

# 加强企业人力资源薪酬管理的对策建议

段莉莉 牛琪琪

(中国中车永济电机有限公司, 山西 永济 044502)

**摘要:**近年来,随着经济的发展和社会的进步,企业发展迅速,薪酬管理是现代企业进行人力资源管理期间重要的一类管理内容,其作为企业管理中的有机组成部分,将为企业运营带来较大促进影响。现代企业为谋求更好更快的发展趋势,需要建设战略管理体系,而企业战略规划管理办法将会直接影响企业的薪酬制度建设,因此合理搭建出薪酬制度,有其必要性。本文首先分析了薪酬制度其本质概念,并根据企业战略管理内容,讨论薪酬制度下的相关设计需求及影响因素,其次在战略管理背景下,将薪酬制度的实际设计路径进行思考,最后制定出薪酬制度妥善的设计步骤,以此提升企业人力资源管理落实效果,增进企业营收效益。

**关键词:**企业;人力资源;薪酬管理;对策建议

## 0 引言

随着当前市场竞争压力的不断攀升,企业之间的竞争也愈发激烈,因此企业想要在复杂的市场环境之中谋求长久的发展,就需要在不断发展的过程中加强对于人力资源管理的重视。使人力资源管理能够带动企业内部员工工作积极性,推动企业管理工作不断的发展。而在企业人力资源管理工作中,薪酬管理则是重要的构成部分,也是当前企业在发展过程中需要注重的核心问题<sup>[1]</sup>。

### 1 企业人力资源薪酬管理的重要性

一个成功的企业,在实际发展的过程中必然拥有一套有自身特色的管理体系。但是从我国企业经营现状来看,虽然经济已经达到了转折点,但是不同企业都或多或少的,面临着生存危机。新时期的经济发展要将重点转移至人力资源管理,发挥出人才的优势性,并以此来为企业创设更好的经济效益。企业要想对现有的人才实现综合管理,也要重视人力资源管理的价值,改善人力资源管理中的薪酬管理内容,并以此来为企业的未来发展奠定坚实的基础。合理的薪酬管理不仅能够降低企业的员工流动,还能够发挥出员工的工作热情与工作积极性,并体现出人才的创造力,增强企业的吸引力。重视企业的人力资源薪酬管理,能够确保每一位企业成员的付出能够得到其应有的回报,并基于此来确保企业的生产与运作,确保可持续发展。为此,企业要将人力资源管理看作是重要的工作板块,在保障经营管理效益的基础上,保障员工的个人利益与企业整体利益,从而能够实现“双赢”。

## 2 加强企业人力资源薪酬管理的对策建议

### 2.1 薪酬制度

在现代化企业管理日趋成熟的今天,很多公司将薪酬管理作为实现企业效益最大化的重要实现途径,薪酬体系经过不断的更新和完善,已经不单单承载着计划人力成本的作用,从全局角度出发,薪酬体系已经对企业在人才的选拔、员工职业规划和企业战略目标的实现等方面都起到了非常重要的作用,但是由于我国很多企业,在上世纪九十年代才开始实行现代化企业管理,所以在薪酬体系的实际应用中还存在一些问题,比如在对薪酬制度的流程上把握不准,或者是企业主的管理理念老旧、不能与时俱进,这些情况都会导致良好的薪酬应用体制不能完好落地,在一定程度上导致了人才的流失。因此,企业必须因地制宜的打造出一套适合本企业

生存和发展的薪酬管理制度,并且将制度尽可能的规范化、常态化,这样才能保证制度的顺利运行,才能在根本上体现出薪酬管理制度的优越性,从而达到企业效益最大化的最终目的。而人力资源管理制度的实质,就是界定企业中最主要利益主体相互关系的制度安排,就是促进公司健全运作、提高企业价值,实现企业绩效的最大化<sup>[2]</sup>。

