

DOI:10.12361/2661-3263-05-09-116087

薪酬福利管理与员工工作幸福指数相关性探析

张玉珏

中国石油集团测井有限公司, 中国·陕西 西安 710000

【摘要】在新时期,随着社会的发展和人民生活水平的不断提高,人们越来越意识到幸福的重要性。员工的工作幸福感是衡量员工生活和工作质量的一个重要指标,也是影响公司发展的一个重要因素。所以,企业要努力改善劳动者的幸福感。要想有效地提升职工的工作幸福感,必须对企业的工资和福利进行优化。企业的工资和福利管理和职工的工作幸福感是紧密联系的,是一种相互依赖的关系。文章从企业发展的实际出发,对企业的薪酬福利管理和员工的工作幸福感进行了分析,并对其进行了分析,提出了改进和发展的对策。

【关键词】薪酬福利; 员工工作; 幸福指数; 相关性; 策略

Analysis on the Correlation Between Salary and Welfare Management and Employees' Work Happiness Index

Zhang Yujue

Petrochina Logging Co., LTD., Xi'an 710000, China

[Abstract] In the new era, with the development of society and the continuous improvement of people's living standards, people are more and more aware of the importance of happiness. Employee happiness at work is an important indicator to measure the quality of life and work of employees, and also an important factor affecting the development of the company. So companies should try to improve workers' happiness. In order to effectively improve employees' happiness at work, it is necessary to optimize the wages and welfare of enterprises. The wage and welfare management of enterprises is closely related to the employee's happiness at work, which is a kind of interdependent relationship. Based on the actual development of the enterprise, this paper analyzes the enterprise's salary and welfare management and employees' happiness at work, and analyzes it, and puts forward the countermeasures for improvement and development.

[Keywords] Compensation and welfare; Staff work; Happiness index; Correlation; Strategy

薪酬与福利管理对员工的工作幸福感有很大的影响。企业要从薪酬福利管理和员工工作幸福感之间的关系入手,对其进行优化,以提升其工作幸福感,激发其工作积极性,以满足其合理需要。工作幸福感是衡量员工工作品质的一个重要指标,是衡量员工工作品质的一个重要指标。美国著名经济学家萨缪尔森曾给出一个公式,即“快乐指数=效率/愿望”。这里我们可以很清楚的看到,公司的快乐指数包含了公司为其带来的工作环境、工资待遇等硬指标,也包含了他们对自己的期望。随着社会和经济的发展,人民的生活越来越丰富多彩,公司职员对公司的要求也越来越高。因此,在新形势下,要进一步深入地研究和探讨薪酬与福利管理与职工工作幸福感之间的关系,寻找改善其工作幸福感的途径,这对企业乃至整个社会都具有十分重要的意义。文章从企业内部的薪酬管理入手,深入分析了目前存在的问题,探讨了如何解决这一问题,从而建立起一套更加科学、合理的薪酬管理制度,并对其进行了一定的补充。随着经济和社会环境的不断变化,我国职工薪酬制度的各个环节都要进行相应的改革。

1 薪酬福利管理与员工工作幸福指数的关系

在各种和薪酬相关的理论中, FangH, WangC (2015) 传统工资分配可能和管理人员的实际能力水平并不匹配,存在个人能力评估较高却难以在公司经营管理中发挥作用的情况。 WonJs, KaewsukJ (2016) 认为补偿管理应当落到实处,而非形式主义。薪酬管理评估应当根据重视过程而非目标,只有将员工的薪酬科学考虑并制定更加合理且完善的薪酬管理制度,才能让员工在实现自我价值的同时为公司创造更多的价值。

1.1 优化薪酬福利管理是有效提高员工工作幸福指数的必然要求

企业的工资和福利管理对职工的日常生活、工作态度等有很大的影响。企业必须对其日常生活开支有一个全面的认识,并给予合理的报酬,才能使其得以正常的生活,并满足其日常开支。同时,通过工资来改善自己的生活品质,使自己的生活更加幸福。只有物质和精神上的需求都得到了满足,他们的身体和心理都会得到稳定的发展,从而激发出他们的工作热情。公司为其雇员提供的报酬,必须保证其生命的稳定。只有充分尊重员工的需要,保障其基本的生存需要,企业才能激发其工作积极性。合理科学的薪酬管理,可以促使员工在工作中发挥更大的作用。企业既是雇员的雇主,又是雇员的基本生存需要的提供者,因此,公司要真正地为其服务。只有对薪酬和福利进行科学的管理,才能使其更好地发挥其作用,从而达到公司的可持续发展。合理科学的薪酬与福利管理直接关系到职工的工作幸福感。企业要想有效地提升员工的工作幸福感,就必须对其进行优化。企业在发展中要切实贯彻以人为本的用人思想和原则,做到对职工的日常生活需要给予足够的关注,在进行工资和福利管理时,要及时了解职工的基本生活消费情况,企业在开展员工薪酬管理时应当满足员工的日常生活开支。公司必须始终注意以下两个问题: 1) 工资和福利能否满足雇员的基本生存需要; 2) 薪酬分配体系的公平性。

