

数字化转型背景下企业薪酬管理改革策略研究

许佳钰, 刘 飞*

池州学院商学院, 法学院, 安徽 池州

收稿日期: 2025年8月5日; 录用日期: 2025年8月29日; 发布日期: 2025年9月5日

摘 要

随着数字化转型的深入推进, 现代企业薪酬管理面临着深刻变革, 这一数字化转型变革带来提升薪酬管理效率水平、适应数字经济发展需要、优化人才激励体系结构、增强企业持续竞争优势的好处的同时, 也给企业带来了诸如数字化薪酬管理理念滞后、薪酬数据质量和整合不足、数字技术应用与人才短缺、薪酬信息安全与隐私风险等问题。通过强化数字化薪酬理念培训、建立标准化数据治理体系、引进智能化数字技术应用、完善严格化安全防护制度, 以期有效促进企业薪酬管理能在数字化转型背景下实现更高效的管理改革水平的提升。

关键词

数字化, 薪酬管理, 薪酬信息安全, 数字人才

Research on Reform Strategies for Enterprise Compensation Management in the Context of Digital Transformation

Jiayu Xu, Fei Liu*

Law School, Business School of Chizhou University, Chizhou Anhui

Received: Aug. 5th, 2025; accepted: Aug. 29th, 2025; published: Sep. 5th, 2025

Abstract

With the deepening of digital transformation, modern enterprise compensation management is facing profound changes. While this digital transformation brings advantages such as improving compensation management efficiency, adapting to the needs of digital economy development, optimizing

*通讯作者。

文章引用: 许佳钰, 刘飞. 数字化转型背景下企业薪酬管理改革策略研究[J]. 服务科学和管理, 2025, 14(5): 647-652.
DOI: 10.12677/ssm.2025.145079

talent incentive system structure, and enhancing the sustainable competitive advantage of enterprises, it also brings problems such as lagging digital compensation management concepts, insufficient quality and integration of compensation data, shortage of digital technology applications and talents, and risks to compensation information security and privacy. By strengthening digital salary concept training, establishing a standardized data governance system, introducing intelligent digital technology applications, and improving strict security protection systems, we aim to effectively promote the improvement of enterprise salary management to achieve more efficient management reform level in the context of digital transformation.

Keywords

Digitalization, Salary Management, Salary Information Security, Digital Talent

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

随着现代科学技术的飞速发展,数字化转型已经成为在激烈的市场竞争环境下企业谋求更高的生存与发展空间的最优选择,薪酬管理改革作为企业发展的核心环节,时刻受到数字化转型的深刻影响,在此背景下进行的企业薪酬管理改革提高效率的同时也引发了信息安全等新问题。因此,全面深入地了解 and 探究数字化转型背景下企业薪酬管理改革问题以及优化策略具有重大意义。企业薪酬管理是企业在经营战略和发展规划的指导下,综合考虑内外部因素影响,确定薪酬体系、薪酬水平、薪酬结构、薪酬形式,明确员工所应得的薪酬,并进行薪酬调整和薪酬控制的过程。有效的薪酬管理能够吸引和保留优秀的员工;有助于实现对员工的激励;有助于改善企业的绩效;有助于塑造良好的企业文化。同时,数字化要求企业能够在薪酬管理效率和适应数字经济发展能力方面有所提升,建立和完善人才激励体系结构的同时增强企业的持续竞争能力。在进行数字化企业薪酬管理改革过程中,薪酬管理人员如何应对和处理才能更好地适应数字化发展的需要,是值得研究和讨论的。

