

企业薪酬管理对员工绩效的影响及优化对策

付小林

延安大学 陕西 延安 716000

摘要：薪酬管理是企业人力资源管理的核心内容之一。本文旨在探讨企业薪酬管理对员工绩效的影响机制，并提出相应的优化策略。采用理论分析方法，从激励约束、人才吸引、团队协作、成长激发四个维度深入剖析薪酬管理的作用机制。研究发现：薪酬管理通过建立付出与回报的关联性形成行为调节系统，具有竞争力的薪酬方案能够有效吸引和留住人才，合理的薪酬分配促进团队协作与知识分享，薪酬等级与职业发展的关联激发员工自我提升动力。基于影响机制分析，提出建立市场导向薪酬体系、健全绩效导向激励机制、拓展职业发展通道、推行人性化福利政策四项优化对策。研究结论表明，企业需要构建市场化、差异化、个性化的薪酬管理体系，并与绩效管理、人才发展等职能形成协同效应，才能充分发挥薪酬管理的战略引领作用，为企业可持续发展提供有力保障。

关键词：企业薪酬管理；员工绩效；影响机制；优化对策

DOI: 10.63887/fem.2025.1.4.3

引言

在激烈的市场竞争环境下，企业面临着日益复杂的人力资源管理挑战，如何有效激发员工潜能、提升组织绩效成为管理者关注的焦点。薪酬管理作为人力资源管理的核心职能之一，在吸引、保留和激励人才方面发挥着不可替代的作用。然而，传统的薪酬管理模式已难以适应知识经济时代的需求，单一的物质激励手段、固化的薪酬结构设计、缺乏个性化的福利项目等问题日益凸显。因此，探索符合新时期特点的薪酬管理创新策略，对于企业实现可持续发展具有重要意义。

1 企业薪酬管理的定义

企业薪酬管理是指组织为实现战略目标而设计、实施和维护的一系列薪酬政策、制度和流程的系统化过程，其核心在于建立员工付出与所得之间的动态平衡关系。从微观层面看，薪酬管理涵盖了基本工资、绩效奖金、长期激励、福利保障等多元要素的科学配置；从宏观视角而言，则是企业价值分配机制的具体体现，反映了组织对人力资本投资的战略定位与理念取向^[1]。现代薪酬管理已超越传统的单纯经济补偿范畴，演变为集激励约束、价值导向、文化塑造于一体的复合型管理机制，成为联结企业战略与员工行为的

关键纽带，在平衡利益相关者诉求、优化资源配置效率、提升组织核心竞争力等方面发挥着不可替代的功能。

2 企业薪酬管理对员工绩效的影响机制

2.1 激励约束机制

薪酬管理通过建立明确的付出与回报关联，在企业与员工之间形成了一种独特的经济契约关系，其本质是对员工行为的双向调节系统。从期望理论视角来看，当员工认识到绩效与薪酬之间存在强相关性时，其工作动机显著增强，进而促使个体投入更多努力以达成组织期望的绩效目标，而从公平理论维度分析，员工会不断将自身投入产出比与参照对象进行比较，当感知到薪酬分配的合理性时，便会产生积极的心理契约，自发地提升工作投入度与责任感。此外，薪酬差异所形成的内部竞争压力，还能有效约束怠工、敷衍等消极行为，促使员工更加主动地自我管理与自我激励，在满足基本物质需求的同时，也强化了员工对企业战略方向的感知与认同，使个体绩效与组织目标实现高度协同。

2.2 人才吸引机制

企业薪酬水平与结构作为劳动力市场中的关键信

号，直接影响着高素质人才的流向决策与就业选择。从信号传递理论出发，具有竞争力的薪酬方案不仅传递了企业对人才价值的认可程度，更彰显了组织的资源实力与发展前景，进而增强了对目标人才群体的吸引力。与此同时，差异化的薪酬设计能够有效筛选出与企业价值观匹配的人才，实现人岗匹配的自我选择效应。研究表明，薪酬吸引力并非简单地等同于绝对数值高低，而是包含了薪酬构成的合理性、增长空间的可预期性以及个人价值实现的关联度等多重维度，这一复合吸引机制在人才招聘、保留与激活过程中形成了持续性影响，尤其对知识型员工而言，薪酬系统的设计理念直接影响其对组织认同感与留任意愿，进而影响团队整体绩效水平与创新能力^[2]。