### 2.2 转变薪酬管理观念

当前在企业不断发展的过程中,受到了薪酬管理制度的影响,导致了企业内部人才流失的现象越来越严重,无形之间使企业的竞争力下降。因此还需要不断的对于一些有效的薪酬管理政策进行改进与创新,首先就要转变自身对于薪酬管理的态度。在实际开展工作的过程中,需要制定出科学的战略目标,并且结合于企业当前的发展路线,对于实际的管理机制进行调整。作为企业的领导人员,要加强对于员工自主意识的认知,并且要理解到员工的工作能力,能够直接对于企业的发展起到重要的作用。从而在工作之中要多多与员工进行沟通交流,听取一些员工的建议,在确保企业的利益的同时能够针对薪酬理念不断的创新,使员工的工作付出与实际收益成正,推动员工工作的积极性提升。

### 2.3 科学制定企业人力资源薪酬管理制度

在新时期的发展背景下,科学制定企业人力资源薪酬管理制度显得尤为重要。首先来说,企业要确保自身薪酬管理制度更加符合企业未来的发展方向。对于企业而言,企业的未来发展对于企业人才引进、管理制度的确定以及薪酬制度的规范等都具有十分重要的现实意义。为此,企业的薪酬制度也应当和企业的未来发展战略进行匹配,以此来确保企业能够更好地实现经营管理。其次,应当结合企业长远发展的战略需求以及经济效益获取的目标制定薪酬管理的目标,确定发展方向,匹配相应的制度和政策。最后,就是要对企业的不同岗位及其工作职能开展综合性的评估,结合企业的整体经营与发展状况来划分薪资等级。工作岗位和具体的职能要求不同,其考核体系与工作绩效的制定也应当存在差异,这样确保每一位员工的合理权益,并在薪酬的激励中让员工更好地投身于工作当中,提升工作效率<sup>[3]</sup>。

### 2.4 促使竞争性薪酬体系形成

每个企业发展的终极目标都是获取更多的利益,企业  
(下转第259页)

文从实际出发,就针对前文分析出的几个方面的困境,简单思考了一些解决方案。

### 3.1 建立完善的乡镇财政资金管理制度

根据不同乡镇出现的一些具体问题,应当有根据的就建立符合当地且符合法律法规的财政资金管理制度,实际操作中要制定详细的细则进行说明,以此规范乡镇资金管理有序进行,保证乡镇资金能够接受审查监督,使得资金能够有效的利用。同时要建立更为完备的财政档案,使得每一分资金的去向都能够追本溯源,有据可查,保证资金的落实有规章制度可循。建立完善乡镇财政资金管理制度,能有效提高乡镇财政资金的有效利用率<sup>[6]</sup>。

### 3.2 建立完善的乡镇财政资金管理团队

从实际问题立足,进行资金的合理设置并予以进行管理,在进行资金管理团有足够的权限空间时,还要增加相应人员的待遇问题,改善办公条件,有针对性的进行相应技能的培训,以此提升整个团队的素养。对于监督和稽查团队来说,必须要明确每个人的权责范围,将每一笔资金的流向监督责任落实到个人,给予其更强的独立性和权威性。建立完善的乡镇财政资金管理团队,是提高乡镇财政资金管理效率的必要条件。

### 3.3 增强乡镇财政资金的监督

增强乡镇财政资金的监督,必须要建立完善的举报、稽查和查处制度,有举必查,有果必究。广度上,不仅要切实落实财务公示工作,也要保证公示内容真实有效。保持良

好的群众举报渠道,可以对举报内容属实的举报者进行奖励,让老百姓看到诚意。同时,对于举报一定要及时处理反馈,做好保密工作。深度上,纪检、监(检)察、财政、税收、审计等执法部门要加大监察检查力度,合理分工、互相协调,形成有效的监督合力和制衡机制<sup>[3]</sup>。只有深度和广度结合,增强乡镇财政资金的监督,才能保证乡镇财政资金切实落到实处。

