

基于激励效应的企业薪酬管理体系优化策略研究

孟祥远

辽宁科技大学, 辽宁 鞍山 114000

摘要: 在全球化竞争日益激烈的背景下, 企业需要通过优化薪酬管理体系来吸引和留住优秀人才, 激发员工的工作积极性和创造力。本文探讨了基于激励效应的企业薪酬管理体系优化策略, 分析了薪酬管理理论和激励理论在薪酬体系设计中的应用。通过完善绩效薪酬挂钩机制、丰富福利体系、加强薪酬沟通与反馈等策略, 企业可以构建科学合理、公平公正且具有竞争力的薪酬体系, 从而提升员工的工作满意度和忠诚度, 增强企业的整体竞争力。研究还强调了薪酬管理体系的动态调整机制, 以适应不断变化的内外部环境。

关键词: 激励效应; 薪酬管理体系; 优化策略; 绩效考核; 福利体系

DOI: 10.63887/jfem.2025.1.3.7

引言

在当今全球化的经济环境中, 企业面临着日益激烈的市场竞争, 而人才作为企业核心竞争力的关键要素, 其重要性愈发凸显。企业要在激烈的市场竞争中脱颖而出, 就必须吸引和留住优秀人才, 充分发挥他们的积极性和创造力。薪酬管理作为企业人力资源管理的重要组成部分, 是企业吸引、激励和留住员工的重要手段。合理的薪酬管理体系能够激发员工的工作热情, 提高员工的工作绩效, 进而提升企业的整体竞争力。

1 相关理论基础

1.1 薪酬管理理论

薪酬管理理论是企业制定合理薪酬体系的基石。从概念上看, 薪酬是员工因向所在组织提供劳动或劳务而获得的各种形式的报酬, 它不仅仅是货币形式的工资, 还涵盖了非货币形式的福利和奖励。其构成丰富多样, 主要包括基本工资、绩效工资、奖金和福利等部分。基本工资为员工提供了稳定的收入保障, 满足员工基本生活需求, 是薪酬体系的基础; 绩效工资与员工的工作表现直接挂钩, 根据员工的工作成果和业绩进行调整, 能够激励员工提高工作效率和质量; 奖金则是对员工在特定时期内的优秀表现或突出贡献给予的额外奖励, 具有较强的激励性; 福利包括法定

福利如社会保险、住房公积金, 以及企业自主提供的福利如带薪年假、健康体检、员工培训等, 有助于提升员工的满意度和忠诚度^[1]。

1.2 激励理论

经典激励理论为企业薪酬管理提供了重要的理论依据。马斯洛需求层次理论将人的需求从低到高分为了生理需求、安全需求、归属与爱的需求、尊重需求和自我实现需求五个层次。该理论认为, 只有当低层次的需求得到满足后, 人们才会追求更高层次的需求。在薪酬管理中, 企业可以根据员工不同层次的需求来设计薪酬激励措施。对于处于较低层次需求的员工, 如基层一线员工, 提供较高的基本工资和完善的福利保障, 以满足他们的生理和安全需求; 而对于高层次需求的员工, 如管理人员和专业技术人员, 则可以通过提供晋升机会、荣誉奖励、培训发展等非物质激励, 满足他们的尊重和自我实现需求^[2]。

赫茨伯格双因素理论指出, 影响员工工作积极性的因素分为保健因素和激励因素。保健因素如工资、工作环境、人际关系等, 这些因素的缺乏会导致员工产生不满, 但即使这些因素得到改善, 也只能消除员工的不满, 而不能真正激发员工的工作动力。激励因素如工作成就、认可、挑战性的工作等, 能够激发员工的内在动力, 提高工作满意度和绩效。在薪酬管理中, 企业应首先确保保健因素的合理水平, 为员工提

供公平合理的薪酬和良好的工作环境，消除员工的不满^[3]。同时，要注重激励因素的运用，将薪酬与员工的工作成就、贡献等挂钩，通过设立绩效奖金、项目奖励等方式，激发员工的工作热情。

