

基于绩效薪酬特征对员工态度和绩效的影响解析

杨喆

南京地铁运营有限责任公司，江苏 南京 210012

摘 要： 本文主要分析了绩效薪酬特征对员工工作态度和绩效的影响，介绍了员工的绩效薪酬可以直接影响工作业绩的好坏，通过合理的制定绩效薪酬制度可以有效的提高员工的工作积极性。本文通过对绩效薪酬特征对员工态度和绩效影响的研究，希望可以帮助各种工作单位和企业，从而创造更大的利益。

关 键 词： 绩效薪酬；特征；员工；影响

Analysis of the Impact of Performance Based Compensation Characteristics on Employee Attitudes and Performance

Yang Zhe

Nanjing Metro Operation Co., Ltd., Nanjing, Jiangsu 210012

Abstract： This article mainly analyzes the impact of performance-based pay characteristics on employees' work attitude and performance, and introduces that employees' performance-based pay can directly affect the quality of work performance. By formulating a reasonable performance-based pay system, employees' work enthusiasm can be effectively improved. This article aims to help various work units and enterprises create greater benefits by studying the impact of performance-based compensation characteristics on employee attitudes and performance.

Keywords： performance-based compensation; features; employees; influence

引言

在知识经济时代，企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，而人才的培养和获取主要依赖于企业内部。一个企业能否吸引并留住优秀的人才，关键在于员工对工作的态度和绩效。因此，研究绩效薪酬对员工态度和绩效的影响机制，对于提高企业竞争力具有重要意义。本文将探讨绩效薪酬特征对员工态度和绩效的影响机制，分析员工态度、工作投入、工作满意度在其中起到的调节作用，以期为企业改善薪酬制度提供借鉴。本文采用问卷调查法获取数据，首先对数据进行信度检验，然后分别研究绩效薪酬特征对员工态度、工作投入、工作满意度和工作绩效的影响。

一、绩效薪酬制度特征

（一）绩效薪酬具有公平性

绩效薪酬具有的公平性特点主要体现在绩效水平和结构两个方面。员工作为企业的基础，是企业利润的主要创造者，是企业能否取得良好效益的保证，员工能否得到公平合理的薪酬待遇，将直接影响到员工的工作热情，严重的缺乏公平性可能会导致员工工作时间漫不经心，影响公司正常运作。相应的，员工为企业付出自己的劳动，有时可能会因为各种原因工作加班，企业应当为员工公平合理的薪酬，这对员工和企业都是有利的，一个企业能否做到真正的公平薪酬待遇，将直接影响员工对企业的看法，直接的影响员工的工作。

（二）绩效薪酬具有激励性

绩效薪酬具有的激励性特点表现在企业对员工等级、薪酬方面的管理，企业如果能对超额且高质量完成工作要求的员工给予实质性的奖励，可以很大程度上提高员工的工作热情。还可以提

高员工的荣誉感，让员工可以更愿意为企业做贡献。从长远来看，企业制定合理的激励制度可以很好的促进员工的工作效率，让企业可以更健康的发展。在绩效薪酬制度实施中，企业可以根据员工的实际工作情况来制定科学的激励措施，如果员工能够在规定的时间内完成工作任务，企业会给予员工相应的奖励，奖励金额可以根据员工完成工作任务的数量和质量来制定，例如：员工超额完成工作任务会得到奖金、超额完成工作任务会得到奖励等。这种方式可以很好的激发员工的积极性，让员工能够主动为企业创造价值，也可以给员工更多展示自己的机会。这种方式与传统的工资形式相比较起来更加具有激励性，不仅可以满足员工物质方面的需求，也能满足心理方面的需求，是一种激励员工、提升企业竞争力和影响力的有效手段。^[1-3]

（三）绩效薪酬具有个体化和团队化的特点

绩效薪酬制度在最初设立的时候是为了能对超额高质量完成工作任务的个人进行奖励，所以这样来看这个制度具有明显的个体化特点。然而在进行个人奖励的过程中，怎样的进行奖励需要

根据工作情况来进行。但在对个人进行奖励的同时也要将团队因素考虑在内，需要把个人的工作与团队结合起来，对团队也进行奖励，在保持个体差异化的同时也保持团队化，以此来促进团队健康发展。这样来看，绩效薪酬具有明显的团队化特征，通过这种方式来保证团队目标和企业目标一致，进而促进企业的健康发展。对此，我们需要明白绩效薪酬制度具有个体化和团队化的特点是由以下几个方面来决定的：第一，绩效薪酬制度本身具有一定的个体差异性；第二，绩效薪酬制度是以企业的目标为出发点来进行制定的；第三，绩效薪酬制度在制定的过程中是根据企业自身的发展情况来制定的。只有在上述三个方面同时满足才能真正发挥出绩效薪酬制度的作用，所以说在对个人进行奖励和对团队进行奖励时要结合这三个方面来进行。^[4-6]

