

薪酬管理过程中需要考虑的问题 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E8_96_AA_E9_85_AC_E7_AE_A1_E7_c37_54422.htm

薪酬管理在企业的现代化体制建设中有着非常重要的地位，一般我们认为薪酬管理要达到三个目的：第一、能够保证员工的正常的生活，也就是基本生活的需要；第二、能够提高员工的工作积极性，也就是激励效果；第三保证企业的利润的增长，也就是利润的可持续增长性。现在企业的薪酬管理，应该说第一个目的——一般都能够达到，只要你的要求不是十分的高的话，我认为现在企业都能达到这个目的。但是企业的薪酬体制要完成更高的目标就要有周密的计划。我们知道企业的激励措施主要有三种：薪酬激励、感情激励、制度留人。感情激励主要是指员工的工作环境、同事之间的关系以及上下级之间的关系等等，在具体的操作过程中可谓是“因企而异”，你可以通过加大和员工之间的对话，提高员工在企业管理过程中的参与程度等来完成这个项目。制度留人，主要是指在企业发展的过程中，企业对员工的职位的升迁的政策，如果企业能够完成前两项，而不给员工足够的升迁机会的话，员工的积极性一样会下降。现在我们来查看第一项：薪酬激励。薪酬管理是一种看似简单、但是操作起来具有很大难度的体系。它可以简单的归纳成给员工涨工资。我们在现实中经常会遇到这样的情况，就是给员工涨了工资，但是到了最后它还是“跳槽”了，这就是薪酬激励政策的失败。企业在执行这项政策的过程中，要考虑的问题很多，主要有以下几点：员工的心理期望值、员工的心理平衡感、激励效果的持续时间！

- 一、员工

的心理期望值 在薪酬体系管理过程中，我们发现不同员工的心理要求是不同的，一个中层干部可能需要1000元能调动他的工作积极性，但是到了一个具体的员工身上可能只要200元就可以完成同样的效果了。所以如果你给了一个管理人员500元或者给了一个工人50元就起不到激励的效果，如果你给了他们2000元、400元，就是对企业资源的一种浪费，加大了企业的经营成本。这个能够对员工起到最大激励效果的最小成本我们称为员工的心理期望值。在具体的实行过程中，我们可能要通过多次的测试才能得到这个值。它没有一个具体的定例，可能一个基本工资是5000元的员工的心理期望值是2000元，但是另一个单位从事同一工作的基本工资是2000元的员工的心理期望值就只有500元，因此它需要我们"具体问题，具体分析"。

二、员工的心理平衡感

薪酬的作用是激励，激励的一个前提条件就是要做到公平，公平的概念不仅是领导与工人要站在同一水平线上，而且对从事相同工作的员工也要有同样的政策。根据调查，员工离职的主要原因之一就是不能得到公平的待遇，在工作中总是处在一种受压抑的状态，就是不离开，他的工作效率也不会很高。举个例子，同一批到单位报到的员工，A被分配到了机关，一个月拿2000元奖金；B被分配到了车间，一个月拿500元奖金。B如果有一天知道了这个情况，他会怎么想，努力的工作，有一天到机关工作，估计这是他的最初的想法，但是时间久了，人的心理就会发生扭曲：他为什么拿那么多的钱，我们同一批报到、同一个学校、同一个专业，我差在什么地方，就是因为没有被分配到机关，就拿这么点儿钱，他的心理是无论如何都不会平衡的。因人来制定薪酬制度，就要加大人力资

源管理的工作量（这也是企业管理过程中所不允许的--大企业做制度，小企业做人！）。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com