# [人力资源薪酬管理论文]人力资源-薪酬管理

来源：网络 作者：雾凇晨曦 更新时间：2024-09-02

*人力资源——薪酬管理 摘 要：薪酬管理在现代市场经济中已成为各国企业人力资源管理的重要环节,对企业的竞争能力有巨大影响。我国加入WTO后，人才市场的开放使得企业必须进行有效的薪酬管理来满足员工的物质、精神需求，促进企业发展。本文通过对薪酬管...*

人力资源——薪酬管理

摘 要：薪酬管理在现代市场经济中已成为各国企业人力资源管理的重要环节,对企业的竞争能力有巨大影响。我国加入WTO后，人才市场的开放使得企业必须进行有效的薪酬管理来满足员工的物质、精神需求，促进企业发展。本文通过对薪酬管理基本理论的解析，分析了我国企业薪酬管理中存在的问题及原因，针对这些问题提出了相关对策。

关键词：薪酬管理 平均主义 福利

一、薪酬管理基本理论解析

（一）薪酬的概念和内容

薪酬是指员工在从事劳动、履行职责并完成任务之后所获得的经济上的酬劳或回报。狭义来说，它是指直接获得的报酬，例如工资、奖金、津贴、股权等。广义来说，薪酬还包括间接获得的报酬，例如福利。

（二）薪酬管理的含义和内容

企业的薪酬管理，就是企业管理者对本企业员工报酬的支付标准、发放水平、要素结构进行确定、分配和调整的过程。在这一过程中，企业必须就薪酬水平、薪酬体系、薪酬结构、薪酬形势以及特殊员工群体的薪酬做出决策。同时，作为一种持续的组织过程，企业还要持续不断地制订薪酬计划、拟定薪酬预算、就薪酬管理问题与员工进行沟通，同时对薪酬系统本身的有效性做出评价而后不断予以完善。企业薪酬管理主要包括确定薪酬管理目标、选择薪酬政策、制定薪酬计划、调整薪酬结构四个方面的内容。

第一，确定薪酬管理目标

根据企业的人力资源战略规划，薪酬管理目标具体地讲包括以下三个方面:①建立稳定的员工队伍，吸引高素质的人才；②激发员工的工作热情，创造高绩效；③努力实现组织目标和员工个人发展目标的协调。

第二，选择薪酬政策

薪酬政策，就是企业管理者对企业薪酬管理运行的目标、任务和手段的选择与组合，是企业在员工薪酬上所采取的方针策略。薪酬政策具体的讲包括以下三个方面：①企业薪酬成本投入政策；②根据企业的自身情况选择企业合理的工资制度；③确定企业的工资结构以及工资水平。

第三，制定薪酬计划

薪酬计划，就是企业预计要实施的员工薪酬支付水平、支付结构及薪酬管理重点等内容，是企业薪酬政策的具体化。企业在制定薪酬计划时要坚持以下两个原则：①与企业目标管理相协调的原则；②以增强企业竞争力为原则。

第四，调整薪酬结构

薪酬结构，就是企业员工之间的各种薪酬比例及其构成。薪酬结构具体的讲包括以下三个方面的内容:①企业工资成本在不同员工之间的分配；②职务和岗位工资率的确定；③员工基本、辅助和浮动工资的比例以及基本工资及奖励工资的调整等。对薪酬结构的确定和调整要坚持给予员工最大激励的原则。

（三）薪酬管理的影响因素

第一，外在环境因素(external environment factors )。包括政府政令，经济，社会，工会，劳动市场，生活水平等。

第二，组织内在因素(organization internal factors )。包括财务能力，预算控制，薪酬政策，企业规模，企业文化，比较工作价值，竞争力，公平因素。

第三，个人因素(inpidual factors )。包括年资，绩效，经验，教育程度，发展潜力，个人能力等。

二、我国企业薪酬管理现状及存在的问题

20世纪90年代以来，人才竞争呈咄咄逼人之态，我国企业在人才竞争中处于劣势，人才外流相当严重。一方面是跨国公司进入中国，充分利用其雄厚的资金实力和优厚的待遇，从各方面登陆抢滩，网罗优秀人才，使中国企业尤其是高新技术企业面临着严峻的人才竞争和挑战。当前，我国企业薪酬管理问题比较突出，甚至成为企业发展的桎梏，较低的工资与福利水平使企业薪酬缺乏市场竞争力，无法争取和留住优秀人才，并导致人力资源重置成本的增加。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找