

基于战略角度的人力资源绩效评价与薪酬管理整合分析

高原

沈阳市城市建设投资集团有限公司人力资源部 辽宁沈阳

【摘要】 战略管理就是一种在企业的发展进程中，可以实现可持续经营的重要工作理念，对于企业的未来发展提供了较强的影响。从战略角度进行分析，需要对企业的宏观发展信息掌握，同时对内部的工作人员结构，以及薪酬管理进行优化调整，以此顺应市场化的发展和变革。在本文的分析中，就主要基于战略角度，对现阶段企业人力资源绩效评价，以及在薪酬管理工作当中，如何进行整合进行详细的阐述。

【关键词】 战略角度；企业发展；人力资源；薪酬管理

Integration Analysis of Human Resource Performance Evaluation and Salary Management Based on Strategic Perspective

Yuan Gao

Shenyang Urban Construction Investment Group Co., Ltd. Human Resources Department, Shenyang, Liaoning

【Abstract】 Strategic management is an important working concept that can realize sustainable management in the process of enterprise development, and it has a strong influence on the future development of enterprises. From the strategic point of view, it is necessary to master the macro-development information of enterprises, and optimize and adjust the internal staff structure and salary management, so as to conform to the development and change of marketization. In the analysis of this paper, based on the strategic point of view, the performance evaluation of enterprise human resources at this stage and how to integrate the salary management work are elaborated in detail.

【Keywords】 Strategic Perspective; Enterprise Development; Human Resources; Salary Administration

引言

伴随着我国现阶段经济社会的高速发展，使得企业为了实现可持续的发展，就需要全面提升管理能力与管理制度的合理性，其中人才一直都是企业之间竞争的核心内容。企业需要在现阶段发展中，基于战略角度进行分析，制定出一个科学合理的绩效评价体系，同时加强一个合理的薪酬管理方案，激发内部员工在实际工作当中的积极性与主动性。

1 企业绩效管理现存问题分析

1.1 薪酬管理设计缺乏战略性

在企业现阶段的发展进程中，企业的人才需求与薪酬，往往呈现出动态变化的特征，这就需要在企业的实际管理时，要全面结合其企业的发展情况，同时明确出具体的管理需求，这种针对性的工作调整下，才可以符合企业现阶段的发展需求。

因此，就需要企业在现阶段的发展进程中，积极的保障资金以及工作人员，可以发挥出最大化的价值^[1]。但是，在对实际的情况进行调查后发现，很多企业在实际经营管理中，缺乏对这个理念的认知，始终都在追求最低的经营成本。这样低成本的绩效评价以及薪酬管理方案，会导致实际的经济效益无法实现长效的作用。这样不仅仅对于员工的日常工作热情和积极性带来负面影响，也相应的会导致企业在实际的经营中，出现结构性的不合理，并在面临经营风险时，带来更大的损失。对于员工而言，也相应的在这样体系当中，无法受到企业的重视，因此对于企业认同感比较低，企业出现大量的人才流失。因此，企业急需要在现阶段的发展中，从战略性的角度出发，人时代绩效评价以及薪酬管理的价值，并结合其企业发展的目标，实现动态性的调

整，以此全面促进企业的未来发展与进步。这样促进企业的发展方式才可以为员工提供更加合理的薪酬奖励，也相应帮助企业获得更多的经济效益^[2]。

1.2 薪酬管理人性化不足

薪酬管理的工作开展中，对于企业的未来发展起到了十分重要的影响作用。因此，企业就需要在实际的工作进程中，积极的制定出一个科学合理的薪酬管理方案。企业进行实际的薪酬管理方案的编制中，基本上需要从企业的战略发展角度进行分析，同时结合起员工在现阶段工作岗位上的实际需求，这样才可以很好的基于员工的实际工作发展计划，以及实际的职业目标，加上对于员工个人能力的需求，进行针对性的分析，这样基于员工校对下的薪酬管理等级方式，才可以符合现阶段的企业发展需求。但是，对于这样的薪酬管理标准，经常会受到社会当中各种外界因素的影响，以此导致企业始终无法为实现这种个性化的薪酬管理方案。在实际的工作开展中，基本上采用的是基于学历、工作年限的方式，进行员工薪酬方面的设置。这样缺乏对员工个人工作能力的评估，会导致很多员工对于自身的薪酬认可度不高。特别是认为薪酬比较低的情况下，会导致实际的工作开展中，存在着很多工作问题。在现阶段很多技术人员的安排中，企业始终缺乏一个薪酬管理方案，特别是无法实现技术人员的合理运用，因此导致丧失技术人员的实际能力。这样的管理方式下，也相应的导致相关工作人员在日常工作存在着较大的压力，进而导致企业的工作人员出现大量流失的情况^[3]。

