

最新薪酬管理论文(优秀9篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

薪酬管理论文篇一

清明节即将来临，根据国务院x年清明节放假通知精神，结合我司实际情况，作出以下放假安排：

x年4月2日（星期六）至x年4月4日（星期一）休假，共3天□x年4月5日（星期二）正常上班。

请公司各部门、以及各代理商、渠道商、以及商家等提前做好节前工作安排！感谢各合作商对微当家项目长期以来的支持。微当家项目组全体工作人员提醒各合作单位，在假期期间注意防火、以及人身安全！

假期有事请电联:x经理

xx项目组

x年x月x日

20xx年清明放假安排：

4月2日至4日放假调休，共3天。4月1日（星期六）上班。

xxx

20xx年x月x日

薪酬管理论文篇二

摘要：在改革开放30多年以来，我国各行各业得到了不同程度的发展。对于国有企业来说，面对市场经济中的机遇以及来自国内外市场的挑战，都会影响企业决策制定。国有企业在长期发展过程中，在薪酬管理方面存在很多问题，影响企业长久地发展。结合现在的经济市场环境，对国有企业薪酬管理提出合理意见，实现国有企业和员工共同发展，形成双赢局面。

关键词：国有企业；薪酬管理；企业员工

我国市场经济的面貌在几十年时间里发生了翻天覆地的变化，一跃成为世界上第二大经济体，这与国家改革开放政策密不可分。参与企业利益分配的主体就应该是为企业生产经营活动提供相应生产要素的社会团体或者个人。而对现代企业现有的发展来说，人力资源是企业战略发展中重要的一环，对企业长期保持市场竞争力和持续发展有着关键性作用，这对于国有企业来说，其战略意义更加明显。在此背景下，从国有企业薪酬管理在人力资源、考核制度等方面存在的问题进行剖析，并对国有企业在今后发展中薪酬管理方面提出了一些建设性的意见。运用薪酬管理制度对国有企业员工进行有效地激励，从而提高国有企业在市场经济中的竞争力，促进国有企业长久健康发展。

几十年来我国社会发展取得了长足地进步，但目前来说，一些国有企业在薪酬管理方面还存在着一些问题，导致国有企业在市场经济中缺乏足够的竞争力。在竞争日益加剧的市场经济环境下，国有企业在薪酬管理方面存在以下问题：

2.1 存在薪酬机制不合理问题

在我国长期发展过程中，大锅饭一直存在国有企业中，这就会导致薪酬制度不能完全反映出企业员工贡献的大小，最后

出现不公平的结果。国有企业薪酬分配的一个显著特点是平均主义，这就会阻碍国有企业发展。具体体现在□□a□企业员工的主要精力不会花在自己本职工作上和提升自己综合素质上，对于企业来说，会造成人力资源的浪费□□b□国有企业之间在收入方面存在很大的差异性。差异性体现在员工收入方面，这就会导致企业员工流动频繁，影响企业稳定发展□□c□国有企业薪酬还受到岗位等级制度影响，不同岗位的员工，只要他们的级别一样，他们薪酬就没有太大区别。这会长期反复，就会降低企业员工工作的积极性。

2.2薪酬体系缺乏竞争性问题

从我国国有企业实际情况来看，大部分国企管理者收入水平相对偏低，这就会导致国有企业与非国有企业之间优秀人才出现严重地流失情况。国有企业薪酬竞争力没有优势主要表现在两个方面：

□a□国有企业薪酬体系对外缺乏竞争力。国有企业想要吸引并留住优秀人才，就必须在薪酬体系方面要优于同行企业。但是从目前的实际情况来看，大部分国有企业并没有拿出优厚的薪酬来吸引并留住优秀人才，这会对国有企业长远发展产生一定的影响。

□b□国有企业体系对内缺乏公正性。我国大部分国有企业的薪酬体系与国际、国内其他企业标准有很大区别。国际上的企业中管理者与一般职工的薪酬差距很大，这就会在企业内部形成一种积极向上的竞争环境，从而促进企业发展。而我国国有企业优秀员工与一般员工在薪酬之间的差距不大，这样会造成分配缺乏公平性，影响企业员工工作的积极性。

2.3薪酬体系缺乏科学严谨的考核制度

国有企业中薪酬体系缺乏科学严谨的制度，主要表现在：

□a□我国大部分国有企业薪酬制度考察存在随意性问题，表现为粗放型薪酬体系。对企业员工薪酬考核没有完全与员工对企业贡献度结合起来。很多情况下国有企业领导决定了员工薪酬，使得薪酬考核失去应有的公平性、公正性和科学性。

□b□国有企业在确定薪酬标准时没有对市场行情进行全面、详细、综合的调查，不能对市场上劳动力薪酬体系有个清晰地认识。国有企业也很少建立职工与企业共同进退的薪酬方案。这不能充分发挥员工工作积极性，不利于国有企业发展。

3.1提高薪资体系内部和外部公平性

公平性在现代企业薪酬管理中占有重要地位。国有企业制定相应的体系时需以公平性为前提，这样才能充分发挥薪酬体系在企业管理中的重要作用。对于企业员工来说，公平的薪酬体系是对他们辛勤劳动最好的激励。国有企业薪酬体系的公平性能更好地激励员工工作积极性，对他们来说，自身的综合能力也会有较大提高。这会更好地促进国有企业长久地发展，形成企业与员工良好的工作环境氛围。

3.2采取按岗位和业绩的薪酬体系

国有企业可以根据企业员工岗位差别进行给以薪酬，主要可以根据员工岗位的重要性，员工个人综合能力等进行确定工资档次和发放标准。根据企业每个岗位的差异性，合理地制定薪酬差异性，从而调动员工工作热情。国有企业还可以对企业员工考核结果进行量化考评，从而给予奖金和绩效工资分配。通过对企业员工进行奖金、绩效考核等薪酬体系，提高优秀员工薪酬待遇，促进企业内部良性循环的竞争环境，进而提高企业发展。

3.3让员工参与薪酬体系设计

我国大部分国有企业薪酬体系是由企业领导层讨论共同决定

的，企业员工参与共同决策机会很少。在国有企业中让员工参与薪酬体系，建立企业与员工合理地沟通桥梁，员工就会更加理解和接受企业的薪酬体系，让员工感受到在企业的重要性。这有助于企业内部团结和稳定，对国有企业长远发展发挥着重要作用。

在市场经济中，国有企业对我国经济发展发挥不可替代的作用。对国有企业薪酬管理在人力资源、薪酬体系制定等方面进行阐述，将对提高企业员工工作积极性、优化资源配置等方面产生重大影响。国有企业薪酬体系优化将提高企业在市场中的竞争力，为社会经济发展创造更多的价值，实现共同富裕的愿景。

[2] 易光华. 企业薪酬管理的基本原则与策略[j]. 财经界, 2016.

[3] 马丹, 肖雪. 薪酬差距问题的研究、回顾与展望[j]. 现代企业, 2016.

[4] 马x军. 企业战略性薪酬管理的策略研析[j]. 东方企业文化, 2015.