1.2 薪酬福利管理并非影响员工工作幸福指数的唯一因素

企业的薪酬管理与员工的工作幸福感之间存在着显著的正相关,但是,公司的工作幸福感也会受到许多因素的影响。它包含

了外部环境和企业内部环境,比如外部的政治环境、企业文化、工作环境、工作关系、工作强度、工作内容等。企业要通过加强企业文化建设,改善工作环境,优化工作内容,增强工作的成就感,保证职业安全,拓展员工的发展空间,营造和谐的人际关系、竞争关系。当基本的生活需要得到满足后,人们就会更加地追求精神上的幸福感,合理的、科学的、人性化的薪酬制度,可以在满足员工的基本生活需要的同时,也可以为企业的员工提供更高的要求,从而真正的提升员工的工作幸福感。如果公司雇佣员工时,无法保证其基本的生存需要,或者公司给的工资和福利只够维持其基本的生存需要,那么员工的工作满意度就会降低,从而造成员工的离职,公司将会损失大量的人力资源。本文认为,企业的薪酬与福利管理并不是决定员工工作幸福感的唯一因素,但是,在诸多因素中,薪酬与福利管理是决定员工工作幸福感的重要因素。为了提升员工的工作幸福感,企业应该注重对员工的工资和福利管理,以满足其基本的生存需要,同时也要确保其在工作以外的时间里满足更高的要求。

1.3 薪酬福利管理与员工工作幸福指数互相影响、密切联系

企业的工资和福利管理和职工的工作幸福感是相互影响和联系的。一方面,合理、科学、人性化的薪酬与福利管理可以有效地提升企业的工作幸福感。要想提升职工的工作幸福感,必须建立科学完善的薪酬福利体系。企业可以通过改善内部的工资和福利管理来改善员工的工作幸福感,降低企业的员工流失;另一方面,重视员工的幸福感可以促使企业积极优化和完善自己的工资和福利体系,降低员工的流动,保持企业的人力资源,促进企业的健康发展。

2 提高员工工作幸福指数的薪酬福利管理水平的策略

企业职工的工作幸福指数是通过为员工心理体验、心理特点的心理优化,使其与员工的工作指标保持相互依赖,从而推动公司的发展。通过强化员工的工资福利管理,尊重员工心理需求,满足员工发展需求,建立完善的激励机制,提高员工的福利待遇,提高员工的工作幸福感。

2.1 融合本地生活物价指数上浮状况,落实基础薪酬监管配置规范

近几年来,生活中的物价一直在上涨,企业要根据市场调研,对工资进行调整,制订工资和津贴,以保障职工基本的生活和物质需要。企业要想获得长期的发展,就必须把改善员工的幸福感作为经营管理的一项内容,加大对人力资源的投资力度,加强对人力资源的监督,完善公司的激励机制,明确相关工作的职责,深入分析并解决工资待遇管理过程中存在的问题,采取切实公开透明的薪酬福利监管体系,利用公平公正的考核和分配方式,重视每一个员工对企业的奉献,使职工的付出与回报成正比,这不仅是激发员工积极性,也是增强其凝聚力的过程,只有在这种机制下,员工才有可能体现出自己的价值。比如,有些公司会制定利益共享政策,以此来激励员工,而不是以员工为单位,而是以员工为单位,通过利益共享、员工持股等形式来分配员工的工资,既能增强员工的自豪感,又能获得更好的激励,从而增强公司的凝聚力。在调整职工薪酬时,应考虑到职位薪酬的调整,为使技术工人的薪酬水平得到调整和核准,HR部门必须实施经核准的调整方案和各类薪酬发放方案。调整后的薪资标准一般自执行之日起。