## 4 结论

乡镇经济在我国社会主义经济中占的比重越来越大,在乡镇经济踏上高速路快速发展的背景下,加强乡镇财政资金管理工作室重中之重。我们必须足够重视乡镇财政资金管理,不断优化乡镇财政管理制度,建立高效的乡镇财政资金管理团队,深化乡镇财政资金的监督管理,才能真正建立美丽新乡镇,为乡镇居民带来实惠。

### 参考文献

- [1] 安佑铭. 试论乡镇财政资金管理的困境及对策 [J]. 科技经济市场, 2019(05):123-125.
- [2] 胡霞. 浅谈乡镇财政资金管理的困境及对策 [J]. 财经界(学术版), 2019(10):16.
- [3] 孙炜. 乡镇财政资金管理的困境及对策探讨 [J]. 纳税, 2018,12(30):64-65.
- [4] 刘海燕. 加强乡镇财政预算管理工作的探究 [J]. 中外企业家, 2017(3): 66.
- [5] 张素云. 乡镇财政管理存在的问题以及相应对策分析 [J]. 财会学习, 2018(4): 77.
- [6] 李素华. 浅析乡镇财政面临的困难及解决对策. 新财经(理论版), 2017(7):111.

(上接第257页)

要建立健全薪酬管理体系必须以利益为前提保障,而员工之间的竞争可以有效提高企业的效益。因此,企业可以鼓励员工在工作上相互比较,促使竞争性薪酬体系和良性竞争的形成,从而使员工自主提升自我能力与价值,为企业的发展付出更多的努力。首先,企业可以根据自身发展建立薪酬管理体系,吸引优秀人才,再改进和完善薪酬体系,留住人才,提高公司实力。与此同时,企业可以以员工的工作量和贡献的程度作为参考来发放年终奖,使员工在平时发现并解决在工作中遇到的各种问题,促使员工发展更为全面,最终使企业在市场上更具有竞争力。另外,良好的竞争环境是促使员工进行良性竞争的重要条件,良性竞争对于提高企业员工的整体实力有重要作用,因此营造良好的竞争环境是保证企业持续发展的前提。

### 2.5 提高员工的参与度

目前,在大部分发达国家的中小企业中,在企业实行薪酬公平分配的改革过程中,为广大企业以及内部员工提供了参与企业薪酬公平分配的机会。在这项工作的开展过程中,企业中的薪酬激励管理人员不仅可以充分了解每个企业员工对自身企业薪酬的不同期望值,可以以此为主要参考点来创建新的薪酬激励管理制度,使新的企业薪酬激励管理制度更加合理、有效。企业通过这种管理方法和所创建的这种薪酬

公平分配制度,可以满足企业全体员工的多元化需求,这样也就可以有效地、充分地激发企业全体员工的工作热情和主动性。而且能让企业内部员工积极参与和加入企业薪酬控制分配这个过程中来。除此之外,可以有效加强企业薪酬控制管理部门人员和普通民营企业内部员工之间的沟通交流,有效缩短企业薪酬控制管理部门人员和普通民营企业内部员工的心理距离,增强了企业的核心竞争力和内部凝聚力,这对于企业的发展有着重要的意义和影响。

## 3 结论

人力资源管理工作是企业发展过程中的工作保障,随着近些年来我国的薪酬管理制度不断的改革与发展越来越多的企业都认识到了薪酬管理在企业当中重要的作用,并且不断的对于改进工作进行落实。因此企业当前需要同自身的发展进行结合,不断的对于薪酬管理措施进行改革与创新,以确保制度能够满足于员工的需求,使员工的责任意识和工作积极性得到调动,最终促进企业更好的发展与创新。

### 参考文献

- [1] 刘虹. 新时期电力企业人力资源薪酬管理思考 [J]. 中国高新技术企业, 2015(10):176-177.
- [2] 丁炜. 关于新时期企业人力资源薪酬管理的几点思考 [J]. 东方企业文化, 2012(15):80.
- [3] 陈乐. 企业化运作的事业单位薪酬体系设计研究 [J]. 首席财务官, 2020(7):5+7.