[5] 高姗. 现代企业战略性薪酬管理窥探[j]. 赤峰学院学报(自然科学版), 2015.

薪酬管理论文篇三

[关键词]：上市公司 高层管理者 薪酬？

一、上市公司高薪酬问题的概念界定与理论基础？

(一) 概念界定？

2、人力资本理论?

3、锦标赛理论?

二、影响高层管理者薪酬的因素?

从管理者自身角度考虑，影响其薪酬的主要因素包括管理者的`人力资本价值以及产出、管理者的需求层次、成就动机等。由于人们的知识和能力的差异，人力资本表现出来很大的非同质性。因此，上市公司的绩效考核体系设计是否合理公平、执行是否务实到位，都会影响到高管的薪酬。此外，根据马斯洛的需求层次理论，高管自身的需求层次也会影响到薪酬的设计与制定。

高层管理者在企业发展中起重要作用，高层管理人员对企业绩效的贡献可以达到普通员工的几倍，甚至几十倍，其资本的价值理应得到体现。高层管理者是企业发展的灵魂。一个成功的企业背后往往有着优秀的高层管理者，而一个失败的企业背后往往有着不称职的高层管理者。

既然高层管理者在企业发展中起着重要作用，那么，为保证高层管理人员的稳定性，避免企业高层变动对企业发展战略稳定性的影响，企业薪酬制度就应该充分体现高层管理者的人力资本价值，使得高层管理人员的薪酬在行业内部具有较强的竞争力，使其保持经营企业的持久动力。这对企业的持续发展来说是至关重要的。

一、目前我国高层管理者薪酬存在的问题。

1高层管理者薪酬水平与市场水平不接轨

中国大多数高层管理者的薪酬水平低，激励力度小，导致高层管理者为了满足自身利益，通过职位消费膨胀、以权谋私等损害所有者利益的手段以达到自己的目的。

2高管薪酬与管理绩效未达到合理匹配，主要表现在：

一是没有真正体现按劳分配的基本原则。

二是只有奖励措施，却没有惩罚机制，即使企业当年未能完成预定任务，高管也不须承担任何责任或遭受物质惩罚。

三是公司效益与高管收入成反比。

只有与贡献匹配的高管收入才是公正的、公平的。

3薪酬构成不合理，主要表现在以下几个方面：

(1)大多数企业仍实行工资加奖金的分配方式，高层管理者的收入与经营业绩相关性不大。绝大多数人基本工资依然是收入的“大头”，而与其绩效关系紧密的奖金所占比例小。

(2)对高层管理者的激励仅仅局限在其在位时薪酬水平在市场上具有一定的竞争力，往往忽视了对退位之后的考虑，如退位后奖金、岗位津贴、职位消费都没有了。

(3)职位消费混乱。高层管理者在职位消费如在办公环境、办公条件、通讯、交通、差旅等消费上自己做主，数额可观，职位消费混乱。职位消费成为灰色收入的主要来源。

二、高层管理者薪酬激励

1高层经理人员的薪酬由谁来定：

首先，应在专业公司的协助下，通过建立有外部咨询顾问参加的薪酬委员会进行制定。这样在促进薪酬改革的过程中，许多敏感问题才可以迎刃而解。

其次，薪酬问题是一个综合问题。好的薪酬制度，首先要符合企业现状，既考虑股东和公司的利益，还要考虑员工的切

身感受和实际利益这就要求在总体设计上兼顾诸多因素，如果单纯由高管层来设计，难免会有失偏颇。

再次，薪酬委员会成员的组成，一定要多元化，既有股东代表，又有企业高层，同时有工会代表，还要引入咨询公司等第三方力量。这样才能够兼顾各方利益，协调好多重因素。

2成功实施高管薪酬激励方案的关键因素包括：

？ 制定清晰明确的公司薪酬理念、业务目标和战略。奖励必须和企业的战略相挂钩。

？ 定期审核薪酬水平，以保持市场竞争力。

？ 掌握薪酬结构的平衡，固定与浮动相结合，短期与长期互补充。

？ 建立合理的激励体系，健全绩效管理，将绩效考核和各种激励有机地结合起来。

？ 委任合格负责的董事，审慎衡量公司高管团队的薪酬激励数量和支付方式。

3薪酬结构：

高层管理者薪酬激励是一个系统工程，核心是以市场水平确定薪酬水平，构成以基薪、奖金、保险福利、长期激励以及精神激励与职位激励等多元化的薪酬结构。

？ 薪酬水平

决定高层管理者薪酬水平的主要因素包括市场薪酬水平、供求关系、所处的行业、企业的总资产、总销售额等。因此，如果以上决定因素发生变化，高层管理者的薪酬水平应适时进行调整。由于薪酬水平是吸引、留住高级经营管理人才的

重要砝码，企业应根据企业的支付能力、薪酬策略确定有市场竞争力的薪酬水平，并建立薪酬调整机制。

？ 高层管理人员的薪酬结构

高层管理者薪酬构成是多元化的，薪酬构成中的每一项都有很强的针对性。高层管理人员的薪酬一般都由五部分组成，它们主要是：

1) 基薪即基本工资

基本工资是高层管理人员的一个稳定的收入来源，它使得个人收入不会因企业的业绩波动而承担过多的风险。高层管理人员基本工资的绝对值虽然在逐步上升，但其在高层管理人员总收入中所占的比重却随着级别的逐渐提高而逐渐下降。

对于高层管理者，较高的工资是对其身价和能力的肯定，这种肯定本身就是一种激励。一般而言，企业规模越大，所需的高层管理者的档次越高，其工资水平越高。但由于工资与高层管理者的绩效无关，而且工资在一段相对较长的时期内都是比较固定的，其激励功能十分有限，所以应配合其他的薪酬激励手段使用。

2) 绩效奖金或劳动分红

绩效奖金是根据企业的绩效，对高层管理人员进行的一种短期激励，数额相当可观，是为了促使高层管理者达到企业年度目标而设立的，其在高层管理人员总收入中的比重随着级别的提高而逐渐增加。

只有通过业绩考核，企业的效益达到了令人满意的程度，企业才对高层管理者发放奖金；或者从税后利润中拿出一部分，奖励高层管理者，这些是劳动分红。年终分红或奖金的不足之处是可能诱使短期行为。高层管理者短期行为的招式可以

是千奇百怪的，所以不可能由企业所有者的直接监督或规定几条准则加以防范，只能用某种长期激励体制使高层管理者不过分追求短期效益，而是兼顾企业的短期效益和长远发展。

3) 长期激励计划——公司股票或期股

长期激励的特点是使高层管理者的薪酬与企业的长期利益挂钩，目前中国企业越来越重视对高层管理者的长期激励，通常采用股票激励方式。由于上市公司与非上市公司在是否真正拥有股票上有所不同，所以，对高层管理者进行长期激励的手段亦有所不同。对于上市企业，国际上常用的长期激励工具主要包括：股票期权、股票增值权、限制性股票、股票购买计划、绩效股票、绩效单元等。上市公司按照员工的级别而在其购买公司股票时享受不同比例优惠，员工级别越高，享有的优惠越大，或者高层管理人员薪酬的一部分以股票形式给付，股票可以在持有有一定年份，或股票价格超过一定水平后出售。通过这种手段，可以保持公司团队的稳定性。对于非上市企业来说，常用的高层管理者长期激励工具主要包括：影子股票期权、员工持股计划、股票期权、利润分享计划和绩效单元等。