1.3 激励效应与薪酬管理的关系

薪酬通过激励效应深刻地影响着员工的工作态度和行为。当员工认为自己的薪酬与付出成正比，且具有一定的竞争力时，会产生公平感和满足感，从而以更加积极的态度投入工作。他们会主动提高工作效率，努力提升工作质量，积极寻求创新和改进工作方法，以期获得更高的薪酬回报。相反，如果员工觉得薪酬不公平或缺乏竞争力，就会产生不满情绪，工作积极性和主动性会大打折扣，甚至可能出现消极怠工、离职等行为^[4]。

2 企业薪酬管理体系现状分析

2.1 企业薪酬管理体系的构成

企业薪酬管理体系是一个复杂且多元的系统，其构成包含多个关键部分。基本工资作为薪酬体系的基础组成，具有稳定性的特点，它为员工提供了基本的生活保障，能够满足员工在衣食住行等方面的基本需求，让员工在工作中有一定的安全感。绩效工资则与员工的工作表现直接相关，根据员工的工作成果和业绩来确定发放金额。它具有较强的激励性，能够促使员工努力提高工作效率和质量，以获得更高的收入。奖金是对员工在特定时期内优秀表现或突出贡献的额外奖励，如年终奖金、项目奖金等。奖金的发放具有一定的灵活性和针对性，能够激发员工在关键任务和重要项目上的积极性和创造力^[5]。福利则包括法定福利（如社会保险、带薪年假等）和企业自主提供的福利（如补充商业保险、员工培训、健身补贴等），福利能够提升员工的归属感和忠诚度，体现企业对员工的关怀。

在不同的企业中，薪酬结构的应用情况也存在差异。一些传统制造业企业可能更侧重于基本工资和绩效工资的组合，以保障员工的基本生活并激励他们提高生产效率。而对于高科技企业和创新型企业，可能会增加奖金和股权等长期激励的比重，以吸引和留住

优秀的技术人才和创新人才。服务型企业则可能更注重福利的多样性，以提升员工的服务质量和客户满意度。

2.2 企业薪酬管理体系的激励效应评估

为了准确了解企业薪酬管理体系的激励效果，需要设计一系列科学合理的评估指标。员工满意度是一个重要的评估指标，它反映了员工对薪酬水平、薪酬结构、薪酬发放方式等方面的认可程度。通过问卷调查的方式，可以收集员工对薪酬的具体意见和建议，了解他们的需求和期望。工作绩效也是衡量薪酬激励效应的关键指标，包括员工的工作效率、工作质量、工作成果等方面。可以通过企业内部的绩效考核系统来获取相关数据，评估薪酬体系是否能够有效激励员工提高工作绩效。离职率则从侧面反映了薪酬体系对员工的吸引力和保留能力。如果企业的离职率过高，可能意味着薪酬体系存在问题，无法满足员工的需求。

通过访谈等方式，可以深入了解员工对薪酬的真实感受和看法。与员工进行面对面的交流，能够发现一些在问卷调查中难以发现的问题，如员工对薪酬公平性的看法、对绩效评估标准的理解等。综合运用问卷调查和访谈等方法收集的数据，能够全面、客观地对企业当前薪酬管理体系的激励效应进行评估。

2.3 企业薪酬管理体系存在的问题

当前，许多企业的薪酬管理体系存在一些常见问题。薪酬水平缺乏竞争力是较为普遍的问题之一。如果企业的薪酬水平低于市场平均水平，就难以吸引到优秀的人才加入，同时也容易导致现有员工的流失。在人才市场竞争激烈的情况下，优秀人才往往会选择薪酬待遇更好的企业。薪酬结构不合理也是一个突出问题，如基本工资过高而绩效工资过低，会导致员工缺乏工作动力，因为无论工作表现如何，收入差异不大；反之，绩效工资过高而基本工资过低，则会让员工缺乏安全感，影响工作的稳定性。