2. 数字化转型背景下企业薪酬管理改革的必要性

2.1. 提升薪酬管理效率水平

数字化转型,有利于提升薪酬管理效率水平。薪酬管理作为企业成长与发展中的重要环节,数字化薪酬管理可以通过建立健全合理的薪酬管理体系,吸引、保留以及激励外部人员或内部员工。例如,职能薪酬管理系统可以快速区分不同级别的薪酬水平以及筛选出财务部门因某项具体工作要求需要单独列出的员工薪酬,或者通过关键词匹配等手段,分析某项职位需要哪种胜任力素质,从而制定出该职位详细的技能要求以及对应的薪酬,吸引和激励内外部员工,简化了薪酬管理步骤,提高了薪酬管理效率[1]。在现代市场环境波动变化的背景下,传统的企业薪酬管理由于其过度依赖网络计算工具的原因,已经无法有力承担使薪酬管理系统得以有效运转的重任,为了快速响应市场变化,薪酬管理改革是提高企业薪酬管理效率的最优途径,高效的薪酬管理改革一方面能够有效控制人力成本、合理配置人力资源,从而增强企业专业人才吸引力,提高员工激励效果。随着数字化相关的企业薪酬管理改革的技术应用,薪酬管理将朝着更加智能化、专业化、现代化的方向发展,企业积极进行改革以及研究策略的制定与实施,

持续优化与提升薪酬管理体系。

2.2. 适应数字经济发展需要

在数字化转型背景下,企业薪酬管理改革提升薪酬管理效率的同时,还促进了企业适应数字经济的发展。一方面可通过利用大数据实现实时分析数据,比如分析同行业市场平均薪酬、员工绩效、未来薪酬变动趋势等,以此为基础,制定更加科学合理的薪酬策略,避免盲目性和主观性。另一方面,可充分利用智能工具核算与员工绩效薪酬紧密相连的考勤、加班时长、社会保险的缴费比例等,比如自主计算和生成打卡次数、加班时长、社保缴纳、工资条,以此在一定程度上降低由人工计算造成的错误率。同时,随着数字技术的应用,薪酬内容逐渐透明化,员工可以通过自助查询窗口查看个人的薪酬明细,这种做法方便快捷简洁,也减少了人力资源部和财务部的工作负担,也能保证薪酬数据的安全性和有数字化留痕,既能保证员工个人的薪酬数据仅供个人和财务部知晓,又能在因为有关薪酬方面的问题与组织内部起冲突时薪酬数据有痕迹可查,便于内部的审计与检查[2]。数字化转型下的企业薪酬管理改革,将动态性数字技术应用到薪酬管理体系中,提升薪酬管理体系中的透明性与公平性,使得企业能在数字经济中快速响应变化。

2.3. 优化人才激励体系结构

在数字经济时代,企业的核心竞争力是人才的竞争,特别是那些具有数字化技能的高素质人才群体。相较于按照固定职位与单一绩效评估标准的传统薪酬激励体系,数字化转型企业薪酬管理改革以适应变化的产品需求和员工个性化诉求为纽带,为企业提供了数据基础和技术支持,使企业能够优化薪酬管理体系结构。根据赫茨伯格的双因素理论、马斯洛的需要层次理论、亚当斯的公平理论等,知道针对不同类型的核心人才,哪种激励形式是他们真正所需要的,哪种激励方式能有效达到激励的效果。改革的内容还包括对核心人才采用固定 + 浮动薪酬的激励模式,也即基本工资+多层次绩效奖金 + 股权,以此建立个性化、差异化的薪酬激励体系,同时也可以提供更加舒适的办公环境、授予先进技术人员头衔、设立个人工作室等,在物质方面和精神方面都给予核心人才激励,将核心人才的自身发展前景与企业总体战略目标联系在一起,从而为实现总体目标而努力。数字化转型为企业薪酬管理提供了现代的、先进的技术手段,对薪酬数据和激励策略进行动态调整,设计了个性化的激励模式,有助于企业薪酬管理向着核心人才中心化方向发展。

2.4. 增强企业持续竞争优势

数字化转型是数字经济时代企业创造持续竞争优势的关键路径,企业利用互联网等数字技术提高企业的运营效率,降低组织生产成本,进而提高企业的绩效。一方面,数字化转型为企业提提供有价值的数字资源,企业在此基础上进行薪酬管理的改革,数字化在合理有效的操作利用下能够转变为推动企业发展的核心动力,帮助企业保持动态化运作,更容易从组织内外部获取可利用的信息,从而塑造企业的持续竞争优势。另一方面,企业薪酬改革成为塑造企业持续竞争优势的关键杠杆,将数字技术的应用与薪酬管理结合起来,企业能精准匹配长期战略目标,利用大数据去分析同行业薪酬发展趋势和不同地区的薪酬差异,从而有效监控、动态调整薪酬水平,通过信息技术的应用减少了人工检索、传递、加工的成本,使各部门将精力主要放在决策、管理、改革上,确保竞争力[3]。最后,在数字化转型背景下进行企业薪酬管理改革可建立企业弹性福利平台,员工可以根据自己个性化的需求选择符合自己直接利益的或者满意度的福利产品和服务,比如晋升、提拔、奖金、报酬等,有利于企业吸引和保留数字人才,激发了员工创造性和主动性。