4) 福利

对于一个高层管理人员来说，工作与生活是密不可分的，基薪与奖金或劳动分红决定的是高层管理者目前的生活水平，而福利却同时影响了现在和将来的生活水准、品质。

高层管理人员的福利构成是多种多样的，除了享受一般员工都普遍享有的诸如免费午餐、饮料、基本养老保险、基本医疗保险等福利外，还有另外一些补充的额外福利。如无偿使用企业的车辆、招待费的全额包销、报销休假期间同家属一同出游的费用、弹性工作、额外商业人寿保险等。给高层管理者提供的福利固然相对于其薪酬总收入来说是微不足道的，可是这提高了他们的满足程度，增加了他们对企业的忠诚度，

同样能起到较大的激励作用。

5) 精神激励与职位激励

当我们强调货币激励方式时，非货币性的激励方式如精神激励、职位激励同样也很重要。通过调查，高层管理者最看重的不是收入高低，而是精神激励与职位激励的内容。精神激励主要包括在事业发展机会、地位与声誉、权利、受褒奖机会与鼓舞士气等激励。职位激励包括升迁机会、解聘与降职等。由于精神激励、职位激励并不直接随高层管理者经营业绩的变化而变化，所以它的激励作用还是有限的，精神激励、职位激励应与薪酬收入激励同时使用。

？ 高层管理人员薪酬结构中各要素所占的比例

高管薪酬的构成中，基本工资，年度奖金，长期激励如何支付、支付多少报酬、按什么比率来支付取决于公司所在的行业、具体的职位、公司的发展阶段、区域和文化以及公司的薪酬理念。一般说来，高层管理人员的基本工资占到全部收入的30%左右，年度分红约占20%，长期的激励计划约为50%，但是这些数目也会由于高管职位的高低和所在行业产生相当大的差异。

三、未来高管薪酬管理趋势

未来高管薪酬管理趋势是薪酬激励机制的不断健全，特别是长期激励工具的应用。由于很多公司倾向于保持一种稳定平均的薪酬体制，所以对浮动奖金机制的改革显得略为缓慢。这种情况仍然会不断持续下去。然而，随着股票市场的萧条和不景气，未来高管薪酬的焦点也将会从期权发放转向现金分红。同时高管薪酬也将发生根本性的转变，薪酬制度将会变得更为规范。对于高层管理人员和股东来说，薪酬体制也会越来越透明，不再像以前那样随意，每年的薪酬方案都会精心设计，并确保总体薪酬的每一部分都得到清晰的反映。

结束语：随着高层管理人才市场的逐步全球化和公司国际化步伐加快，参与高层管理人才的全球化争夺也成为中国企业发展的必经之路。尽管高层管理人员不单只看重薪酬，但当他们处在收入高峰时期，决定如何投资自己的时间和精力的时候，肯定会考虑自身的财富积累机会。高级管理人员薪酬管理变得越来越重要。给予具有竞争力的薪酬，提供合适的机会去吸引、留住并奖励那些使公司在全球范围内取得成功的关键高层，这对于领先的公司来说是势在必行的。

薪酬管理论文篇四

：对于现代人力资源管理而言，薪酬管理是非常重要的，其和员工的利益有着直接的关系，若是薪酬体系合理，不但能够将员工本身的工作热情激发出来，还能够帮助企业更好的控制人力成本，切实提高自身的竞争力。若是薪酬管理体系出现问题，那么不但无法将人留住，还可能导致企业运转出现失灵的情况。笔者主要分析了现代企业薪酬管理出现的问题，和解决策略，希望能够帮助企业做好薪酬管理工作。

：薪酬管理； 人力资源； 问题； 策略

在市场经济体制下，企业之间的竞争本质上是人力资源方面的竞争，在激烈的市场竞争中，优胜劣汰，无论是企业还是个人面临的机遇和挑战都比较大。现代企业管理者通过合理的薪酬制度能够更好的稳定企业的人力资源队伍，给企业利益最大化以及长远发展奠定良好的基础。在企业管理的时候，薪酬管理是比较敏感的，合理薪酬能够留住企业需要的人才，提高人才的工作效率，若是不合理，那么很容易出现高薪留不住人才，高薪低效的情况，所以企业必须认识到薪酬管理的重要性，进行科学有效薪酬机制的建立，从而给企业将来的发展奠定良好基础。

1、薪酬分配的时候存在平均主义思想在当前经济体制中，在

一些国有企业中，薪酬平均主义还是存在的，这些企业的级别相同的员工即便是工作业绩、工作量以及水平相差较大，薪酬相差也不大，这会导致员工本身的工作积极性下降，并且这也会影响生产力以及生产效率。还有些中低层领导和员工收入也非常的相似，管理者的工作量以及需要承担的责任也远远超过了普通员工，薪酬方面也应该有一定的倾斜，若是一味的实行平均主义，那么会导致中低层领导出现不满情绪，在工作的时候也会比较消极，这会导致企业核心领导以及技术骨干流失严重，这也会给企业长远发展造成很大的影响。

2. 薪酬设计的时候，没有长远的考虑企业进行薪酬管理的时候，应该有长远性和未来性，这在本质上和企业发展规划是一样的，企业都会进行不同时期发展规划的制定，并根据需要进行战略上的部署，从而给企业将来发展奠定良好基础[2]。企业的薪酬管理也是这样，不能够仅仅考虑当前的需要，应该从实际需要出发，根据社会环境变化，不断的调整薪酬，只有根据市场发展来进行薪酬的调整才能够确保薪酬管理和企业发展是同步的，只有这样才能够给企业发展和员工发展奠定良好的基础。

3. 薪酬管理的激励性存在缺失很多企业管理者在进行薪酬管理的时候，比较重视企业成本控制以及自身的实际利益，没有根据需要来对其管理进行创新，还是通过以往的薪酬管理理念来管理薪酬，认为若是采取激励性策略会导致企业成本支出的增加，会给企业效益造成影响，这也导致了薪酬管理的激励性较差。我们必须认识到企业效益创造是和职工有着直接关系的，若是没有科学的利用激励性的薪酬机制，很难讲员工本身的工作积极性以及创造性激发出来，甚至员工工作积极性可能会下降，那么效益保证更是无从谈起[3]。这便要求企业管理者必须根据实际情况和需要重视薪酬管理本身的激励性，从企业发展大局出发，真正的做到居安思危。