薪酬与绩效挂钩不紧密同样影响着薪酬体系的激励效果。当绩效评估标准不明确、不客观时，员工的薪酬无法真实反映其工作绩效，这会让员工感到不公平，从而降低工作积极性。这些问题对激励效应产生

了负面影响。薪酬水平缺乏竞争力会使员工感到自己的价值没有得到充分认可，从而降低工作热情和忠诚度；薪酬结构不合理会导致激励机制失效，无法激发员工的工作潜能；薪酬与绩效挂钩不紧密则会破坏薪酬体系的公平性，让员工产生消极怠工的情绪。这些问题的存在严重制约了企业薪酬管理体系激励作用的发挥，影响了企业的整体绩效和发展。

3 基于激励效应的企业薪酬管理体系优化策略

3.1 优化薪酬水平策略

市场薪酬调研是优化薪酬水平的关键第一步。企业需要全面了解同行业、同地区类似岗位的薪酬水平，包括基本工资、绩效奖金、福利待遇等各个方面。通过专业的薪酬调研机构获取相关数据，或者参与行业薪酬调研活动，也可以与同行业公司进行交流合作获取信息。了解市场薪酬水平有助于企业明确自身在市场中的定位，避免薪酬过高导致成本增加，或者薪酬过低难以吸引和留住人才。

根据企业战略和发展阶段制定具有竞争力的薪酬水平策略至关重要。在企业的初创期，可能资金相对紧张，但为了吸引优秀人才，需要在关键岗位上提供具有一定竞争力的薪酬，以快速搭建核心团队。在成长期，企业业务快速扩张，需要提高整体薪酬水平，激励员工共同推动企业发展。而在成熟期，企业可以根据市场情况和自身财务状况，保持薪酬的稳定性和适度的竞争力。对于处于不同竞争环境的企业，也需要采取不同的薪酬策略。如果企业处于高度竞争的行业，可能需要提供高于市场平均水平的薪酬来吸引顶尖人才；如果企业的业务具有一定的独特性或垄断性，则可以根据实际情况合理调整薪酬水平。

3.2 调整薪酬结构策略

合理设置基本工资、绩效工资和奖金的比例是增强薪酬激励性的重要手段。基本工资应确保员工的基本生活需求，为员工提供稳定的收入保障，但占比不宜过高，以免降低员工的工作动力。绩效工资与员工的工作绩效直接挂钩，应根据岗位的特点和工作目标合理确定绩效工资的比例，使员工明确努力方向并通

过提高工作绩效获得更高的收入。奖金则作为对员工优秀表现或突出贡献的额外奖励，应具有较强的激励性，可以根据企业的经营业绩、项目完成情况等因素进行发放。

引入长期激励机制对于吸引和留住核心人才具有重要意义。股票期权和员工持股计划等长期激励方式，能够让员工成为企业的股东，与企业的利益紧密相连。员工不仅关注短期的工作绩效和薪酬回报，更会从长远角度考虑企业的发展，从而更加努力地为企业创造价值。股票期权赋予员工在未来一定期限内以特定价格购买企业股票的权利，如果企业的股价上涨，员工可以通过行权获得收益。员工持股计划则是让员工直接持有企业的股份，分享企业的发展成果。这些长期激励机制可以增强员工的归属感和忠诚度，促进企业的长期稳定发展。

3.3 完善绩效薪酬挂钩机制策略

建立科学合理的绩效考核体系是确保绩效评估公平性和准确性的基础。绩效考核体系应明确考核指标和标准，根据不同岗位的职责和工作目标，设定可量化、可衡量的考核指标。例如，对于销售岗位，可以设定销售额、销售增长率等指标；对于研发岗位，可以设定项目完成时间、技术创新成果等指标。同时，要确保考核过程的公正性和透明度，避免主观因素的干扰。可以采用多维度的考核方式，如上级评价、同事评价、自我评价等相结合，全面客观地评价员工的工作绩效。