2.3 团队协作机制

从社会交换理论视角审视，薪酬分配中的集体奖励成分能够建立成员间的利益共同体，促使个体目标让位于团队绩效，激发互助行为与知识分享，而从组织公正理论角度观察，薪酬分配程序的透明度与结果的公平性，直接影响着团队内部的信任氛围与沟通效率，进而影响集体智慧的形成与发挥。薪酬管理对团队协作的影响呈现出明显的双刃剑效应：适度的内部差异化可刺激良性竞争，而过度强调个人业绩导向则可能引发内耗与封闭。同样，集体薪酬比重过高可能导致“搭便车”现象，而比重过低又难以形成合力。

2.4 成长激发机制

从生涯发展理论出发，将薪酬等级与职业阶段、能力水平紧密关联的薪酬结构，能够清晰地向员工传递成长路径与价值实现方向，进而激发自我提升的内在动力。从马斯洛需求层次理论分析，随着物质需求的逐步满足，薪酬管理的重心必然从基础性物质激励向认可、尊重与自我实现等高层次需求转变，此时薪酬的象征意义与发展导向功能日益凸显。实证研究表明，当员工感知到薪酬增长与个人能力提升之间存在明确关联时，学习热情与创新意愿会显著增强，呈现出更为积极的知识获取行为与技能应用尝试。与此同时，薪酬体系中所嵌入的能力评价标准，还能够引导员工关注组织所重视的核心能力与关键素质，形成自

我驱动的职业发展闭环，持续释放人力资本潜能。

3 企业薪酬管理对员工绩效的优化对策

3.1 建立市场导向的薪酬体系

3.1.1 开展行业薪酬调研

企业人力资源部门首先应构建多层次的薪酬情报网络，将调研对象精确划分为直接竞争对手、同行业标杆企业以及跨行业人才争夺对手三个层级，针对不同职能序列设计差异化的数据采集策略。在数据获取方面，传统问卷调查已无法满足动态市场需求，先进企业已开始整合招聘网站大数据、猎头反馈、离职访谈记录、行业协会交流等多元渠道，形成持续更新的薪酬数据库^[3]。另外，薪酬调研维度已从单一的现金报酬扩展至股权激励、弹性福利、培训投入等全面薪酬要素，甚至延伸至目标企业的晋升周期、人才流失率等关联指标。数据分析环节，企业应摒弃简单均值比较，转而采用分位数分析、回归建模等统计方法，识别薪酬与企业规模、盈利能力、人才结构等因素间的内在关联，并结合企业战略周期与市场定位进行情景模拟。薪酬调研成果的应用也不应局限于年度调薪参考，而应与企业预算规划、人才引进策略、组织结构调整形成联动机制，使市场薪酬数据转化为驱动组织变革与人才优化的战略工具。

3.1.2 坚持薪酬内部公平

企业薪酬内部公平并非简单的平均主义，而是基于科学量化的价值评估与贡献认定。组织首先需重构岗位评价体系，打破传统以部门层级为主导的单一评价模式，构建包含岗位价值创造、稀缺性、替代难度、决策影响范围等多维指标的量化评价矩阵，对组织内全部职位进行系统性测量与比较。薪酬结构设计环节，差异化薪酬区间与弹性调整机制显得尤为重要，企业可针对管理序列、专业序列、操作序列分别设定不同的薪酬曲线斜率与宽带幅度，在保证序列间合理差距的同时，为序列内部人才发展预留空间。公平感知管理同样不可忽视，先进企业已开始实施薪酬沟通培训项目，使管理者掌握薪酬决策解释技巧与申诉处理方法。同时，建立结构化的薪酬申诉与复核机制，为员工提供畅通的反馈渠道。薪酬透明度管理需遵循渐进策略，从公开薪酬原则与标准入手，逐步扩展至薪酬