1.3 绩效评价与薪酬管理与企业战略相悖

在实际的企业经营过程中，所设定出的一些绩效评价体系，经常会涉及到诸多方面的指标信息，特别是在定性指标、定量指标以及财务指标等诸多方面，存在着各种问题，进而会直接影响到员工的实际工作绩效内容。但是，对于企业现阶段的具体发展而言，很多企业缺乏将企业的实际情况，与绩效评价进行融合，因此导致所形成的绩效评价方式较为局限，无法很好的形成一个客观的评价结果。这样的情况也相应的出现在了薪酬的管理进程中，并不符合现阶段企业发展的实际预期，对于很多定性以及定量的内容分析不明确，因此导致企业在经营发展中，面临着较大的经济风险。只能够获得短

期的经济利益^[4]。企业中长期的发展进程中，无法利用这种薪酬管理以及人力资源绩效评价体系，实现长效的发展。

2 基于战略角度下的人力资源绩效评价与薪酬管理途径

2.1 短期战略目标与人力资源绩效评价体系的融合

对于企业而言，在进行人力资源绩效评价体系的分析中，基本上需要保持一个良好的短期战略目标的分析，特别是在短期目标结束之后，需要将企业在预算实际运行情况的分析中，需要进行针对性的比较分析。在全面了解到预算以及实际状况下，就可以实现对企业未来发展进程中的目标调整以及相应的优化处理，通过这样的工作方式，可以制定出一个较为完善的考核指标内容。企业进行绩效评价体系的制定过程中，往往要从几个方面进行分析，首先需要从绩效考评工作的角度进行分析，明确出绩效考评过程中的实际内容，并将其进行压缩以及深入的整理分析，这样就可以让其考评的相关理念全面融入到考评机制当中，进一步的完善实际的工作效果。对于这样的绩效考评指标的分析，对于企业当中的不同岗位，都要全面制定出一个量化的考核指标信息，并结合其现阶段企业生产目标以及利润产值，同时还要关注员工在现阶段工作开展进程中的实际内容，形成一个良好的信息反馈机制。在这样的发展模式下，就实现了对考评结果方面的详细分析以及处理。在这种信息反馈机制下，可以很好的了解到员工在学习过程中的不足问题，也相应的明确出企业未来的实际发展情况。最后，还需要构建出一个完善的多元化的评价体系。在绩效评价体系的发展中，要避免出现僵化、单一的问题，这样就会导致在实际的发展中，无法形成多元化的发展效果，需要积极的在实际绩效管理开展中，满足实际的员工个性化需求。

2.2 薪酬管理与中长期战略目标整合

这是一种在实际发展进程中，要全面顺应企业的现阶段发展需求，并进一步的加强员工对于薪酬方面的实际需求，积极的采纳各种工作内容，基于一个良好的发展模式出发，对企业的内部员工进行深入的考核以及了解。从员工的实际需求角度进行分析，才能够让后续进行薪酬管理的过程中，

实现科学合理的方案。薪酬管理的工作中,基本上涉及到工资薪酬、福利津贴,或者也可以包含着年终奖以及一些休假。通过这种丰富的薪酬管理内容,可以极大提升员工的工作积极性,也相应的提升对企业的认同感。其次在一部分的企业发展中,也需要让员工采用入股的方式,成为企业的管理者,这样更加全心全意的为企业发展服务。薪酬管理的过程中,加强以企业中长期战略目标的整合,基本上是需要始终基于企业运行的成本,以及在未来发展进程中的实际内容进行分析,这样才可以充分的保障在未来发展进程中,基于一个合理的薪酬发放标准,以及各种福利待遇,全面提升工作水平。