对于当前企业薪酬管理过程中存在的主要问题，企业管理者必须选择有效积极的策略来进行管理，不断的改革和优化当前的薪酬管理策略，让其为企业将来发展更好的服务。

重视绩效考核制度的完善对于企业而言，薪酬发放的依据往往是绩效考核，想要保证薪酬管理的有效性，便必须保证绩效考核的完善和科学。企业需要根据自身的需要进行绩效考核制度的制定，合理的评估各个部门的业绩情况，保证薪酬以及考核的公平和公正。在进行薪酬设计的时候，需要考虑到部门和岗位的不同，并量化考核内容，并且不同级别岗位工资应该拉开，从而将薪酬管理本身的激励作用发挥出来。并且，还应该做好岗位工作量、劳动强度、脑力劳动等方面的划分工作，从而保证薪酬考核本身的科学和合理。

确保制定的薪酬战略和企业发展相符对于企业而言，其薪酬管理体系是人力资源管理系统的的重要组成部分，其应该为企业更好的发展提供服务，需要和企业发展的战略适应。在进行薪酬制度制定的时候，需要全面的考虑到市场评估的需要，若是薪酬过低，那么对人才引进是不利的，若是薪酬过高，那么也会给企业发展造成影响。所以，只有薪酬管理制度和企业发展相符，才能够给企业更好的进步和发展奠定良好基础。

薪酬管理应该发挥其积极性首先，我们必须认识到人才对于企业发展的重要意义，想要利用薪酬机制来进行员工风险承担、利益共享理念的培育，让员工积极主动的参与到工作中去，便必须保证薪酬管理的透明和公开，肯定员工的付出，对员工积极主动的工作进行一定的激励。并且，在进行新薪酬制度实施的时候，应该全面的考虑到员工的意见，在进行业绩目标制定的时候，必须保证其可行性，若是考核指标不符合实际需要，那么必须及时的调整，从而确保薪酬能够和考核统一在一起，发挥薪酬的激励作用。

随着社会经济发展，人才对于企业的重要性也在不断的提高，薪酬管理的目的是为了更好的进行人力资源管理。若是企业能够做好薪酬管理工作，不但能够将员工工作热情激发出来，留住优秀的人才，还能够进行良好企业形象的树立，从而给企业更好的发展奠定良好基础，所以，企业必须进行薪酬管

理问题的解决，从而帮助企业更加长远的发展，更好的参与到市场竞争中去。

薪酬管理论文篇五

医院发展的关键就是人才，而且科学的薪酬管理是保留人才最直接的方式，现在医院对于人力资源薪酬管理越来越重视，因此，加强薪酬管理是目前医院管理的重点。现代化的发展要求下，医院的管理人员应不断完善薪酬管理制度，改善其管理方式，这对于医院人力资源管理的意义非常大，在进行医院薪酬管理的时候一定要以激励为主体，科学的进行管理。本文就针对现代医院薪酬管理中存在的问题进行了探讨，然后提出了几点解决措施。

医院人力资源；薪酬管理；有效措施

科学的薪酬管理制度对于医院吸引高科技的人才，促进医务人员更加热情周到的服务有着很重要的意义。但是，按照现在的情况来看，我国很多医院的薪酬制度都还不够完善，管理方面也还有一些问题需要解决，所以，加强医院的人力资源薪酬管理对于医院来说意义非常的重大。

伴随着社会经济的不断发展，我国大部分的医院体制都发生了很多的变化，然而计划经济的残留并没有完全去除，而且医院的人力资源管理也同样受到影响，主要就表现在薪酬的分配方面。可能有很多医院还在使用旧的等级工资体系，医院人事部门不能按照医院的发展制定相应的政策及制度，更谈不上对本医院员工提供优质的人力资源产品和服务，并且一些规范化的人力资源管理措施也还未实施如：绩效考核、薪酬激励等等。这个现状就导致了医院员工工作热情不高、工作效率低下等问题凸显，在客观上影响了医院的发展和整个医疗卫生队伍素质的提高。

(一)绩效管理和薪酬管理不同步

通常，薪酬和绩效之间应该保持相互促进、相互融合的关系，根据业务的状况来进行薪酬的分配，这样就能够有效的提升员工的积极性，起到激励员工的目的，因此，在医院的实际管理中一定要将薪酬和绩效管理充分的结合，保证激励机制能够切实起到作用。但是在现阶段医院的实际管理中，其薪酬和绩效两方面发展的程度不一致，所以不能有效的配合，就现阶段的情况来看，很多的医院的薪酬制度已经很完善了，但是绩效管理制度还在初期发展阶段，所以，绩效管理往往起不到什么作用，导致薪酬管理的能力下降，因此，在医院的实际管理中，薪酬对医务人员工作的积极性并没有实质性的作用。

(二) 尚未真正解决公平问题

首先，内部公平问题。由于受到医院制度的影响，目前很多医院的薪酬都是按照职称和级别来分配的，这样在医院内部就会出现：处于相同的岗位但是薪酬却差别很大的情况，导致员工的积极性受到影响，严重影响医院的内部团结；其次，员工的公平问题。医务人员期望的公平是在付出同样劳动的同时获得同样的报酬。如果在工作中，员工觉得没有被公平的对待，就会容易产生消极情绪。因此，在管理中一定要尽量做到公平公正。

(一) 合理分配，有效激励

科学合理的绩效考核制度能够保证医务人员自身的权利，得到公平公正的对待，也可以为医院留住高水平的人才，而且公平公正的考核标准也可以达到合理分配薪酬的目的，促进员工的工作的积极性。在制定绩效考核标准的时候要注意以下几点：首先，由医院的相关管理部门制定出具体的考核制度，然后对医院的工作人员就按照不同的技能操作标准进行考核，保证工作人员能够建立公平的竞争机制。其次，建立科学的薪酬管理原则，引进业务能力更强、技术水平更高的人员；最后，还要保证医院相关管理人员能够对员工的业务

能力进行公平的评估。

(二) 优化员工层级工资分配形式

一般来说，医院的人员结构比较复杂，不仅要有从事体力劳动的员工，还要有足够技术掌控能力的专业人员，进行人力资源管理的时候，应按照员工负责工作的不同，结合其工作的具体技术内容，制定不同的薪资标准。一般情况下，医生的工作对医院来说最重要，其从事的一般为技术性工作，工资水平比较高，是医院中最重要的技术人才，承担了医院日常大部分的管理、诊疗等创造性工作，然后较高工资水平人员还有护士、技师等人员，这些工作也属于有技术要求的工作，其工资水平略低于医生，比较注重其工作的稳定性。对医生、护士、后勤人员等人力资源的工资进行合理分配，有利于提高各阶层员工工作的积极性。

(三) 重视薪酬管理设计的公平性

对医院薪酬的结构进行良好的公平性分析能够更快完善其结构体系。首先要了解市场的情况，并对同等医院的状况进行调查，然后结合其自身的实际，按照调查的结果，选择科学合理的薪酬管理制度。同时，在医院的内部还要实施分部管理，对医务人员的薪酬状况进行归类，然后按照不同的情况构建出合理的薪酬结构，因此，建立科学合理的薪酬结构能够有效提升医院人力资源管理的能力，促进激励效果的改善。总的来说，医院现阶段的工作和实际的需求之间还有一定的差异，在构建薪酬体系的过程中，应该结合医务工作者自身的状况，根据工作中的实际需求，科学合理的分配薪酬，这样就可以在很大程度上加强员工的积极性。还要不断完善薪酬分配制度，实行按劳分配和按生产要素分类相结合的分配方式，这样就能够有效的加大医务人员的资金投入，从而吸引更多的优秀人才，提高医院员工的业务水平。

