

事业单位人力资源管理中薪酬管理的分析

周钱霞

(南京市江宁区公路管理站 江苏 南京 211100)

[摘要] 在新的市场经济环境下, 事业单位发展速度较快, 并且发展稳定。人力资源管理在事业单位的发展发挥着重要作用, 而为进一步提高事业单位的人力资源管理水平, 促使事业单位的发展, 事业单位需要不断的创新人力资源管理模式, 并重点完善薪酬管理制度, 调动事业单位工作人员的积极性, 进而促使我国经济得到更快、更好的发展。

[关键词] 事业单位; 人力资源管理; 薪酬管理

引言

薪酬管理对事业单位来说意义非凡, 是决定事业单位当前及将来发展方向与规模的主要激励手段, 而薪酬管理又是事业单位人力管理的主要组成。经济发展意味着我国事业单位数量增多、规模增大、市场经济的激烈性大大提升, 因此事业单位想要在这个竞争越发激烈的市场立足, 就必须提高事业单位内部的核心竞争力, 从事业单位的发展现状出发, 完善内部薪酬管理体系以提高事业单位整体内部管理水平。

1 薪酬激励的概念及重要意义

薪酬激励, 是增强企业或组织综合竞争实力的重要工具之一, 是现代人力资源管理的重要组成部分, 从根本来说, 就是通过增加员工的劳动报酬来调动其工作积极性和工作热情, 以促进整体工作效率和质量的提高, 在促进企业或组织最终战略目标实现的同时, 有效提升员工的工作能力和综合素质, 帮助其达到自我价值的最大化。对于员工个人来说, 报酬不仅是对过去一段时间内所付出劳动的补偿与肯定, 更是促使其努力工作, 获得期望报酬的一种激励, 同时, 还代表着社会、企业、组织对员工价值与劳动的认可, 是员工综合工作能力、个人思想品德与未来职业发展空间的量化表现。所以, 薪酬激励除了金钱之外, 还包括荣誉激励、地位激励与成就激励等等, 能够从多个角度激发和增强员工的工作欲望, 促进其全身心投入, 最终实现企业整体综合竞争力的不断提高, 帮助其在日益激烈的市场竞争中占有自己的一席之地。

2 目前人力资源薪酬管理中存在的问题

2.1 薪酬调整机制缺乏灵活性

现代事业单位为了长久发展, 为了适应市场体制变化和国家政府转型改革, 本身也在不断转型升级中, 事业单位内部很多方面都会发生变化, 薪酬分配和管理亦是如此, 并且薪酬体系和相关机制会受到事业单位转型升级的影响。事业单位结构和功能的不断变化, 要求薪酬机制也要具备可随时调整的特点。但在实际中, 事业单位在薪酬分配上仍存在不合理的现象, 最常见的就是论资排辈的分配方式。事业单位的薪酬管理往往和其他方面的升级改进无法保持同步, 所以薪酬调整机制缺乏灵活性。

2.2 薪酬管理的效能无法得到发挥

薪酬管理的分配效能与我国事业单位当前发展情势相悖的问题存在于不少事业单位, 而管理效能与事业单位实际效益相关, 才是经济效益提高的根本保障。事业单位薪酬管理只是简单地借助绩效考核手段, 却不根据事业单位当前发展状况制定合理的绩效考核指标, 最终使得传统且不适合事业单位的绩效指标成为考核的主要方向, 最终使得事业单位在竞争中丧失了有利条件。例如主要负责职工服务的事业单位, 这类事业单位主要负责法律援助、困难救济等工作, 但这类工作的前提是具有完善的管理制度, 如资金管理制度。帮扶对象的资金没有及时录入, 于是形成账目混乱的情况。不仅如此职工的薪酬管理也不合理, 事业单位的资金管理没有及时结合信息技术, 不具备二重性的要求, 于是导致工作人员效能大大降低, 有困难的职工不能在第一时间内得到救济, 员工的工作效率也比较低下。

2.3 事业单位员工的薪酬组成结构不合理

随着我国国民经济的飞速发展, 我国社会的整体经济水平也在不断提高, 人均收入已经达到了一个全新的高度, 然而, 与其形成鲜明对比的是我国事业单位整体人均收入的涨幅并不大。受事业单位的特殊性质影响, 其经济收入的一大部分是国家的财政补贴, 与社会其他企业的竞争不大, 导致其工作人员的薪酬水平较低, 薪酬组成结构较为落后, 其中的绩效工资部分较社会经济水平明显偏低。虽然, 近些年来, 我国多次完善事业单位的员工薪酬结构, 并将绩效工资制度广泛应用, 但是因为各种因素的制约和影响, 其实际使用效果仍不理想。根据有关部门的调查显示, 当前我国事业单位员工薪酬的构成结构中, 基本劳动报酬、职称补贴、交通补贴和岗位补贴等基本因素的比重较大, 而这些因素并没有充分调动员工积极性和工作热情的作用, 只能满足员工的最基本生活需求, 而薪酬制度设立的初衷则是借助金钱等奖励来调动员工的工作积极性与热情, 从而提高单位整体的工作效率与工作质量, 因此, 事业单位员工的薪酬组成结构不合理, 是当前事业单位深入推进薪酬激励制度实施亟待解决的一个问题。

