**科学制定薪酬制度**

**早该帮 编制**

一、薪酬管理在企业人力资源管理中的实施要点

1.创建科学的薪酬管理与体系

只有采用科学、高度战略管理体系，才能够对企业人力资源管理进行合理的指导与控制，才能够促进企业更加健康、稳定、可持续地发展。薪酬管理也一样，需要一个完善的体系进行支撑。因此，企业人力资源管理中的薪酬管理，对于操作性较强的环节，必须始终坚持务实原则，同时为企业的发展制定长期目标，避免出现盲目进行薪酬分配或者改变薪酬制度的现象，保证企业制定的薪酬管理体系能够与企业的未来发展、生产以及组织有机结合，然后再根据企业的特点对薪酬管理进行建设和实施，这对促进企业的发展具有至关重要的作用。

2.创建完善的绩效考核体制

绩效考核体制是完善薪酬管理的前提，企业人力资源管理部门应该创建科学、合理的绩效考核体系，通过利用公平、公正的绩效考核体制对薪酬管理的公平性进行准确的评估。因此，企业人力资源管理部门应该将企业的具体状况与绩效考核体制进行紧密结合，重点对企业职工的工作能力、业务水平以及职业素养等进行评估与考核，同时还应该全面分析市场劳动价值的变化状况，及时地对企业的绩效考核制度以及薪酬管理制度进行调整，保证企业职工的薪酬与实际价值相匹配，让薪酬管理体制更加合理、透明、公正。

3.合理设置企业岗位

如果企业岗位设置不合理，长此以往势必会对企业的发展带来许多问题，造成大量人才的浪费或者流失，并导致企业的薪酬管理出现问题。因此，企业应该根据自身当前的状况，利用调查、观察以及分析等多种方法，对企业的岗位设置进行分析，并始终坚持“精简高效”的原则，保证岗位设置的合理性，并且不同的岗位设置不同的薪酬，即取消人人工资平等的薪酬管理方式。对于对公司贡献大的员工，其职位越高，薪酬同样相对较高，这样能够激发在岗职工的工作积极性。

4.人本主义的薪酬管理

人本管理是企业薪酬管理的核心内容，逐渐受到许多企业的青睐。人性化的薪酬管理方式，能够通过人性化的薪酬管理来激发员工的工作主动性、积极性和创新性，让员工参与进来，能够有效地提升企业人力资源管理效率。特别是企业能够吸收更多的高级人才，采用激励式的薪酬管理机制，为员工提供便于其发挥自身才能的制度空间，让企业的所有职工都能够参与到企业的人力资源管理中，发挥其应有的才能，进一步地提高企业人力资源管理质量，人性化薪酬管理已经逐渐地成为企业人力资源管理创新的重点内容。

二、结语

总而言之，当今社会人才是第一生产力，企业想要在激烈的市场竞争中站稳脚步，必须做好企业的人力资源管理工作。通过将薪酬管理应用在企业人力资源管理中，能够有效地提高企业的品牌形象、提高人力资源管理的合理性、增强企业的凝聚力，对企业的可持续发展具有至关重要的作用。

关键词：科学、制定、薪酬、制度

参考文献：[1]早该帮https://bang.zaogai.com/item/BPS-ITEM-32317.html