# 谈企业人才的激励与薪酬管理

来源：网络 作者：前尘往事 更新时间：2025-03-06

*谈企业人才的激励与薪酬管理摘要：企业的发展建立在人才的基础上，怎样使人力资源价值达到最大化，不断提高企业人才资源的激励和薪酬管理水平，是企业人才资源开发和管理过程中需要重点思考的问题。本文认为，企业应该走出人才的认知误区，建立正确的企业价值...*

谈企业人才的激励与薪酬管理

摘要：企业的发展建立在人才的基础上，怎样使人力资源价值达到最大化，不断提高企业人才资源的激励和薪酬管理水平，是企业人才资源开发和管理过程中需要重点思考的问题。本文认为，企业应该走出人才的认知误区，建立正确的企业价值观，创造有利于促进企业健康和可持续发展的营运环境，进一步探索全新的人才激励手段，并充分利用员工薪酬激励等措施。

关键词：企业人才；薪酬管理；人才激励

1引言

现代经济增长理论认为，一个地区的经济发展通常经历三个阶段，从劳动密集型发展阶段到资本密集型发展阶段，最终进入人才和科技创新的密集型发展阶段。换句话说，经济发展首先由劳动力驱动到投资驱动最后再到人才科技驱动。面对激烈的竞争和知识经济的出现，迫切需要鼓励更多的人才对未来经济发展的需要作出改变，越来越多的企业开始将重心转移到人力资源和人才竞争上。获取、留住和使用优秀人才是商界的难题，其中最复杂和最困难的是企业如何提供人才激励，即如何有效管理薪酬。

2人才激励与薪酬管理的定义

激励就是人们通过不断的努力来实现自己的目标愿望，这与怎样满足个人的特定需求有一定关系。企业管理层规划、确定以及调整员工薪资标准水平和薪资结构的过程被称为企业薪酬管理。薪酬管理基本上

包括评价和控制薪酬水平比例调整，即薪酬的组成和配比、薪酬有关的业绩指标的选择和确定薪酬水平的标准。企业薪酬管理的加强，是建设企业文化的重要手段，是企业吸引力和凝聚力的重要支柱。企业通过绩效考核和薪酬激励制度向员工表明自己的目标，它有效地影响员工的行为和态度，进而影响企业战略目标的实现。

3人才激励与薪酬管理的不足之处

（1）管理理念相对落后。就我国相当一部分中小企业而言，一些企业领导人不了解薪酬管理的职能，也不了解薪酬管理方面的科学知识。企业薪酬管理理念仍然处于相对落后的模式，即停留在以就业和就职为基础的薪酬体系中。不良的薪酬管理制度不利于企业的凝聚力和吸引力，从而限制了企业的长期规划和发展。

（2）激励机制失效。激励是最常见的一种薪酬管理制度，在这种制度下，公司可以直接向工作积极性高的员工提供激励，然而激励是有时效的，任何激励都可能随着时间的推移而降低其有效性，这符合边际效用减少的趋势，这样一来，企业的激励机制就会出现失效问题。在一些企业，激励措施不起作用，因为个别经理过于强调个人差异，忽视了团队建设。或者过于强调团队而忽视人员，导致利益的不平衡。如果企业的激励措施严重失效，企业发展情况会变得更糟。

（3）薪酬设计不合理。企业自建立之初就会伴随着相关的薪酬管理机制，然而，由于企业的发展周期较短，相当多的企业在薪酬设计方面存在明显的缺陷，特别是在科学性上。首先，企业薪酬机制的设计深受资本主义思想制约，薪资管理制度中，员工的个人绩效对工资高

低的决定作用很小，而员工的教育、资历和技术知识的作用则占比较大，这直接导致了员工之间不合理的等级分配，导致员工积极性严重受挫。其次，企业的薪酬制度缺乏竞争力，企业对人才价值的最直接表达无疑是高薪酬和低薪酬，缺乏竞争力的薪酬体系无法吸引员工进入企业。最后，薪酬管理不是很专业，缺乏专业人员，这导致了薪酬管理存在缺陷，严重损害了员工的工作积极性。

4企业人才激励和薪酬管理优化措施

（1）改变落后的管理理念。首先，企业薪酬管理人员应充分利用薪酬和绩效两大方面来挖掘员工的潜力，使其能够充分发挥自身价值，企业可以通过向员工发放带薪休假或设立小股东方式来提供激励。其次，对公平薪酬理论应有新的理解，也就是可比价值。将员工薪酬公平性放在更广泛的平台上，转移员工对薪酬的注意力。最后，工资激励对员工的精神满意度也很重要，行为心理学研究表明，心理满足不仅是经济上的，而且还是精神上的。就像占据权力地位的欲望，也是重要激励，因此，薪酬管理的现代概念必须将个人的精神需要纳入一般的奖励制度。

（2）制定科学合理的薪酬管理体制。首先，对企业各岗位进行科学全面的分析和评价，并编制相应的岗位评价报告。其次，在工作评价报告的基础上，结合企业本身的经营管理状况，拟定一项明确的薪酬奖励制度。最后，薪酬管理制度必须随着企业和工作的发展而发展，不是一成不变的，工作内容和工作强度以及权力关系指标应直接影响绩效考核成绩。对于薪酬管理制度不完善的企业，应特别注意这一方

面，特别是能否利用最佳决策模型，制定一个相对科学的薪酬标准制度，或者，通过对几个项目的实验模型来测试薪酬制度实际运作的可行性，最终选择最佳方案来确定薪酬管理相关制度。

（3）对企业薪酬管理方式进行优化改进。一方面，企业可以根据自己的经营条件和经营水平，对员工持股计划进行测试，员工可以利用企业的年终奖励换取部分股票，从而成为企业的小股东。员工持股方式在国外大型企业中已经成为实现人才激励的长期模式。与此同时，员工直接参与企业的管理，他们在企业里除了金钱和物质有需要，对权力的需求是普遍的。企业可以根据员工的实际情况提供人才激励，选择合适的人加入企业的管理层，共同对企业进行管理。通过这种方式，他们的心理需求得到了满足，管理企业的潜力得到了最大限度的发挥。

5结束语

人才是企业成功的关键，企业必须为人才创造有利的环境，为他们提供展示的舞台，创造一切有利条件，使人才价值最大化。要做到这一点，企业必须能够利用各种有效的人才激励手段，研究分配方式，充分发挥薪酬的激励作用。与此同时，还要创造良好的企业文化，以人的情感动机为中心，打造良好的人际环境。为优秀的人才提供更多的个人发展机会，例如就业方面的培训和晋升机会，不断引进、发展、使用和留住优秀人才，不断提高他们的工作水平，使他们成为企业可持续发展的动力。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！