薪酬管理论文篇六

摘要：近年来，路桥公司劳务派遣的用工模式已经得到了广泛的发展，并呈现出逐年增长的形式，大部分公司也非常乐意接受这种用工模式。虽然劳务派遣存在很大的优势，但其在派遣用工过程中还存在很大的问题，特别是薪酬管理方面的问题尤为明显，比如劳动关系不规范、同工不同酬等现象，都严重影响了路桥公司的进一步发展。因此，本文对路桥公司劳务派遣过程中所存在的薪酬问题进行分析，并对薪酬管理的具体策略加以探讨，以实现规范化管理。

关键词：路桥公司；劳务派遣；薪酬管理

路桥公司的劳务派遣模式属于一种三方关系，劳动者个人；用工单位；路桥公司，这种用工现象属于当前劳动关系中较为特殊的一种。同时，劳务派遣形式常见的有三种：转移劳务派遣；试用劳务派遣；完全劳务派遣。

一、路桥公司劳务派遣中的弊端

（一）劳动关系不规范

目前，大众总是以“中介公司”来认知劳务派遣公司，这也说明了其在经营中存在的问题，比如未能规范化经营管理，未能及时完善各种管理规章制度等。比如大部分公司在日常中并没有足够的工作人员，其都是在与某单位达成用工协议以后，才开始展开招工工作，与劳动者的劳务关系也大多属于短期的，劳动合同的签订也仅限于形式化。这种劳务派遣不仅会让劳务人员无法提高工作能力和责任意识，还不能有效符合我国相关法律法规。

（二）同工不同酬

基于路桥公司劳务派遣的工作性质，其具有很大的辅助性和

临时性，并严重存在同工不同酬的问题，特别是公司正式员工的薪酬就与劳务派遣人员有很大出入。比如在购买社保方面，劳务派遣人员不仅只购买了最低的缴费基数，还可能存在根本没有购买的情况，或者只购买了三险或者四险。这种现象在目前较为普遍，其有违于我国的劳动合同法，其中明确规定，派遣劳动者不管是本地劳务还是跨地区派遣劳务，其劳动条件和报酬都应当以用工单位普通劳动者的标准来执行，并以用工单位所在区域的薪酬标准来进行。所以，目前路桥公司劳务派遣还需加强监管力度，改善派遣市场的不规范局面，避免一些单位为了提高自身经济利益，而影响了派遣劳务人员应当获取的个人利益。

二、路桥公司劳务派遣的薪酬管理策略

（一）劳务派遣管理机制的完善

在实践中，想要保证路桥公司劳务派遣市场的秩序，政府部门需要加强重视，加大宣传力度和执行力度，才能真正保证施工人员的切身利益。因此，首先相关部门需要提高监管力度，并严厉惩处路桥公司劳务派遣中存在的违规行为和违法行为。其次，有效利用全社会的监督作用，比如对该方面的举报行为实施奖励，让劳务派遣工作受到全社会的关注，让路桥公司劳务派遣受到全社会的监管。最后，派遣人员的失业赔偿和薪酬问题，也需要政府部门通过长效的监管机制来进行，以确保派遣人员的自身利益。

（二）确保薪酬制度的公平性

总体来说，路桥公司劳务派遣中的同工不同酬主要出现在企业正式员工和派遣人员之间，这需要政府和相关管理部门将薪酬政策进一步落实。比如在实际薪酬管理过程中，派遣人员的工资主要包括了两个内容，即个人基本工资和绩效考核工资。除此以外，还需要对派遣人员的其他福利方面加以落实，比如个人公积金、高温奖励、年终奖和各种保险等。不

仅如此，为了进一步提高派遣人员的工作积极性，还可以对其提供一些相应的福利政策，比如每年的中秋、春节等节日对其发放过节费，其费用应当不低于正式员工过节费的50%。如果是需要异地派遣的，则需要100%报销派遣人员的路费、生活费和住宿费等。同时，规范路桥公司劳务派遣合同也是最为关键的内容，其需要社会保障部门对其进行严格管理，让每个工作人员都能明确自身的工作内容和承担责任，特别是在审查合同方面，应当严格按照流程进行并进行备案，以保证实现公平、公正的劳务派遣薪酬管理制度，有效避免同工不同酬的问题。

（三）内部管理制度的完善

内部员工管理制度的完善是保证路桥公司劳务派遣的有效途径，其在具体实施中需要注意几个方面的问题，比如采取正式员工的用工模式来利用劳务派遣人员，避免对派遣人员的过度使用，因为路桥施工中难免会遇到一些涉及商业机密，以及一些高技术工作，这对工作人员的个人专业技能和责任意识都有很高要求，而正式员工不管是在工作责任感和岗位认同感方面，都能远远大于派遣人员。除此以外，要尽量确保内部储备体系的完善，因为路桥施工属于复杂、涉及较为广泛的项目，其需要大量的人员来支撑整个施工过程，如果路桥公司仅仅临时雇佣劳务派遣工，其势必会存在较为严重的人才流失现象，必须在日常管理中将人才储备体系加以完善，并对其进行定期的专业培训和职业素养培养。在对派遣人员进行绩效考核的过程中，必须做到有理有据，并将每个人员的考核情况以附件形式呈现，比如可以将考核等级分为几个标准，包括优、良、中、合格、差，对每个等级的考核分数进行明确规定，优在95分以上，良91—95分，中81—90分，合格76—80分，差75分以下。而具体考核的内容也需要详细定制，比如未能按照标准要求落实工作的扣10分，迟到早退者扣5分，无故旷工且不说明原因者直接以当月最低等级来进行考核，即差。需要注意的是，当派遣人员在收到发放的薪酬时，可以对其中的异议进行申报，并由相关部门进行

查询和审核，以免因为失误及其他原因影响了薪酬的准确性。

结束语

总之，路桥公司劳务派遣在实际的薪酬管理中还存在着各种问题，需要对其进行针对性分析，并制定相应的解决措施，以有效保证劳务派遣人员本该具有的个人利益。同时，在保证施工人员切身利益的基础上，路桥公司要与劳务派遣企业进行及时的沟通和联系，并将各自应当履行的职责加以落实，才能确保劳务派遣市场的规范化秩序。