3 事业单位人力资源管理中薪酬管理的主要措施

3.1 树立正确且全面的薪酬管理理念

进行薪酬管理改革的过程中, 事业单位中有关的工作人员要将传统的思想和理念进行转变, 要将现代化的人力资源薪酬管理制度和新的理念有机地结合到一起, 同时还要符合我国的市场经济发展模式, 对人力资源管理工作要采取深度的分析和研究, 制定出科学、合理的薪酬管理制度, 将制度落实到位。进行人力资源管理过程中, 占据着比例较大的就是薪酬的管理, 其中有薪酬的结构、薪酬的标准和支付形式等, 事业单位要将薪酬管理工作的这几项内容进行完善, 后续的绩效考核和岗位津贴等才能得到实际的运用, 才能将员工的积极性有所激发, 促使事业单位的工作人员更好地完成工作目标。不仅将工作的效率和质量有所提高, 同时为事业单位保留了大量的人才, 从而促进了事业单位的发展。

3.2 完善绩效薪酬管理制度

事业单位在发展中, 为激励工作人员的积极性, 可以在制定薪酬管理制度的过程中, 考虑工作人员的工作性质、工作岗位的重要性等, 制定完善的绩效薪酬管理制度。制定绩效薪酬管理制度时, 需要针对事业单位不同工作岗位的要求等因素进行全面分析, 从而合理的规划不同岗位绩效薪酬, 促使工作人员在绩效薪酬管理制度下积极地开展工作。同时, 薪酬管理的工作人员需要认识到, 绩效考核是人力资源管理中的重要内容, 而绩效薪酬管理制度能够为绩效考核提供重要的依据, 发挥出约束事业单位全体工作人员的作用, 并且能够保证事业单位人力资源管理中绩效薪酬管理的公正公平, 这样的薪酬管理制度也将促进事业单位的发展。因此, 事业单位人力资源管理中薪酬管理创新工作模式, 可以不断完善绩效薪酬管理制度, 并为落实绩效薪酬管理提供基础条件, 使其发挥出作用, 促进事业单位的发展。

(下转第63页)

《盘龙祭》、《五方祭》、《跳八仙》、《山鬼》、《女神钟》等，其中《女神钟》是道教舞蹈舞台化的典范，是“创作”对“教学”的反冲锋。可惜，《女神钟》的成功只是灵光一闪便隐没。其成功之后的缄默沉寂，暗示出认知和发掘道家与道教的舞蹈的艰辛。

蓬莱当地的道教神仙文化，为舞蹈训练、表演和创作提供了本土资源，舞蹈编创应当对本土资源开发与激活，汲取当地传统文化，提取编创素材，去深挖我们的根，去挖掘自己的文化，将文化与创作融合，才是活力的种子。

2、技术的认知与开掘

所谓技术，是指道法和道术。主要总结为两类：第一类以修炼自身以求长生不老为主，包括内外丹术、气功引导术、内家拳等；第二类以想象中的鬼神世界为主，包括各种灾害、捉妖降魔等

首先是道法之舞，道教的核心是思想观念，这一方面的哲学基础一方面来自道家，一方面来自民间的原始宗教。形而上的思想与情感产生了形而下的身体姿势、动态、造型灯对应的身体符号。比如：舞台民间舞《二月二》的实践，已经把手的造型（包括拂尘的使用）和躯干的屈伸表现出来。

其次是道术之舞，由养生术、内丹术而生，发散出导引和内家拳，影响着中国舞蹈，包括中国古典舞“身韵”、云门舞集的《水月》、凤仙功舞团的《精气生化》。

3、审美的认知与开掘

老庄的“人法地，地法天，天法自然”的“天地有大美而不言”为其美学馆核心。于是，先秦有“庄周梦蝶”、魏晋有《鹤舞》，两汉画像的《七盘舞》，都是在自然之美和生命之美中。孙颖先生创作的《踏歌》及现代舞形态的《逍遥游》都是在太极阴阳中的舞动。

