

事业单位人力资源管理中薪酬管理的问题

孙勤舟

沂南县退役军人事务局, 中国·山东 临沂 276300

【摘要】薪酬管理是人力资源管理的核心, 制定合理的薪酬方案、采用科学的薪酬结构, 在满足员工利益诉求的同时, 增强他们的获得感、向心力, 将个人成长与事业单位发展牢牢联系在一起, 最终达到“双赢”的效果。本文概述了新常态下事业单位创新薪酬管理的概念和必要性, 随后介绍了薪酬管理创新策略, 为事业单位人力资源管理水平的进一步提升起到了一定的借鉴作用。

【关键词】人力资源管理; 薪酬激励; 公平性; 辅助工资

就目前事业单位人力资源管理中的薪酬管理而言, 传统的管理模式及方法已经无法满足实际需求及要求, 需要对薪酬管理进行进一步创新。基于此, 本文针对事业单位人力资源管理中的薪酬管理创新进行分析, 通过对薪酬管理的概述, 探索薪酬管理创新的有效途径及策略。

1 事业单位薪酬管理概述

薪酬管理的内容主要包含对员工报酬支付标准。发放水平及要素结构等相关元素进行适当地确定。分配依据调整。通过有效开展事业单位薪酬管理, 可以实现事业单位人力资源的更合理分配, 使人力资源利用率得以有效提升, 实现事业单位劳动效率的提升, 使事业单位经营稳定性得到保证。同时, 也需要认识到薪酬管理的两面性。薪酬管理虽然对事业单位发展会产生有利作用, 但同时也会给事业单位经营带来一定挑战。具体而言, 若事业单位制定的薪酬管理制度科学有效, 则在事业单位经营中有利于吸收优秀人才, 实现人才优势的充分发挥; 若事业单位制定的薪酬管理制度有问题存在, 则会影响到事业单位生产情况。因此, 要实现事业单位可持续发展, 使薪酬管理的作用充分发挥出来, 需要结合事业单位实际经营情况, 构建科学合理的系统化薪酬管理制度及体系, 使事业单位在当前市场竞争中占据明显优势, 以促使事业单位得以更好生存发展。

2 事业单位创新薪酬管理的必要性分析

现有的薪酬管理模式不能满足员工的利益诉求和发展需要, 是推进薪酬管理创新的直接动力。从事业单位的长远发展来看, 也必须与时俱进的改革和调整薪酬方案, 才能始终达到对员工的激励效果。一方面, 薪酬激励作为一种直观且有效的激励方式, 对于年轻职工的激励效果尤为明显。将业绩表现与薪资水平直接挂钩, 使得员工运用专业技能, 发挥创造思维, 强化奉献意识, 为事业单位创造更多价值, 在这一过程中实现了人力资源价值的最大化; 另一方面, 互联网时代的到来让信息变得更加透明。同一事业单位的不同岗位之间, 不同事业单位的相同岗位之间, 薪资水平的差异已经不是秘密。事业单位通过创新薪酬管理, 将薪资水平维持在平均水平以上, 或者是在薪资水平相同的情况下提供更多的福利, 才能有利于吸引和留住优秀人才。无论是从满足员工利益诉求和支持员工自我发展角度, 还是从事业单位人才战略的实施和未来可持续发展角度, 创新薪酬管理都有其必要性和紧迫性。

3 事业单位人力资源管理中薪酬管理的创新策略

3.1 完善薪酬体系方案

在人力资源管理中, 构建完善的薪酬体系能够保障薪酬管理规范化。公正性地开展, 在满足员工利益诉求和维护事业单位经济利益之间达到动态平衡。根据事业单位的薪酬管理现状, 应着重从以下3个方面对现有的薪酬体系方案予以完善: 首先, 优化岗位薪点工资?明确员工基础薪资的组成, 即技术水平薪资和职位薪资两部分。这样就可以使员工可以根据自己所在的职位, 以及自己的技术职称。业务能力, 衡量付出与收益是否呈正比。同时, 也可以激励员工加强专业学习。提高技术水准, 从而实现薪点工

资的提升。其次, 适当加强工龄补贴力度。对于那些工龄较长, 见证了事业单位成长的老职工, 通过提升工龄补贴比例, 让他们继续保持奉献热情, 更好发挥“老带新”的职责。最后, 重置绩效工资, 分别设立绩效效应奖励、专门性奖励, 使绩效工资更能体现出职工的业绩情况。

3.2 优化薪资要素

在人力资源管理中, 一方面是员工需求呈现出多元化, 另一方面是同行事业单位之间对优秀人才竞争更加激烈。这就决定了事业单位人力资源管理部门必须对薪资要素进行优化, 以便于迎合当下员工的利益诉求。建议从以下4点予以优化: 第一, 绩效加薪。对于绩效奖金, 分别提供月度考核、年度考核两种形式, 相应的奖金发放也采用月底发放和年终发放两种形式。对于特别奖金, 例如超额劳动奖励、突出贡献奖励等, 人力资源部门应报请公司党委会, 经审批通过后发放奖励。第二, 年终效益奖。以事业单位当年的经营利润为准, 从中提取一定比例作为奖金, 根据各个部门。每位职工的业绩进行发放。第三, 辅助工资。根据工作年限、技术职称、专业等级。学历水平等因素进行确定。第四, 员工福利。包括带薪年假、健康体检、带薪培训等。

3.3 科学调整薪资

在事业单位经营发展中, 由于外部竞争态势的加剧。物价指数的波动, 以及事业单位内部经营效益的变化。组织结构的调整等诸多因素的影响, 决定了人力资源管理中必须树立动态理念, 对薪酬进行灵活调整。从调整方式上, 分为以“年度”为单位的定期调整, 以及不定期调整两种形式。前者的调整依据是事业单位上一年度的盈利情况, 以及对本年度市场趋势和经营效益的预测结果, 同时还需要参考CPI的波动变化等。后者则是依据职务变动。考核结果。特殊贡献或者是紧急状况等, 对员工的薪资进行适应性调整。例如, 调换到新岗位的员工, 自到岗之日起30日内为考核期。对这30日内的岗位胜任力进行评价, 若未达到岗位要求, 则重新进行职务调整。若满足岗位要求, 正常发放相应级别的薪资; 若表现优异, 可适当增加薪资。

4 结语

在目前事业单位人力资源管理工作, 薪酬管理占据越来越重要的地位, 在提升人力资源管理水平及保证事业单位的有效运营方面具有重要的作用。作为事业单位人力资源管理及薪酬管理人员, 应当对薪酬管理加强认识, 注重薪酬管理创新, 并且从各个方面入手真正实现薪酬管理创新, 发挥出薪酬管理的作用, 满足事业单位人力资源管理及事业单位持续发展的要求。

参考文献:

- [1] 马卫华. 加强事业单位人力资源管理核心研究[J]. 中国中小企业, 2020(09): 181-182.
- [2] 耿学昌. 浅议事业单位人力资源管理中的激励机制问题[J]. 市场论坛, 2020(05): 48-50+54.
- [3] 王文静. 事业单位人力资源薪酬管理方面的问题及应对措施探讨[J]. 现代商业, 2019(32): 89-90.