区间与调整规则的公开，最终形成既保护个体隐私又确保决策透明的平衡机制，使公平理念贯穿薪酬管理全过程，增强员工对组织决策的信任与认同。

3.2 健全以绩效为导向的激励机制

3.2.1 完善绩效考核体系

企业绩效考核体系构建应摒弃传统的单向自上而下模式，转而采用多维立体评估框架。首轮设计阶段，人力资源部门与业务部门共同梳理关键绩效指标，将组织战略目标逐层分解至部门及个人，形成指标层级地图。指标设置环节，数字化时代呼唤指标形态的革新，静态财务指标已无法满足敏捷组织需求，前瞻性企业已将客户体验指数、创新转化率、流程改善速度等动态指标纳入考核体系，并引入平衡计分卡理念确保指标间的互补与平衡。数据采集阶段，智能化工具的应用大幅提升了考核效率，先进企业已开始部署绩效数字仪表盘，实现销售业绩、客户反馈、协作质量等多维数据的实时采集与可视化呈现。评价主体多元化同样不容忽视，360 度反馈机制已从简单的评分表扩展为结构化的行为观察与案例收集，部分企业甚至将外部客户评价、跨部门协作反馈纳入考核体系。绩效沟通环节，定期化、小颗粒度的即时反馈已取代传统的年度评估，管理者角色也从评判者转变为教练，持续性绩效对话与发展规划讨论成为提升员工能力与绩效的关键环节，最终形成评价与发展并重的动态闭环系统。

3.2.2 探索多元激励方式

企业激励方式创新需突破传统现金奖励的单一思维，构建全方位的综合激励矩阵。短期激励层面，项目制奖金池的设计日益精细化，领先企业已开始实施贡献度加权分配机制，根据员工在项目各阶段的实际投入与价值创造，动态调整分配比例，有效解决了团队协作中的“搭便车”难题。中期激励维度，延期支付与风险绑定的设计理念逐渐普及，递延奖金计划、虚拟股票、业绩股票单位等工具被广泛应用于管理人员与核心专业人才激励，其支付条件与未来持续绩效或公司战略目标达成紧密关联，有效平衡短期业绩与长期发展。长期激励领域，股权激励工具呈现多样化趋势，企业根据发展阶段与人才类型，灵活选择股票

期权、限制性股票、员工持股计划等不同工具，构建差异化的价值分享机制^[4]。非物质激励的价值日益凸显，自主管理权的赋予、关键项目的参与机会、定制化的发展规划已成为知识型员工激励的核心要素。社会认可层面，企业内部荣誉体系设计已超越传统的年度评优，转向更加细分的专业领域认证与技术等级评定，满足不同人才的成就感需求。

3.3 拓展员工职业发展通道

3.3.1 建立职业生涯规划

规划初期，人力资源部门与各业务单元合作，梳理组织内部职位序列，识别关键能力与经验要求，绘制出管理、专业、项目三大类职业发展路径，每条路径均设定相应的晋升标准与薪酬体系。个体规划阶段，企业引入职业锚定理论，开发自我评估工具组合，协助员工清晰认知自身能力倾向、价值观与职业志向，形成个人职业画像。规划匹配环节，专业生涯顾问团队发挥关键作用，他们通过结构化对话与情景模拟，协助员工将个人职业期望与组织发展需求进行动态匹配，共同制定包含短期目标、能力提升计划、关键经验获取路径的个性化职业蓝图。实施阶段，数字化职业发展平台提供了有力支持，员工可在系统中追踪自身能力发展进度，获取匹配的学习资源与岗位机会，同时接收来自导师与管理者的实时反馈。

