

关于人力资源管理中薪酬福利的激励探讨

王芝琦

中铁电气化局集团有限公司城铁公司 北京 100036

摘要:企业的健康发展离不开员工的共同努力,在我国国有企业的建设中,对员工的有效激励是提高员工的责任感与积极性的重要手段。故而国企人力资源管理必须要重视薪酬福利的重要激励作用,通过对传统国企人力资源管理方法的优化来提升员工的工作福利,使其以更加饱满热情的态度积极投身于对国有企业的建设之中。

关键词:薪酬福利;作用;影响因素;问题;措施

引言:

在现代企业制度中,为了适应现代企业发展的需要,薪酬支付不仅要发放固有的工资,还有一些员工福利,它充分展现了“人性化”,这是人力资源管理的一种新体现。薪酬福利既包含经济型薪酬和非经济型薪酬,其中经济型薪酬以工资为代表,非经济型主要包括带薪休假、工作环境、职业培训等隐性福利。人力资源管理的核心环节是薪酬福利,因为它关系到员工的利益、员工工作的积极性和企业的稳定和发展,它是及其至关重要的。随着经济的发展和现代企业制度的建立,个性化和人性化成为了人力资源管理注重的地方,而薪酬福利和员工的利益紧密相关,因此薪酬福利成为员工关注的重点,而薪酬福利也成为了人力资源管理中的重点关注对象。

1 人力资源管理时存在的不足

1.1 薪酬福利激励制度缺乏合理性和科学性

现阶段,企业的薪酬福利激励机制不健全,缺乏合理性和科学性。在制定薪酬福利制度时,必须以员工的工作需要和强度为前提。所以,若薪酬福利制度不公平、不合理,员工就会快怏不乐,就不会有工作热情,就不会尽全力工作,进而降低企业整个的运行效率,企业也得不到长远的发展。所以,薪酬福利制度要因岗而异,根据岗位的特点制定相应的薪酬福利制度,同时要科学合理,把员工之间的差异降到最低,促进整个企业的可持续、和谐发展。

1.2 没能制定完善的激励制度

在制定激励政策时更多的是关注物质奖励,没能认识到加强精神激励的作用。在我国经济发展速度不断提高的背景下,人民的生活质量也有了不同程度的提高,越来越多的人开始注重精神层面的质量。基于此,医院要摒弃传统管理模式下的弊端,加大对精神

激励制度的重视,不能仅仅依靠工资来解决问题,要引导员工树立自信心,将自身的作用充分发挥出来。此外,要增强员工在团队合作方面的能力,让员工意识到团队合作的重要性,进而对自身的工作多一分热爱^[1]。

1.3 员工对薪酬福利的心理预期

企业中的员工对于薪酬福利都会有一个自己的心理预期,包含着薪酬福利的价值和薪酬福利的相对公平性。企业需要对员工心理预期的薪酬福利做一个大概的评估,因为企业所要满足的不仅仅只是一个员工的心理预期,而是整个企业员工的薪酬福利,因此企业需要了解全体员工对薪酬福利的期望,制定适合的薪酬福利体制,最大程度的满足全体员工。

1.4 岗位职责不明确影响绩效考核

企业的绩效考核和企业的员工有一定的关系,但是员工的工作内容,在企业中却不能得到清晰分配,特别是管理阶层,企业无法做到明确的地位,导致权力和工作职责之间发生冲突,企业中发生问题时找不到明确的负责人,对问题也不能做到及时解决。企业的绩效考核只能反映企业的相关发展问题,无法从根本上解决企业内部所出现的问题^[2]。

1.5 工资相对较低,平均主义色彩严重

通过调查可以发现,工作人员的工资水平占收入的比例较低,在分配时存在不合理现象,无法发挥薪酬福利激励政策的作用,甚至会降低工作人员的工作积极性。目前医院是通过划分学历以及工作年限设定工资档次,并且大多采用了发放固定薪资的方式,而津贴则成为另一种补充形式,此种做法存在严重的色彩主义,并且工资调整也逐渐向低工资靠近,导致不同学历或者职务的医护人员薪资之间的差距越来越大,不利于员工工作积极性的提高,甚至会流失高素质人才。

2 人力资源管理中薪酬福利激励作用充分发挥的措施

对于企业人力资源管理工作而言,薪酬福利激励体系是不可缺少的构成内容,一定要高度关注薪酬福利激励体系的构建。为此,在人力资源管理活动开展过程中应当深入探究该体系的功能,确保人力资源管理活动的顺畅进行。