（四）绩效薪酬具有形式灵活的特点

绩效薪酬制度施行起来具有灵活多样的特点，随着社会经济的发展，带薪休假越来越受到企业的追捧，另外集体的户外活动也是一种比较流行的方式。企业根据多劳多得的分配原则，对所有员工进行差异化的奖励，保证公平合理的进行分配，在对员工进行奖励的过程中，始终要考虑到团队因素，要将个人的能力纳入团队进行评定，对个人进行奖励之后也要对团队进行奖励，以此来提高团队的工作效率。同时，企业的管理者也应该关注员工的个人成长，不要将员工仅仅视为一份工作，要充分的关注到员工个人的职业发展，定期对员工进行培训和再教育，鼓励员工进行学习和进修，增强团队成员之间的凝聚力和协作能力。此外，企业还可以在薪酬中加入绩效考核内容，以促进企业管理效率的提升。绩效薪酬是一个非常灵活的制度，要想使绩效薪酬发挥更大作用，就需要保证其具有一定的激励性。在绩效薪酬制度实施过程中，要将激励手段和目标任务相结合起来，保证员工个人利益和团队利益相统一，这样才能够达到企业目标的同时让员工获得更大的成长空间。

二、绩效薪酬特征对员工态度的影响

（一）影响员工对公平的感知

可以让员工真切地感受到薪酬分配的公平合理的前提就是绩效薪酬能够达到员工的心理预期。企业需要根据自身的实际情况来对个人和团队进行奖励，在进行奖励的过程中需要将员工的态度、工作能力等多种因素考虑在内，进行综合评判。对这种因素进行分析时，需要将个体奖励放在首位。在进行团队奖励的过程中则需要根据团队的绩效进行评判和分析，让员工具有团队精神。根据对个人或团队的奖励需要考虑不同的因素，以不同的奖励方式来让员工真切感受到差异性，以此来促进员工对薪酬公平感的提升。

（二）影响员工的满意度

薪酬管理机制的主要任务就是能够有效的提高员工的工作积极性，以多劳多得为标准来提高员工的工作结果，以此来推动企业经济的不断提高。实现经济效益的最大化是企业的最终目标，在完成这一目标的过程中企业需要通过各种方法去调动员工的工

作积极性。从这种情况来看，薪酬的增长是最简单，也是最有效的。员工完成更多的工作任务，不仅可以获得个人的奖励还可以增加自己的价值感和荣誉感，也是企业对员工的一种肯定。在实际情况中，员工的职位的升高或降低，都会直接影响到自身的绩效薪酬。所以合理的绩效薪酬可以很好的提高员工的工作积极性，进而可以很好的推动企业的健康发展。

（三）影响员工的参与度

企业实行绩效薪酬制度的核心目标就是能够利用奖励制度来吸引员工努力工作，以此提高员工的工作积极性，更能全身心地投入的工作当中去，以此来推动企业的健康发展。在实际情况中，绩效薪酬带给员工的奖励可以非常直接有效的提高员工的工作积极性，在这种制度下，员工只能通过自身的不断努力才能够更好的完成任务，进而得到丰厚的奖励，获得更可观的收入。另外绩效薪酬制度还可以让员工们能够感受到自身的价值，在我们的日常生活中，薪酬的高低不仅仅是代表着一个人的物质收入，更是能够体现一个人的价值和能力。在很多情况下，员工取得更高的绩效也能够更有概率获得岗位上的提高，也能够更好的被管理人员肯定自己的能力，进而促进员工更努力为企业工作，以此良性循环来促进企业的健康发展。

（四）影响员工的价值感

在实际生活中，人们更希望能够有一个高薪酬的工作，现在的绩效薪酬制度将工资以及奖金分开，员工取得更高的薪酬需要高效率高质量的完成工作以此来得到奖金，高薪更能体现出员工的工作能力和自身价值。其中，企业对员工的个人奖励可以直接让员工感受到自身的价值，员工的自身价值是由个人奖励中体现出来的，企业对个人奖励的越丰厚就表示企业对员工越肯定，在企业获得更高收益的同时，奖励的结果也直接表明了企业对员工的重视程度。另外，一个团队的规模也可以影响到员工的价值感，员工的价值感也可以在团队中得到体现，在进行团队评价和个人评价融合的情况下，可以更清楚直接的看到员工个人对企业发展做出的贡献。员工的价值感是员工对自身能力以及潜力的综合性评定，也是员工对企业价值评定的一种方法，所以采用个体和团队的方法对员工进行评价可以让员工的价值感得到提升。^[7]