参考文献：

[1]夏芬。路桥工程公司薪酬管理问题研究[J]中国市场，（29）：154—155。

[2]陶宇。基于平衡价值观的动态宽带薪酬设计以湖南路桥建设集团为例[J]企业家天地（下），（06）：64—65。

薪酬管理论文篇七

摘要：薪酬管理是企业管理中一个至关重要的环节，是改善企业绩效的一种重要方式。尽管薪酬管理逐渐受到重视，但是也发现企业薪酬管理过程中仍然有很多细化的问题还有改进的余地，不利于薪酬管理整体的水平和整体质量的提升。由此，从中小企业薪酬管理这个方向为切入，分析中小企业薪酬管理中现实存在的问题，提出优化薪酬管理的改进策略，以便于更好的推动企业改善薪酬水平，提升整体业绩。

关键词：薪酬管理；企业绩效；问题分析

随着现代企业竞争的加剧，企业为了提升竞争能力，不得不从有关竞争能力的各个环节入手，着手强化企业的薪酬管理，调动和提高企业员工的积极性。薪酬管理是企业管理中一个

至关重要的环节，是改善企业绩效的一种重要方式。一般而言，薪酬管理是员工激励的关键环节，好的薪酬管理手段能够有效提升员工的积极性和主动性，也能够留住员工。然而尽管薪酬管理逐渐受到重视，但是也发现企业薪酬管理过程中仍然有很多细化的问题还有改进的余地，不利于薪酬管理整体的水平和整体质量的提升，这样是不利于薪酬管理服务于企业绩效的。对企业来说，关注薪酬管理中的问题，从提升薪酬管理水平和薪酬管理质量上入手解决薪酬管理中的问题，是必要的也是极具意义的。为此，从中小企业薪酬管理这个方向为切入，分析企业薪酬管理中现实存在的问题，提出优化薪酬管理的改进策略，以便于更好的推动企业改善薪酬水平，提升整体业绩。

中小企业是市场经济的重要组成部分，是当前我国就业的重要来源。中小企业的健康稳定发展对于整体经济形势具有关键作用。但是当前中小企业在薪酬管理中存在诸多的问题和具体的矛盾，化解中小企业具体问题需要从多方面进行考量，具体而言：

（一）薪酬管理粗放，未能从企业战略层面考量

从一定程度讲，企业的薪酬是企业发展中需要解决的具体问题，薪酬管理需要从薪酬发展的具体环节入手，解决薪酬管理中的具体难题。从当前企业薪酬管理看，薪酬管理方式整体过于简单，薪酬管理不能够有效服务于企业的发展战略。当前中小企业发展中薪酬管理的突出环节就在于未能够重视企业的战略方向，不注意企业的战略选择，从而把战略管理简简单单的看成是一种简单的方式，不利于薪酬管理达到应有的水平和高度，不利于企业薪酬水平的改善。

（二）薪酬比例失调，未能够有效调动员工积极性

在中小企业的发展过程中，为了控制企业的成本，大多采用的是固定成本的方式，简单的薪资结构，简单的薪酬管理手

段，从而使得企业能够减少管理成本，也能够控制开支。但是这种管理方式的弊端就在于不能从全面的视角上看待企业的整体发展，从而使得企业的分析缺乏依据，企业的管理不注意具体问题的解决。从企业长远角度看，只有合理的薪酬结构才能够有效的解决薪酬中存在的问题，才能够在薪酬手段上有一定的改善和改进，如果具体的薪酬手段和薪酬结构都不能够合理的解决，自然难以调动员工的积极性。

（三）薪酬管理缺乏公平性，奖惩制度上执行不严

薪酬管理的设计应该是让企业员工能够得到合理的薪酬，让努力能够获得应该有的回报，但是这种薪酬管理的问题就在于薪酬管理不能够及时解决企业的问题，忽略了企业管理的关键性因素，从而使得企业管理上缺乏公平性，不注重整体的绩效和整体水平提升。一般而言，良好的奖惩制度能够有效改善企业整体面貌，能够促进企业的发展，但是从奖惩方式来说，奖惩方式如果不能够体现员工的工作水平，那么这种方式是缺乏公平性可言的，不能够带动企业的发展，也难以解决企业的实际难题。未来企业的发展注定是一个注重薪酬和注重体现个人素养的一个时代，不注重薪酬，不注重体现企业的管理水平，那么企业的发展会受到一定的阻碍，从而不利于企业的长远发展。

（一）优化薪酬管理方案，将薪酬与企业战略结合

中小企业薪酬管理上存在一些需要改进的地方，但是薪酬管理与企业的战略挂钩是必然的。现有的水平和条件下，让薪酬管理更好的服务于企业的发展，更好的协调企业薪酬中的相关问题，自然而然能够解决薪酬管理中存在的一些具体问题。协调薪酬管理，一方面是为了调动企业的员工更好的服务于企业，从另一个角度来说，也是更好的解决企业发展的相关问题的关键，需要从总体的角度去协调，从全方位的视角上去审视，这样才能够让企业的薪酬结构更加合理。

（二）改善薪酬管理比例结构，更加注重调动员工积极性

现有中小企业发展中，固定工资比例过高，缺乏奖励资金，使得企业管理上薪酬未能够有比较好的化解方式，在这样背景下，注重改善薪酬的比例结构，能够更加全面和整体的协调薪酬发展方式，能够解决企业薪酬管理中存在的难题。当前的发展上，企业的薪酬管理应该为企业的发展服务，应该注意改善薪酬管理的结构和薪酬管理的整体构造，固定工资能够员工有一定积极性去协调企业工作，同时，需要通过激励机制进行弥补，良好的激励机制能够协调企业工作发展实际，能够提升企业管理的整体水平，能够保障企业的发展，调动员工积极性。

（三）严格执行奖惩制度，维护薪酬体系公平性

从企业的薪酬管理上看，薪酬管理能够保障企业的发展水平，更大程度上说是要有合理的制度保障，特别是能够维护比较合理的制度体系，让制度说话，让制度调动人的积极性，才能够有效保障企业的发展。企业的薪酬结构中奖惩制度是维护企业核心利益的保障，是改善企业发展格局，改变企业发展方式的重要方法，能够合理的解决企业发展中的实际问题，能够协调解决企业发展中奖惩制度的相关议题。构建科学的薪酬体系，能够保证薪酬水平在合理有效范围内，这样是一种比较良性的发展流程。企业的发展只有步入良性的轨道才能够更好的保障发展水平。

总体而言，发展中有诸多的问题，发展上有诸多的难题需要解决，协调企业发展薪酬管理，健全薪酬管理方式，才能够更加合理有序的解决薪酬管理上存在的实际难题，才能够保障薪酬管理在合理水平。薪酬管理需要从全面审视才能够更好推动企业发展。

薪酬管理论文篇八

摘要：从基于集团化管控的薪酬管理架构、基于多要素分配的“五元结构”薪酬激励、基于工资总额管控与内部激励相结合的薪酬激励等三个方面出发，对国有企业集团基于人力资本价值创造的薪酬管理体系进行探讨，以期为新时代国有企业集团薪酬改革提供借鉴。