2.1 根据市场情况调整薪资

薪资制度以及奖励措施往往也会对劳动力市场有所影响。对市场情况进行分析也是开展管理工作的重要前提。在进行国有企业的管理工作中,在管理工作的开展之前,首先应注意对市场的整体经济行情以及不同企业的薪酬待遇等进行分析,对于市场的劳动力价值进行及时的了解,继而在这一基础上,结合企业的实际发展情况进行合适的薪酬的制定,提高企业在整个市场环境中的竞争力,让员工对于企业更加具有归属感,提升对于国有企业的认可程度,促进其工作的积极性与主动性^[3]。此外,在进行薪酬福利激励策略的制定过程中,公司还应注意对整体的女市场发展情况进行分析,当发现市场人才供不应求时,应注意及时对企业的薪酬管理制度以及激励机制进行进一步的优化,提升对于员工的福利待遇,为其提供更加需要的福利保障,使企业自身的市场竞争力在这一保障条件下得以发展提升,使公司得以吸纳更多的优秀发展人才。当发现市场的人才供过于求时,公司也可适当降低企业的薪酬福利情况,降低待遇条件,以此降低公司的人才成本,降低资金支出。在进行薪酬福利的降低时,公司也不能一味追求对成本的减轻,依然需要对市场的平均薪酬福利进行关注,应注意保持本公司的薪资待遇能够高于经济市场的平均水平,依然与市场的平均经济之间保有适当的差异性。在这样的条件下来吸引大量人才的注意,进而从中选择出更加适合企业发展理念的人才,并提高人才对于国有企业的忠诚度,使其不断为企业创造收益。通过灵活的调整也能有效避免人才的流失,是保障企业健康发展以及长久进步的重要前提^[4]。

2.2 保证薪酬福利分配的合理性

公平、合理的薪酬福利制度可以激发员工的工作积极性。可以从以下几个方面来衡量这种合理性。(1)制度的制定是否公平。指制度制定时,是否询问了广大员工的意见,能否充分反映群众的利益;(2)制度的践行是否公正。如果公平的制度得不到公正的执行是形同虚设的。因此要有严格的执行程序,并建立相应的监督

机制;3.信息是否透明。最终的薪酬福利要明确地展示给员工,不能含糊不清,不要让员工感到困惑的地方,满足员工的踏实感^[5]。

2.3 构建可持续的薪酬福利激励体系

薪酬福利激励体系具有两个显著的特征,其一是短暂性,其二是周期性。在特定阶段,企业员工因为薪酬福利激励体系工作热情高涨,然而社会在进步,时代在变化,如果薪酬福利激励体系不调整,某段时期之后,员工就会产生懈怠心理,就会丧失工作的积极性,不单单是企业的普通员工,管理人员也同样如此,一旦管理人员出现懈怠心理,也就不利于企业的发展,企业的可持续发展就得不到保证。所以,建立长期与员工相符的薪酬福利激励制度对企业的各层次的人员,从基层员工到管理人员都会调动其工作的积极性,促进企业的可持续发展^[6]。

2.4 建立科学合理的绩效评价体系

在人力资源管理工作中,绩效评价体系发挥着十分重要的作用,与薪酬福利激励制度联系紧密。企业在制定和实施薪酬福利激励制度时,要制定科学合理的绩效评价体系,为其提供全方位的支撑,保证其作用得到充分发挥,促进员工积极参与到工作中,让员工保持斗志昂然的激情,为企业的长远发展提供有力支撑。只有这样,才能最大限度发挥薪酬福利激励制度的作用,人力资源管理水平也得到了提升,促进企业健康、长远的发展。

2.5 严格按照以人为本理念开展激励管理工作

对人力资源管理而言,薪酬福利激励在其中发挥着十分重要的角色,并且依托于人力资源而存在,因此,医院在制定薪酬激励管理制度时,要秉持以人为本的工作原理开展,并做到以下几点:第一,对现有的思维管理模式进行创新,加强人性化管理方面的内容,调动员工的工作积极性;第二,在制定政策时要聘请专家进行讲解,保证各项制度的公平、公正,所制定的岗位之间应具备互相适应性,岗位以及员工自身的能力应相互匹配,实现互利共赢,这就要求医院与员工之间相互配合、接纳、理解,将人力资源管理工作的作用充分发挥出来,提高医院在同行业中的地位;第三,做好奖罚分明,对于工作态度消极或者犯错的员工应进行处罚,使其能认识到问题的严重性,避免出现同样错误。

3 结束语

综上所述,薪酬福利激励策略对于企业的发展以及

员工的管理有着重要的作用，是提高员工的工作积极性、企业忠诚性的重要途径。传统的“分蛋糕”的平均薪酬模式早已无法满足日新月异的时代发展需求，通过对绩效考核的提出、福利随实际工作情况的梯度增长以及人文的关怀体验等方式，有效弥补了传统的薪酬管理体制的不足。公平、公正、公开的管理条例也让企业管理更加透明化，让员工能够更加清晰明了地认识到付出与收获之间的正向关系，继而有效提升其主观能动性，更加主动地对自身的能力进行提升，以点带面促进企业内部环境的整体发展，提升内部的稳固性，让国有企业能够由内而外焕发出勃勃的生机。此外，合适的薪酬福利机制的建立对于企业的市场竞争力的提升也有着重要的作用，是维护企业健康发展的重要保障。

参考文献：

- [1]卢春光.医院人力资源管理中薪酬福利的激励探究[J].环渤海经济瞭望, 2021(01): 100-101.
- [2]张叶琴.人力资源管理中薪酬福利的激励策略分析[J].经济管理文摘, 2020(21): 93-94.
- [3]顾莉.国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J].人才资源开发, 2020(04): 45-46.
- [4]陈悦.医院人力资源管理中薪酬福利的激励分析[J].财经界(学术版), 2020(02): 78-79.
- [5]李建军, 樊腾飞.国企人力资源薪酬管理存在的问题及对策[J].科技风, 2019(11): 161-164.
- [6]顾莉.国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J].人才资源开发, 2020(04): 74-75.