三、绩效薪酬特征对员工绩效的影响

（一）公平感的提高可以提高周边绩效

周边绩效指的是与周边行为有关的业绩，它对企业核心技术的发展没有直接性的贡献，但是却可以从社会等多方面对企业的发展产生各种影响。在员工具有公平感的前提下，强化企业员工之间建立良好的关系，可以很容易对员工展开交流以及促进员工之间产生良性竞争，这就可以很好的促进企业形成优良文化和环境，进而实现周边绩效的变现。另外企业员工的满意度一般是在竞争的环境下产生的，会在一定程度上造成员工之间的关系疏远，将不利于推进周边绩效的进行。

（二）员工满意度直接影响到个人绩效

员工的心情质量将会很大程度上影响业务的完成效率以及质

量，员工的满意度也将直接影响到自身工作的积极性。员工的业务绩效是个人任务产出的体现，也是企业对员工的工作进行评判的一个重要参考。一个企业的发展是由多个员工的个人业务成果来推动的，员工能否全身心地投入到自身的工作当中，为企业的发展贡献自己的力量，在其中员工的个人满意度扮演着重要角色。从某种程度上来说，绩效薪酬很大程度上影响着员工的满意度，进而影响到员工的个人业务绩效。^[8]

四、企业绩效薪酬的相关优化方案

（一）积极转变企业管理理念

对一个企业来说，应当注意自身的长久健康发展，应当摒弃以往传统的陈旧理念，需要了解绩效管理先进性，了解一个好的管理方案能够对企业的长久健康发展起到决定性的作用。企业通过对团队和个人的工作质量以及工作效率来确定评定方案，创立更加合理完善的评定体系，对员工的工作进行合理的评价，让员工可以明白评定的公平性、合理性，可以使员工乐于接受企业对自己的评价。进而对自身的不足做出整改。企业可以积极转变自身的管理理念，制定出更加科学的管理方案，积极促进企业的健康发展。

（二）完善企业的考核标准

当代企业处在一个复杂的社会环境，企业应当制定出一套合

理的考核标准，以此来促进员工的工作积极性，进而推动企业的经济发展。企业应当深入市场调查，发现市场的内在规律，并根据这一规律结合企业自身的发展情况来制订出更详细更全面的考核标准。另外要注意差异性，企业需要对内部的不同工作岗位来制定出合理的不同考核标准，要对员工的实际工作情况进行分析，确保考核到员工的工作能力和综合素质。另外，我国的不同地区的经济发展具有很大的差异，针对不同地区的企业，需要采用不同的薪酬管理方案，需要结合实际情况来选择更为合理的方案。从我国的发展历史来看，由于市场化经济的不够成熟，导致企业对绩效管理的认识和研究方面做的不够完善，因此导致员工的工作不尽如人意，企业需要针对这一问题做出改正，进而才能更好的实现自身的健康发展。^[9-10]

五、总结

实行绩效薪酬制度是优化企业薪资制度的必要方案，企业应当了解绩效薪酬制度的重要性。基于绩效薪酬制度特征对员工工作态度和绩效的影响，企业需要在发展过程中保证薪酬制度的公平性，以此来提高员工的满意度、价值感，进而来提高员工的工作积极性，最大程度上满足员工的物质和精神需求，促进员工全心为企业发展贡献力量，实现企业和员工的良性结合，以此推动两者的发展。

参考文献：

-
- [1] 王灵芝. 浅谈绩效薪酬特征对员工态度 and 绩效的影响 [J]. 经贸实践, 2018(3):234.
- [2] 谢智康, 蒋文莉. 绩效薪酬研究述评 [J]. 统计与管理, 2020, 35(3):75-83.
- [3] 潘弦. 浅析绩效薪酬特征对员工态度和绩效的影响 [J]. 现代经济信息, 2020(03):27-28.
- [4] 李登辉. 分析绩效薪酬特征对员工态度和绩效的影响 [J]. 大众投资指南, 2019(07):25.
- [5] 马林娜. 浅析绩效薪酬特征对员工态度和绩效的影响 [J]. 人力资源开发, 2019(04):81-82.
- [6] 王灵芝. 浅谈绩效薪酬特征对员工态度和绩效的影响 [J]. 经贸实践, 2018(03):234.
- [7] 赵文琪. HL 公司员工激励措施研究 [D]. 东北农业大学, 2023.
- [8] 雷召远. 企业员工薪酬管理思路 [J]. 商场现代化, 2023, (09):58-60.
- [9] 林芝. 国有企业薪酬管理公平性对员工工作绩效的影响 [J]. 大众投资指南, 2023, (03):50-52.
- [10] 于淑霞. 如何加强薪酬的激励作用 [J]. 国土资源高等职业教育研究, 2016 (19) : 310.