3. 数字化转型背景下企业薪酬管理改革存在的问题

3.1. 数字化薪酬管理理念滞后

随着数字化转型的发展,很多企业在薪酬管理上都进行积极改革,薪酬管理理念也在向先进,与时俱进发展,但是还是有不少企业的薪酬管理理念还停留在传统的货币型薪酬管理模式,如基本工资、加班费、高温高压补贴、休息休假等,对员工内在的,精神上的薪酬奖励没有引起足够的重视与进行较彻底的改革。不少企业的中高层管理者缺乏现代的、先进的、国际化眼光的开放理念,他们仍然还是将大部分注意力放在企业的盈利和收益上,对薪酬管理的作用了解和认知不强,认为薪酬管理会增加企业的成本支出,不能有效为企业降低人员管理费用上的成本支出与控制,过于片面和刻板的薪酬理念无法促使薪酬管理的改革[4]。同时,企业忽视了数字技能在薪酬管理中的使用,仍采用传统的固定的职级薪酬表,即使市场环境和薪酬水平都发生了变动,职级薪酬表也未调整标准,这就导致了招聘工作因薪酬缺乏竞争力而被迫降低某职位的用人标准,绩效考核与薪酬脱节,过于依赖来自某一方的主观评价,使得高绩效员工得不到激励而离职,薪酬分配不均的问题,抑制了员工的积极主动性。

3.2. 薪酬数据质量与整合不足

在数字化转型背景下,企业薪酬改革缺乏高质量的数据支撑和有效整合,造成了企业决策失误、效率不高甚至核心人才流失。薪酬数据分散在不同的地方,如财务系统、人力资源系统、纸质档案中,造成数据不完整,呈碎片化,多个系统没有紧密联系在一起,员工的职位和部门信息变动后,也没有同步更新,传达到薪酬模块中,导致同一员工在不同系统中数据矛盾,由此核算员工薪资时要花费更多人员的时间和精力去比对多个系统,且错误率会增大。同时仅仅记录了基础的薪酬数据,如基本工资、绩效奖金等,没有记录员工的项目贡献、技能培训等,无法识别和筛选高潜力的人才,数据维度单一,不具有分析价值,数据质量不高。薪酬数据的录入工作仍然依赖人工操作,企业中部门和人员数量众多,薪酬部门人员可能会因为疲劳、疏忽等原因出现失误,将薪酬数据写错,或者在输入加班时长对应的加班工资计算出现偏差,导致员工实际薪酬与应得薪酬不符,进而引发员工的不满和对薪酬管理体系的不信任[5]。数据的来源众多且复杂,导致数据不一致,例如,人力资源数据可能与财务系统数据有差异,核算薪酬时,就可能得出错误的薪酬数据。

3.3. 数字技术应用与人才短缺

企业在进行薪酬管理改革时,缺乏实施数字化技术的专业人才,目前,虽然部分企业在薪酬管理方面积极引进技术管理方法,但没有对数字型专业人才进行高要求高标准招聘,导致从业人员专业性知识匮乏,技术熟练度不高,在组织内部也没有对人员进行培训,甚至还存在小部分沿袭传统薪酬管理或者没有彻底改变传统薪酬管理性质的基础上的做法,使得企业的数字化专业人才短缺。缺乏实施数字化技术的有效方案,可能由于在转型中企业急于改革薪酬管理,已经付出了太多的时间和资金,导致资金紧张和内部成员工作压力增大等原因,无法引进更高技能水平的专业人才,从而导致了多方面的不利后果,影响薪酬管理改革后新体系的运行效率和运作价值。同时还缺乏了相关配套的基础设施,技术应用的前提是具备技术设施,薪酬管理的效率在很大程度上取决于专业人员助手的配备情况和信息和设备的配备情况,需要一些硬件设施的支持,但是由于经费不足等原因,企业未及时配备与更新相应的硬件设备,导致缺乏技术设施无法满足企业内薪酬管理部门的使用需求,从而阻碍改革进程与工作效率。