3.3.2 创新人才培养模式

培养体系设计伊始，学习与发展团队打破传统课堂教学局限，构建包含正式学习、社群学习、实践学习三大板块的混合式发展生态。微学习模块设计尤为关键，领先企业已将复杂专业知识拆分为 5-10 分钟的知识点单元，配以情境案例与互动练习，供员工利用碎片时间进行高效学习。经验学习环节，导师制度已超越简单的“传帮带”模式，转向结构化的能力传递与思维培养，部分企业实施“逆向导师制”，由年轻员工在数字技能、创新思维方面指导资深管理者，促进组织双向学习^[5]。实战训练已从模拟演练升级为真实项目参与，轮岗不再局限于部门间短期体验，而是延展为跨职能项目合作与阶段性业务负责，使员工在真实场景中建立系统思维与决策能力。学习社区建设同样不容忽视，企业内部设立专业兴趣小组与实践社群，

为不同岗位、层级的员工提供知识分享与协作学习的平台，形成自组织学习网络。

3.4 推行人性化薪酬福利政策

3.4.1 提供弹性福利计划

企业弹性福利计划设计首先需突破传统的标准化福利套餐局限，建立个性化选择机制。计划启动阶段，人力资源部门组织不同年龄段、家庭结构、职业阶段的员工代表进行需求访谈，结合大数据分析，绘制员工福利需求图谱，识别各群体的差异化偏好与痛点。福利项目设计环节，企业从健康医疗、家庭关爱、职业发展、休闲娱乐四大维度构建福利选择库，每个维度下设置基础保障与增值服务两个层次，既确保核心福利全员覆盖，又满足个体多元需求。预算分配模式创新尤为关键，先进企业已摒弃简单的职级对应固定额度模式，转而采用基础额度加弹性点数的复合结构，员工可通过绩效贡献、服务年限、特殊贡献等多种途径获取额外福利点数。数字化福利平台提供了选择与管理便利，员工可在系统中查看个人福利账户余额，模拟不同组合方案的效果，并根据生活阶段变化随时调整选择。

3.4.2 关注员工工作生活平衡

企业工作生活平衡项目实施首先体现在工作方式的弹性化重构上。组织设计层面，人力资源部门与业务部门协作，对各职位进行工作属性分析，区分核心协作时段与弹性工作时段，建立差异化的考勤管理标

准。时间安排创新方面，企业打破传统九点到五点的固定模式，实施弹性工作时间制，员工可在保证核心工作时段出勤的前提下，自主安排剩余工作时间；部分岗位甚至实现完全的结果导向管理，员工只需按期完成工作目标，不再受具体工作时间限制。工作地点选择同样趋于多元，混合办公模式下，员工可根据工作内容特点，选择办公室、家庭或第三空间完成工作任务。休假制度创新显著提升了时间自主权，领先企业已开始实施弹性休假账户，员工可将加班时间、绩效奖励转化为可自由支配的休假时间，甚至可提前“借支”休假，以满足突发需求。健康管理项目不再局限于简单的体检服务，而是延伸至压力管理、心理健康、营养指导等全面健康维度。

结束语

综上所述，企业薪酬管理是一项系统性工程，需要在深入分析影响员工绩效的关键因素基础上，从薪酬体系、激励机制、职业发展、福利政策等多维度进行优化设计。只有建立起市场化、差异化、个性化的薪酬管理体系，并与绩效管理、人才发展、企业文化等其他人力资源管理职能形成协同效应，才能充分发挥薪酬管理的战略引领作用，为企业持续发展提供坚实保障。未来的研究可进一步探索数字化时代下薪酬管理的变革趋势，如大数据驱动的薪酬决策、人工智能赋能的福利管理等，为企业薪酬管理实践提供新的思路。

参考文献

- [1]黄月连.绩效薪酬体系设计对员工行为及企业绩效的影响[J].投资与合作,2025,(05):130-132.
- [2]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.
- [3]王仲.基于岗位价值评价的企业薪酬体系构建研究[J].中国市场,2025,(14):103-106.
- [4]刘雅函.战略管理视角下员工绩效考核与薪酬管理研究[J].现代商业,2025,(08):132-135.
- [5]齐小凤.薪酬差异化管理对员工激励效果的影响评估[J].全国流通经济,2025,(07):129-132.

作者简介:付小林,198904,女,汉族,陕西子长,硕士在读,研究方向:不区分研究方向