2.3 引入平衡记分卡,实现多层次的绩效评价

(1) 财务工作

首先在企业内部的财务工作开展中,需要实现高水平的合理化控制以及分析,特别是对于企业的各项资金走向,要实现内部资产的可靠性把握。其次,还要从多个角度进行分析,明确出现阶段企业在实际业务开展中的投入与产出比例。这样的平衡记分卡的绩效评价方式,可以很好地提升财务的工作质量。具体工作开展,首先要提升企业现阶段在内部资金方面的利用率,其次则是需要积极的控制资金方面的浪费程度,全面提升企业内部资源的合理控制效果。在现阶段对于企业的资源使用上,要为员工提供一个合理性的薪酬以及奖励,并对企业现阶段在各个业务开展中的现存资金,进行全面整合。或者利用存货周转率的方式,明确出企业现阶段在经营过程中的实际情况,这样就可以为企业在未来业务的开展中,提供一个良好的发展途径。企业在财务工作进程中,也相应的需要保障企业能够将更多的财务投入到市场以及产品当中,这样帮助企业获得更多的经济效益。

(2) 客户层面

现阶段客户是企业发展的关键资源类型,同时也是全面为了实现可持续的发展,进一步的维护客户之间的关系,形成员工之间的良好关系。在客户的工作开展中,企业需要不断的提升市场占有率,同时也相应的了解到市场化的未来发展,这样就可以通过针对性的管理方式,满足客户方面的实际需求。日常的企业经营中,需要利用各种渠道,全面提升与企业之间的沟通以及交流,特别是在企业发

展中,关注员工的实际绩效情况,这是可以很好的让企业在未来发展进程中,获得更多的经济效益。这样的发展背景下,利用新产品的销售状态,可以提升产品销售的分析水平,以此满足企业的实际经营管理调整需求。

(3) 内部流程调整

为了推动企业在现阶段的发展进程中,可以全面提升创新力,就要积极的对企业现阶段内部的实际工作流程进行分析,同时全面结合起企业现阶段的发展战略目标,以及对于各项综合任务的开展。在这种工作理念下,首先企业要进行全面的创新发展,同时保障在未来企业的发展进程中,进一步的优化以及调整发展的内容和形式,这样才可以在后续进行项目研发的过程中,加强对工作人员的绩效水平以及能力方面的分析强度。其中生产工作人员的日常工作开展中,则需要加强对工作人员的订单数量方面的分析,这是保障后续企业的发展中,全面强化和优化工作内容,也相应的促进企业的未来发展。

3 总结

综上所述,在现阶段企业的发展进程中,往往需要基于一个良好的工作形势,全面优化以及调整企业在发展进程中的人力资源绩效评价,以及对于薪酬管理方面的工作开展,这样就可以最大程度上提升工作的整体作用,也相应的满足企业的发展实际需求。

参考文献

- [1] 王雯倩.基于战略角度的人力资源绩效评价与薪酬管理整合分析[J].中国集体经济,2022(02):109-110.
- [2] 李娜.大数据时代背景下的高校人力资源绩效评价体系探究[J].现代营销(经营版),2021(08):176-177.
DOI:10.19921/j.cnki.1009-2994.2021-08-0176-086.
- [3] 王会兵.人力资源绩效评价与薪酬管理整合分析[J].财经界,2021(19):179-180.DOI:10.19887/j.cnki.cn11-4098/f.2021.19.085.
- [4] 胡庆祝.基于战略管理的人力资源绩效评价与薪酬管理[J].内蒙古煤炭经济,2021(09):70-71.
DOI:10.13487/j.cnki.imce.020037.

收稿日期: 2022 年 4 月 10 日

出刊日期: 2022 年 5 月 17 日

引用本文: 高原, 基于战略角度的人力资源绩效评价与薪酬管理整合分析[J]. 国际金融进展, 2022, 4(1):96-99

DOI: 10.12208/j.aif.20220023

检索信息: RCCSE 权威核心学术期刊数据库、中国知网 (CNKI Scholar)、万方数据 (WANFANG DATA)、Google Scholar 等数据库收录期刊

版权声明: ©2022 作者与开放获取期刊研究中心 (OAJRC) 所有。本文章按照知识共享署名许可条款发表。<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



OPEN ACCESS