3.4. 薪酬信息安全与隐私风险

企业薪酬改革基于各种数字技术的应用,如果过于高度依赖数据共享和系统共连,忽视信息安全与

隐私保护,就可能引发重大风险,当上传薪酬数据时未设置访问权限,则可能造成内部员工的薪酬明细表被搜索引擎抓取,如果在发送的内容中包含身份证号、银行卡号、姓名、年龄、家庭住址及人口等隐私问题时,发送的媒介未加密,或者密码过于简单很容易被破解,也可能造成薪资泄密,从而导致员工个人信息的泄露遭遇诈骗和非法分子下载企业数据,薪酬信息安全得不到保障[6]。使用技术设备进行薪酬管理时,薪酬部门人员就会有很大的顾虑。中高层管理者在有需要时也可以查看部门员工的薪酬明细,因某种原因已经离职的管理者仍可以登录薪酬系统查看和导出薪酬数据,或者企业新来的薪酬部门实习生被授予访问薪酬系统权限,如果其中的中高层管理者或者实习生离职后对企业有着恶意的想法,可能就会做出对企业薪酬管理不利的事情和制造矛盾。企业的薪酬安全和员工的隐私得不到保障,员工就会抵触企业的薪酬管理改革,这会严重阻碍薪酬管理改革进步的进程,也会影响企业的长期发展。

4. 数字化转型背景下企业薪酬管理改革的对策

4.1. 强化数字化薪酬理念培训

人力资源在促进企业经济等各方面具有很重要的作用,薪酬管理是人力资源管理的重中之重,实行企业薪酬改革也一定要强化数字化薪酬培训理念。采用先进的、合理的、现代的薪酬管理理念,建立高效便捷的薪酬管理体系,由此进一步帮助企业对人员的薪酬进行数字化管控、计算,在企业内部创建一种不断学习积累薪酬管理工作中的先进理念和经验的环境,同时做到理论与实践相结合,让薪酬管理为企业高质量、高速度、高业绩的发展贡献更大力量。强化数字化薪酬管理理念首先需要根据组织内外部环境对传统的薪酬管理体系进行整理构造和重新设计,大力运用先进的管理理念和技术手段,比如对员工进行培训,比较传统的薪酬管理体系和数字化薪酬管理体系的优劣,强调薪酬管理改革对员工利益以及企业的长期发展具有重大意义,让员工意识到薪酬管理改革的必要性和必然性,使管理人员和员工双方在精神和思想上来一次全面的薪酬管理改革,还要培训他们数字化工具的使用、薪酬数据的运用等,教会员工如何通过企业内部的薪酬管理平台查询自己的薪酬明细、知晓各项薪酬组成部分是如何计算得来的。

4.2. 建立标准化数据治理体系

实施数字化薪酬管理改革需要建立标准化数据治理体系,首先,要提高数据治理体系的资金投入量,数据的收集、分析、处理、转化都离不开技术和人员的支撑,需要一定的资金来予以帮助,如果缺乏技术方面的能力应该与专业的数据分析公司合作,请他们来指导工具的使用。其次,定期评估数据的质量,例如,员工的基本工资、绩效奖金等数据要有清晰的标准,基本工资是建立在所在岗位的固定薪酬基础之上,数据也要有正确的格式,如日期的格式,小数点保留到几位,由此来保障不同类型和不同部门的数据在进入薪酬管理体系时能够正确分析和处理,避免数据薪酬计算错误。最后,数据的收集要规范,从多个渠道和全方位进行数据的采集和整理分析,同时也要保证采集过程的准确完整和标准化,员工基本信息收集,财务部门的基本薪酬与绩效薪酬数据,业务部门的薪酬数据反馈,薪酬管理的每一个环节都要有严格的检查流程[7]。比如,在收集薪酬数据时,财务部门应该先对照每个岗位对应的基本工资,这是不变的,然后去各个部门核对该员工在项目实施或者加班时间上的额外薪酬有无错误,最后再进行薪酬数据整合。