将绩效与薪酬紧密挂钩，使员工的薪酬能够真实反映其工作绩效。根据绩效考核结果，对绩效优秀的员工给予较高的薪酬奖励，包括绩效工资的提升、奖金的发放等；对绩效不佳的员工则进行相应的薪酬调整，如降低绩效工资或不发放奖金。通过这种方式，激励员工不断提高工作绩效，同时也让员工认识到薪酬与自身工作表现的直接关系，增强薪酬的激励效果。此外，还可以根据员工的绩效表现提供晋升机会、培训发展等激励措施，进一步激发员工的工作动力。

3.4 丰富福利体系策略

提供多样化的福利项目，满足员工不同的需求。

福利项目不应局限于传统的法定福利，如社会保险、带薪年假等，还应根据员工的需求和企业的实际情况，增加更多个性化的福利。例如，为员工提供健康关怀福利，如年度体检、健身补贴、心理咨询服务等；为员工的家庭提供福利，如子女教育补贴、家属健康保险等；为员工的职业发展提供福利，如培训机会、职业规划指导等。多样化的福利项目能够体现企业对员工的关怀，提高员工的满意度和忠诚度。

设计具有激励性的福利计划，如弹性福利、培训福利等。弹性福利允许员工根据自己的需求和偏好选择适合自己的福利项目，给予员工更多的自主权和选择权，提高福利的针对性和吸引力。培训福利则可以为员工提供提升自身能力和素质的机会，员工通过参加培训课程，不仅能够提高工作绩效，还能为自己的职业发展打下坚实的基础。企业可以根据员工的绩效表现和职业发展规划，为优秀员工提供更多的培训福利，激励员工不断提升自己。

3.5 加强薪酬沟通与反馈策略

建立有效的薪酬沟通机制，让员工了解薪酬政策和制度。企业应定期向员工宣传薪酬政策和制度，包括薪酬的构成、计算方式、调整规则等。可以通过员工大会、培训课程、内部刊物、电子邮件等多种渠道进行沟通。在沟通中，要使用通俗易懂的语言，确保

员工能够理解薪酬政策的内容和意义。同时，要鼓励员工提出问题和建议，及时解答员工的疑问，让员工感受到企业对他们的尊重和关注。

定期进行薪酬反馈，及时解决员工的薪酬问题和疑虑。企业可以建立薪酬反馈渠道，如设立专门的薪酬咨询邮箱、开展薪酬满意度调查等。通过薪酬反馈，了解员工对薪酬的看法和感受，发现薪酬管理中存在的问题。对于员工提出的合理诉求，要及时进行处理和解决；对于不合理的诉求，要耐心地向员工解释原因。定期的薪酬反馈能够增强企业与员工之间的信任，提高员工的满意度和工作积极性，同时也有助于企业不断优化薪酬管理体系。

4 结论

薪酬管理体系不是一成不变的，企业需要根据市场变化、行业发展和自身战略调整等因素，持续改进和动态调整薪酬管理体系。企业在优化过程中也会遇到了一些问题，如部分员工对新体系不理解、考核指标难以量化等，但通过及时采取措施进行解决，保证了优化工作的顺利推进。这启示企业要建立健全薪酬管理的动态调整机制，定期对薪酬体系进行评估和优化，以适应不断变化的内外部环境，保持企业的竞争力和员工的积极性。

参考文献

- [1] 秦宝玉, 党丽瑛. 企业薪酬管理体系建设存在的问题及路径分析[J]. 投资与合作, 2025, (05): 136-138.
- [2] 林美华. 基于绩效的事业单位薪酬管理体系建设探究[J]. 乡镇企业导报, 2025, (09): 228-230.
- [3] 贺洁. 大数据背景下薪酬管理体系的创新与实践[J]. 数字经济, 2025, (04): 80-82.
- [4] 郭瑞瑞. 现代企业薪酬福利管理体系存在的问题及对策[J]. 现代企业, 2025, (02): 107-109.
- [5] 黄宴慧. 企业薪酬管理体系改革面临的困境与突破[J]. 商场现代化, 2025, (03): 109-111.