4、文化的认知与开掘

老庄派和黄老派的出现，奠定了后世道教在发展中的两个精神方向：以老庄为核心的自然无为之说和以黄老为核心的养生求仙的思想。前者被魏晋时期的玄学所发展，形成避世隐逸的文化，例如古典舞男子群舞《谢公屐》；后者被宋明道教的内丹心性发展为修心养性追求成仙的文化，像《霓裳羽衣舞》。

20世纪90年代末还涌现了一批主流舞蹈作品，比如：《轻·青》、《风吟》、《扇舞丹青》、《绿带当风》等，延伸了身体的“清雅远逸”，追求与自然融为一体。

结论

当下中国创通舞蹈文化的多元复兴，道教文化元素应成为舞蹈创作多元重构的动力之一。宗教信仰的探索是舞蹈文化的另一制高点，中国传统舞蹈在自身追求中不应回避这一制高点。舞蹈教学中需传递给学生这一观念，特别是舞蹈创作，找到舞蹈编创的发展路径，意识到每种舞蹈文化的追求都应该在自我尊重的基础之上关注他山之石，自我扬弃，发现自己的文化元素，有所信仰。

参考文献

- [1]谢陆军主编，王卉著，《中国道教脉络》，中国财富出版社，2013年
- [2]卿希泰，《简明中国道教史》，中华书局出版社，2013年
- [3]邓佑玲主编，《舞蹈美学与舞蹈教育研究》，中国书籍出版社，2013年
- [4]袁禾，《舞蹈与传统文化》，北京大学出版社，2011年
- [5]刘建，《宗教与舞蹈》，民族出版社，1998年
- [6]千春松、张晓芒主编，《中国传统文化·百科全书》，经济科学出版社，2008年
- [7]刘健、张素琴、吴宏兰著，《舞与神的身体对话》，民族出版社，2009年

（上接第54页）

3.3完善员工薪酬组成结构

为了激励员工，通过增强其工作能力与效率增强事业单位整体的综合实力，事业单位要从飞速发展的社会现实出发，充分考虑各种因素，实事求是，在保证其员工基本薪酬因素的基础上，适当增加薪酬激励因素的比重与总数，同时将工作效率与质量作为计算员工薪酬的直接因素，加大奖励先进的力度，以增强员工的工作热情与工作质量，促进事业单位整体的又好又快发展。

3.4提高福利手段的弹性

福利手段运用得好坏直接决定一个事业单位激励制度效果的好坏，因此事业单位在设置福利手段的时候需要综合考虑各方面的因素，根据事业单位当前发展特点制定出符合事业单位与市场的高弹性激励制度。因此事业单位在制定手段的时候，可以选择工作绩效高低决定福利高低的方式来制定福利手段，福利设置没有上限。即员工根据自身工作能力与结果决定福利额度，按劳分配的福利手段直接刺激员工的工作积极性，员工了解到工作结果与福利密切相关，就有更大的动力去完成这一项任务，激励作用能被展示出来。不仅如此，经济发展伴随着通货膨胀，传统定额福利往往意味着福利程度下降，员工工作积极性也由此降低不少。高弹性的福利手段还意味着津贴与奖金占福利的比重大，这种改革措施直接降低员工缺勤率。更重要的是，福利手段体现的是人文主义，员工内心感念事业单位管理者，事业单位内部团队凝聚力大幅度提高，有助于事业单位获得更高的社会及经济效益。

3.5拓宽晋升加薪的空间和渠道

随着事业单位人事制度改革的进一步深化，事业单位岗位设置的全面铺开，推进事业单位岗位等级的设置是为职工拓宽晋升加薪的空间的重要方法，例如：专业技术中级岗位设有三个等级，即八到十级，取得相应中级专业技术资格的职工可以根据条件和实际核准的岗位，竞聘上岗、按岗聘用，从而提升事业单位职工晋升加薪的空间。拓宽晋升加薪的渠道，除了最基本的职位晋升以外，事业单位可以为部分作出特别贡献，或在某方面特别突出的职工进行奖金等奖励；也可以为职工提供继续受教育和受培训的机会等福利与服务。

结束语

薪酬激励，是现代人力资源管理的重要组成部分之一，深化薪酬激励制度在事业单位中的应用，不仅能够有效提高事业单位员工的工作能力和综合素质，还能够提高事业单位整体的工作效率，促使其获得持续、稳定的发展。虽然，现阶段事业单位在应用和实施薪酬激励制度时还存在着许多的问题，但是加强薪酬激励，对于事业单位乃至整个社会的发展，有着重要的意义。

参考文献

- [1]马静，贾晓月.浅谈人力资源薪酬管理中存在的问题及解决对策[J].事业单位文化旬刊，2017（4）.
- [2]郭颖.浅析事业单位人力资源薪酬管理存在的问题及解决措施[J].经贸实践，2017（17）.