4.3. 引进智能化数字技术应用

智能化技术在数字化薪酬管理改革发挥着巨大作用。借助智能化的数据工具,与企业的薪酬管理系统、考勤情况相联系,获取除了基本薪酬外,绩效薪酬、奖金、项目工程的奖励等薪酬信息并录入到新

酬管理系统库,也能够实时地获取员工的工作时长、加班时长、绩效奖金数据等信息,员工通过指纹识别或面部识别打卡,实时将考勤信息传输到薪酬管理系统,这在一定程度上节约时间、降低成本、减少了人工操作的错误率,极大地提高了薪酬管理的效率。引进智能的算法,设置好规定程序,按照程序完成多维度的薪酬数据计算,包括基本工资、绩效奖金、福利补贴等各项内容,例如,根据不同的部门、职位以及员工的个人绩效,计算该员工的薪酬总额,将计算任务合理分配到多个计算节点进行,数字技术同步同时进行薪酬数据计算,计算的周期短,使薪酬发放能够更加及时。借助智能化数字技术应用,企业深入分析薪酬数据,分析不同部门、不同员工的薪酬水平差异,找出薪酬水平差异存在的不合理之处,然后再运用数字技术,对不合理现象进行薪酬数据分析,找出可以有效改善差异的做法。

4.4. 完善严格化安全防护制度

定期进行安全评估,企业应建立内部评估团队,定期对薪酬管理系统的安全防护情况进行评估。内部评估人员要检查安全防护的运转情况,如访问权限的设置是否合理是否进行了加密处置,如果在评估的过程中发现了问题要及时进行修改,同时,要对修改后的情况进行跟踪和持续检查,确保不会再出现类似的问题。也可以定期请外部评估机构对薪酬管理系统进行评估,他们具有专业的技术和经验,能够从不同的角度发现企业可能存在的安全防护问题,外部评估结束后,企业可以及时制定安全防护策略,引进先进的安全技术和管理经验,不断完善薪酬管理体系的严格化安全防护制度。对薪酬数据进行加密,实施多方身份验证,增加其他身份验证方法,人员访问薪酬管理系统时,既有用户名和密码登录方式,也有指纹识别、面部识别或者动态验证码等方法,降低数据泄露的风险,严格薪酬管理系统修改程序,薪酬部门人员修改前要向高层企业领导层说明修改的原因和内容,征求他们的同意,并且只能进行薪酬数据的录入和计算,无权修改系统的核心配置,只能进行系统维护,不能直接查看和修改员工的具体薪酬数据。

基金项目

项目来源:2025年池州市社会科学创新发展研究课题《长三角一体化进程中池州市角色定位及产业高质量发展思考》。

项目编号:2025YB16。

参考文献

- [1] 张明瑶. R公司技能型人才激励体系优化研究[D]:[硕士学位论文]. 郑州:河南工业大学,2024.
- [2] 黄德金. 大数据时代下高校人力资源管理模式创新研究——评《高校教师人力资源管理模式创新研究》[J]. 科技管理研究, 2022, 42(9): 231.
- [3] 李梦. 数字化转型对制造业企业持续竞争优势的影响研究[D]:[硕士学位论文]. 郑州:郑州大学,2023.
- [4] 曹秀丽. 国有企业薪酬管理面临的问题及优化策略探讨[J]. 企业改革与管理, 2021(22): 97-98.
- [5] 田学斌, 窦丽琛. 大数据时代雄安新区人才发展的特性及政策优化[J]. 燕山大学学报(哲学社会科学版), 2019, 20(2): 74-80.
- [6] 冯天楚. 数字化转型背景下企业财务风险管理创新研究[J]. 中国农业会计, 2025, 35(6): 63-65.
- [7] 刘彦军. 大数据时代F铁路公司数据治理体系研究[D]:[硕士学位论文]. 北京:北京交通大学,2022.