关键词：国有企业集团；人力资本价值；薪酬管理

美国芝加哥大学教授schultz在1960年关于“人力资本投资”的演讲中，第一次提出了人力资本的概念，并系统的阐释了其概念、性质、内容和作用等，人力资本在运营中的使用效能是由多种复杂因素耦合作用的结果，但其中“激励相容”的薪酬管理体系设计和管理实践，毫无疑问是最重要的因素。本文以某国有高科技企业集团公司实施的基于人力资本价值提升的薪酬管理体系为研究对象，探究企业如何构建驱动人力资本价值提升的激励机制，以期为新时代我国国有企业薪酬改革提出针对性的对策建议。

（一）提高企业人力资本利用效率的迫切需要：国有高科技企业集团，作为承担着新时期推动国家技术进步、经济发展、以及打造大国重器的使命定位，其管理上也面临着提高人力资本利用效率的问题。迫切需要通过有效的薪酬管理创新，打破传统激励方式，满足员工个性需求，充分调动员工的积极性，不断提升企业劳动生产率，有效提高人力资本的利用效率。

（二）提升人才竞争比较优势的迫切需要：以网络化、智能制造为特征的“工业4.0”、“中国制造2025”掀起了新一轮工业革命浪潮，市场竞争愈加激烈，技术更新换代加速，人才流动更加频繁。从本质来看，最核心的竞争还是人才的竞争，在高科技行业，谁拥有雄厚的人力资本就拥有了竞争优势。吸引和保留优秀人才，建设一支稳定的高水平人才队伍，

客观上要求国有高科技企业要加大人才激励的力度，提升企业外部竞争力。

（三）深化国企收入分配制度改革的迫切需要：企业内部的薪酬分配是企业发展的动力源泉，完善既有激励又有约束、既讲效率又讲公平、既符合企业一般规律又体现国有企业特点的分配机制是一项紧迫而重要的任务。需要国有企业加快建立健全与劳动力市场基本适应、与企业经济效益和劳动生产率挂钩的工资决定和增长机制，需要推进以业绩为导向的全员绩效考核、实现收入“能增能减”的分配机制，充分调动广大职工积极性。

（一）基于集团化管控的薪酬管理架构

适应集团公司中长期战略规划实施的需要，首先组建了“三层两级”薪酬管理架构、薪酬业务“3d架构”和“三级三类”薪酬制度架构，实现薪酬管理的集团化管控。

1、管理组织架构：组建集团公司薪酬管理委员会、集团公司绩效考核领导小组和办公室、成员单位全员业绩考核专门机构，构建“三层两级”考核兑现管理团队。薪酬管理委员会总体负责全系统薪酬体系建设工作；绩效考核领导小组及办公室主要负责建设集团公司全面经营业绩绩效考核体系；成员单位全员业绩考核专门机构负责制定和实施本单位经营业绩考核方案。此外建立由集团公司薪酬管理专家、高等院校人力资源理论学者、知名咨询机构薪酬专家组成的技术咨询团队，形成内外部结合的薪酬管理和技术咨询队伍，作为薪酬改革的组织保证。

2、业务支撑架构：构建薪酬管理的业务共享中心、区域合作中心和专家服务团队的3d业务架构：业务共享中心由集团公司人力资源部组织搭建，负责建立全系统薪酬管理制度、规范标准体系，并指导制度的规范执行和有效运行。专家服务团队由集团公司聘任的内外部专家组成，负责为业务共享中

心、区域合作中心提供薪酬管理的专业化和差异化解决方案，解决薪酬改革中的理论指导和科学方法应用。区域分中心以相对集中片区内的成员单位为依托组成，负责片区内各单位薪酬管理工作的沟通与交流，总结分析薪酬改革与实施中的共性问题 and 个性问题。

3、制度体系架构：遵循系统设计的理念，建立纵向到底、横向到边、内部贯通的绩效、薪酬、福利一体化“三级三类”制度架构。纵向分为国家、集团和成员单位三级，横向分为制度、指引和规范三类。在此基础上，以问题为导向，持续完善“三级三类”制度体系：为解决集团总部绩效考核的完整性、绩效评价的系统性、激励约束的有效性等问题，设计针对集团总部部门的绩效考核兑现办法等。

（二）基于多要素分配的“五元结构”薪酬管理体系

1、“五元”薪酬结构：按照基本工资、岗位工资、绩效工资、津补贴和中长期激励的“五元”规范薪酬结构与标准，形成全系统相对统一的岗位绩效工资制，其中基本工资与当地工资水平、员工学历、企业工龄等要素挂钩；岗位工资是员工履行岗位职责获得的报酬，与岗位职等、员工能力、市场薪酬水平等要素挂钩；绩效工资与部门绩效和个人贡献相挂钩；津补贴遵循国家与地方政府有关政策和集团公司相关规定。中长期激励包括员工的企业年金或职业年金、以及享有的岗位分红权、期权、股权、成果收益分享权等。同时进一步加强集团公司岗位管理，构建全系统统一的四级岗位体系，实现“以岗定薪、岗变薪变”，有效奠定全系统的薪酬管理基础。

2、多要素参与分配的利益共享机制：以“要素价值管理”为核心，建立完善劳动、知识、技术、管理、资本“五要素”参与分配的利益共享机制。完善“劳动要素”参与分配的方式，采用岗位绩效工资制，实现员工按劳分配；为推进大系统大项目大工程的谋划，探索“知识要素”参与分配的项目团队收益提成激励和成果转化收益分享激励；为激发广大技

术人员的创新热情，开展“技术要素”参与分配的岗位分红权激励；为避免管理上的短期行为，采用“管理要素”参与任期激励；为调动核心骨干的积极性，采用“资本要素”参与分配的上市公司股权激励；同时建立“普惠制+激励制”的企业年金制度，解决全系统员工的后顾之忧。

（三）基于工资总额管控与内部激励相结合的薪酬激励

1、建立工资总额管控机制：构建工资总额预算与企业战略规划、年度经营目标的联动机制。包括“两预算、一调整”联动管控模型和“双挂钩、四对标”薪酬水平核定机制。“两预算、一调整”是指年初工资总额配置预算、年中的预算调整和年度工资总额清算。“双挂钩”就是单位薪酬水平紧密挂钩单位年度经济效益，紧密挂钩单位的全员劳动生产率。经济效益指标主要包括营业收入、利润和eva及代表企业经营质量的各项指标。“五对标”就是薪酬水平对标行业薪酬水平、央企薪酬水平、地区工资水平和系统内薪酬水平，使本单位核心人才的薪酬水平匹配人才市场价位，既具有一定市场竞争力又合理控制企业人工成本。

2、建立差异化的考核激励机制：通过建立与单位规模、经营难度、同行业水平相关联的岗位序列和岗位工资标准，实现各单位之间薪酬的内部公平；通过建立全面绩效的分类考核“七跑道”，实现薪酬激励的精准性和有效性；通过全员覆盖、全过程参与，设计严格的发放过程、公正的程序流程和公开透明的制度体系，实现薪酬激励的过程公平和结果公平，充分尊重员工的价值创造。