2.2 重视人力资源管理,建设幸福企业

要从改善员工的工资和福利体系入手,改善员工的幸福感,首先要在公司内部形成尊重员工、关心员工的企业文化,比如在工作中关注员工的工作和生活细节,增加潜在的福利待遇公平、透明、优化工会工作、强化对困难职工的关爱、合理安排亲子活动和探亲假等,营造良好的工作氛围。此外,要为员工提供公平、规范的培训和再教育活动,让全体员工都有机会提高自己的能力,强化人力资源的管理,给员工公平的晋升机会,让员工感受

到公司的温暖。只有这样,才能让员工和员工之间的关系更加紧密,才能有效地促进公司的发展。

作为薪酬福利管理者,应加强管理技巧的运用,鼓励和表扬积极的员工,树立优秀的员工,并以经验交流洽谈会等方式,让员工体会到被重视和肯定的感觉,拉近与员工的距离,强化员工的归属感,建立员工与企业的情感连接。企业在发工资和福利的时候,要注意方式和方法,一次发工资改为多发,工资和福利分批次发放,可以增加员工的情绪体验,增强员工的幸福感。此外,要重视员工的生活,把社会福利以再教育、生活条件、职业规划辅导、子女就学支持等方式,让社会福利更有温度。同时,公司应以员工为主体,充分尊重员工,让其产生强烈的归属感,激发其为公司发展所做的贡献,让其感到自己是被人所需,并能让其发现自己的存在,从而提高其工作效率,从而获得更多的幸福感。

公司文化的建设的重点在于提高员工的工作环境,而在员工的工资和福利管理上,则体现在完善员工的激励机制、优化信息交流方式等方面,使得公司的运作和工作更加透明。同时,公司要为员工解决实际的工作和生活问题,重视八个小时之外的工作品质,为他们提供必要的心理辅导和健康检查,通过体育、娱乐、互动等形式来引导他们的消极情绪,让他们保持良好的工作状态。在员工的职业生涯规划中,雇用专业人士协助他们,让他们清楚自己的潜能和发展方向,让他们觉得自己的价值得到了认可。只有这样,才能建立起一个快乐的公司,提升员工的幸福感。

2.3 增强薪酬福利制度的科学性与合理性

薪酬福利体系应该更加合理、科学,应该立足于公司的发展,并根据员工的职业能力和工作态度来制定薪酬和福利,让他们有足够的动力去工作,让他们感受到自我的认同和自我价值。在工资和福利体系中,要考虑到保障职工的生存需要和提供自己的发展机会,让他们更加自信地提升自己的能力。同时,建立一个规范、合理的工资和福利体系,也有助于提升员工对公司的认同,促进员工的参与,促进公司的发展。

2.4 建立健全薪酬福利机制

在竞争日趋激烈的今天,为了增强员工的凝聚力和激励,我们需要建立一个健全的工资和福利制度,以促进员工的工作热情。作为企业发展的核心驱动力,企业要正确对待员工的主体性,使其与员工保持密切的关系,使其意识到公司的发展与公司的命运息息相关。同时,在薪酬与福利体系的构建上,要让员工与公司的关系更加密切,这样才能让员工感到自己的价值得到认可,从而增强员工的责任感、使命感和归属感,从而提升员工的幸福感。比如,许多跨国企业都会采用合伙人制度来激励员工,只要是工作了两年以上的员工,就可以享受到公司的分红,让他们成为合伙人,让他们的幸福感和归属感都得到了极大的提升。

3 结语

在企业的人力资源管理中,工资和福利管理工作的质量与员工的幸福感有着直接的关系,通过完善相关的制度,可以有效地提升员工的幸福感,同时也可以增强公司的公平和合理性,让员工更有动力的为公司做出贡献,帮助员工实现自己的价值,增强员工的自豪感和归属感,让公司成为一个真正的大家庭。员工的幸福感越高,企业的发展动力越强,就越能保持持续发展,并将积极的力量反馈给外部。

参考文献:

- [1] 陈安奇,王红.某地级市公立医院薪酬福利管理问题及改革途径探究[J].中国农村卫生,2022,14(05):69-71.
- [2] 刘玮婷.价值链视角下W制药厂人力资源成本优化研究[D].河北经贸大学,2022. DOI: 10.27106/d.cnki.ghbjju.2022.000209.
- [3] 包乐.浅析机关事业单位薪酬管理与职工激励制度问题[J].商业文化,2022(10):58-59.