（一）激发员工工作积极性，促进企业人力资本效率整体提升：一是实现了员工差异化激励，激发了各类员工的工作积极性，最终实现员工绩效薪酬与单位（部门）全面经营绩效考核结果直接挂钩，与个人贡献直接挂钩，真正做到考核“能高能低”和收入“能增能减”。二是提升了企业活力与创新能力，发挥了考核与薪酬的杠杆作用，使优秀的创新

人才不断地向技术创新的领域聚集，有效促进了集团公司技术创新体系重构和创新战略实施。

（二）提升企业人才竞争力，保证企业经营业绩持续快速增长：通过大力推进薪酬改革，构建和实践新型的薪酬管理体系，有效激励广大职工推进集团公司战略目标逐步实现，促进集团公司协同高效运行；企业的集团化管控力明显增强，主营业务指标实现持续增长，不断向国内卓越、世界一流企业集团目标迈进。

（三）深化国企分配改革，构建薪酬管理新模式：打破常规思想观念，融合薪酬绩效一体化设计、工资与效益挂钩分配，分类考核分路发展、指标勾稽责任联动、激励与约束相结合考核与分配理念，成体系的构建了新型激励体系；创新方式方法，采用了“对标管理，分类考核，总分结合，多维矩阵赋值”等多种考核计分方法，形成了与企业经营目标责任体系相关联的薪酬激励体系，大幅度提升了企业考核与薪酬工作的科学性和有效性，能够实现薪酬激励的效率优先、兼顾公平，有效激发了广大员工的创造力和创新活力，极大促进了集团公司战略目标的实现。

薪酬管理论文篇九

在当前改革开放以及国际经济飞速发展的大形势下，在市场经济体系中，企业所面临的经济环境也发生了非常大的变化，不仅要应对国内激烈的竞争形势，还要逐渐走向国际市场，所面临的挑战就越来越大，所以企业为了更好的生存和发展就应该进一步加强人力资源的管理，构建科学合理的薪酬管理体系，使企业能够逐渐适应新的发展形势，在激烈的国际竞争中占有一席之地。

当前企业的发展面临着许多方面的变化，例如，市场的变化，客户需求的变化，竞争性的变化，资源调整分配的变化，政策的变化，以及企业内部的经营管理的不断调整等。这些变

化对于一个企业主体发展会产生重大影响，所以，要想进一步增强企业的核心竞争力就必须积极调整和改善企业的薪酬管理体系，科学合理的薪酬管理体系的构建主要是通过陈本的效率进行改进，企业还要做到依法行政，在企业人才的招聘上要提高成功率，要尽力留住关键位置的员工。可以使企业能够适应经济发展的需要，也符合现代企业进行更深层次的发展和改革的需要，可以使企业进一步加强科学化的管理，成为了企业管理体系的重要支柱，使企业的发展目标得以实现。

当前社会，知识经济飞速发展，科学技术是第一生产力，科学技术的发展离不开人才的发展，企业的发展核心就是人才的发展。人力资源管理的重要性已经被越来越多的企业认识到，在市场经济快速发展的当下，企业要想获得一定的竞争优势，就离不开人力资源的有效支撑，企业的竞争说白了就是人才的竞争。但是就当下我国企业的人力资源管理来说，在管理的方式以及理念上还是非常欠缺的。要想改变这一现状，就应该树立正确的人力资源管理理念，建立科学的薪酬管理体系，促进企业的健康稳定发展。

从经济学的理论中我们得出一个结论，那就是经济性的刺激是人们所受到的最基本的激励，员工在日常的工作中是否努力最直接有效的激励方式就是薪酬和金钱的奖励，所以作为一个企业来说，要想快速提高职工的工作积极性，最重要有效的实现的方法就是提高他们的经济性报酬。随着现在经济水平的不断提高，人们的生活水平也在不断提高，薪酬激励和物质之间的变化趋势也逐渐弱化，所以在管理体制创建的时候要将内容不断进行丰富。

要符合人才管理上的二八原则，这个原则就是告诉我们，对于企业内部的关键位置的人才要特别关注，虽然他们的总数只占五分之一但是给企业创造的业绩会占五分之四，关键性的人才对于企业的发展是非常重要的，非常值得企业对其进行长期培养，关键人才所负责的工作并不是所有人都能胜任

的，在市场的竞争中也是非常激烈的，所以企业在薪资上面要对于这些人进行倾斜，才可以留住他们。

在企业构建薪酬管理体系的过程中，最重要的一点就是要兼顾公平的原则，只有在这种相对的公平之下，企业的员工才会更加满意、安心地工作，薪酬体系的构建才能产生更好的激励作用，让员工觉得薪酬的水平与自己的付出是成正比的，才能使员工更加满意自己的工作，从外部来说，员工们的薪资水平还应该要具有一定的市场竞争力，这样才能留住更多的职工。

在传统的薪资体系的构建中，在思想上存在的一个非常大的弊端就是要通过人的行政级别来划分薪资和待遇的等级。以这样的规则来划分员工们的薪资等级，随之而来的就是员工们都拼尽全力地往上爬，但是不管自己是否具有相应的能力去胜任那份工作，有的企业还会错误地认为只要是能在低一级的岗位上做得很好的员工，升级之后他照样可以干得很出色，所以就形成了非常重要的一种竞争激励的方式——晋升制。

但是领导的职位毕竟是有限的，所以说单一的行政方面的晋升渠道就会使一部分的员工失去积极性。所以作为企业来说，就应该形成一种多渠道、多角度的晋升机制，对于人才的选拔要采取公平、公正、公开的原则，在培训、开发、设计技术以及营销等多个方面都会得到升职的机会，让员工们可以自己选择适合自己发展岗位，制定相应的职业规划。

如果在薪资的水平上没有一定的差距，就会使员工在工作的时候没有目标性，反正干多干少都是一样的，工资都是平均分配的，这样的话，薪资的管理制度也是形同虚设的，所以在科学合理的。薪资管理构建中要让薪资待遇与员工的绩效相挂钩，产生一定的激励效果，逐步拉开收入的差距，体现出激励的导向作用。

提倡按劳分配，是企业在构建科学合理的薪资管理体系时所

要遵循的非常重要的原则，在确定每个岗位的薪资水平的时候一定要考察出该岗位的价值，要对不同的岗位的价值进行客观的评价，然后再根据相应的市场的物价水平，确定出薪资的水平，从而区别各个岗位的工资。

岗位不同，对企业做出的贡献也是不同的，但是在相同的岗位上，由于工作能力和动作态度的不同所做出的贡献也是不同的，所以说将绩效考核和工资的水平挂钩可以很好地调动起员工的工作的积极性。

面对当今社会国内外激烈的竞争形势，市场经济的迅速发展，作为企业来说，为了更好的生存和发展就应该进一步加强人力资源管理，构建科学合理的薪酬管理体系，使企业能够逐渐适应新的发展形势，在激烈的国际竞争中占有自己的一席之地。

[1]刘强。外资代工生产企业薪酬风险评价及管控体系研究[j].武汉理工大学学报[20xx(3)

[2]刘全成。中小型加工制造企业薪酬体系构建研究[j].安徽大学学报[20xx(10)