

国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨

张佳雯

中铁建设集团有限公司 北京 100040

[摘要]对于国企来说,人力资源管理是非常重要的,而人力资源管理的一个重要内容就是对于薪酬的管理,必须要有合理的薪酬,同时要确保员工能够正常的收到,而且还需要采用一定的策略,要对薪酬结构进行优化以及完善,并需要确定薪酬的水平与结构,如此才能够更好地将员工工作的积极性与主动性调动起来,对于那些优秀人才也更有吸引力,能够留住人才。为了能够适应激烈的市场竞争,企业就必须要加强人力资源管理,要有科学完善的薪酬管理机制,有了科学的制度和模式进行约束,才能更好地开展薪酬管理工作,才可以将其作用更充分地发挥出来,为国企的发展打下良好的基础。

[关键词] 国企; 人力资源管理; 薪酬福利; 激励策略

【DOI】 10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.704

引言

对于国企员工来说,薪酬福利直接能够影响他们工作的热情和动力,有了合理的薪酬福利激励政策,能够让员工的工作中更加的积极,对企业也有更高的忠诚度,这对于企业来说是有着非常重要的意义的。如今国企在人力资源管理方面还是有着不少的问题的,下面文中就简单分析介绍了相关的问题,特别从薪酬福利激励策略方面展开了深入的探讨。

1 国企人力资源管理中薪酬福利概述

1.1 国企人力资源管理概述

对于国企来说,人力资源管理是非常重要的一项管理内容,是企业发展战略实现的重要保障,为了更好地完成人力资源管理,就必须采用科学有效的管理方法。作为人力资源管理,他们的主要工作就是进行人力资源的规划,按照公司的需要进行人员的招聘与配置,组织开展员工的培训和开发工作,还有就是进行薪酬以及绩效管理^[1]。进行人力资源管理,就是要将劳动人员的潜能挖掘出来,为企业创造更多的经济效益。人力主要就是体力以及智力,在应用的形态上还会有知识以及技能。

1.2 薪酬福利概述

在人力资源管理方面所应用的薪酬福利激励方法主要就是精神奖励以及物质奖励,通过进行这样的奖励在辅助完成管理的目标。必须对激励措施进行灵活地运用,丰富激励的内容,这样才可以更好地将员工在工作中的积极性调动起来,让他们在工作中更具主动意识。员工对于薪酬福利都是非常关注的,这也是企业提高员工满意度的一个重要途径。为了做到让员工对薪酬满意,薪酬必须要体现出公平性以及竞争性。首先,从公平性来讲,是利用企业的运行职位系统和评价系统来体现的。在制定薪酬策略时,需要将企业自身的薪酬和市场的平均水平进行比较,然后确定相应的薪酬支付范围。要通过多种途径来收集相关的薪酬信息,有些职位也要通过非正式的方式去调研,不过采用这样的方式获取的信息往往是不足完整和系统的^[2]。其次,从福利方面来讲,这也是提高员工对于薪酬满意度的一种形式,提高他们对于企业的认同感。可以说,福利是一种承诺,对员工来说,福利同样也是他们的收入的一项,一旦少了这一项,那么就会

影响到他们工作的积极性。

2 国企人力资源管理中薪酬福利制度激励出现的问题

2.1 薪酬激励形式单一,目标不够清晰

大多数的国企采用的工资结构就是基本工资加绩效,加奖金,其中绩效就是会和职工的工作能力进行挂钩,是企业进行职工考核的一项重要标准,然而,很多企业并没有有效地贯彻执行这些措施,他们虽然也有绩效制度,可是并不会真正的按照绩效成绩去考核。而且企业对于员工的绩效考核通常都是评价为“称职”,只有很小一部分才可能会被评定成优秀,即使被评定成优秀,他们的收入与称职人员的收入相差也不会很大,显然,这样就很难体现出薪酬福利的公平性,也就难以将员工的工作积极性调动起来。大多数国企采用的都是相对单一的薪酬激励形式和考核方式,没有明确的划分岗位职责,业绩和具体的工作任务,员工缺少晋升机会,报酬增加的幅度有限,这样有些员工比较看重自我价值的往往就会选择跳槽,追寻更大的发展空间,造成企业人才的流失^[3]。

2.2 薪酬制度管理松散,让员工对薪酬产生不公平感

对于员工来说,他们的工作积极性往往就是尤其薪酬所决定的,所以说,企业管理必须要让员工感到薪酬分配是公平的,这是很关键的。一旦员工对于薪酬分配感到不公平,那么就可能出现跳槽的情况,这会给企业带来很大的损失。并且多数国企都会实行工资保密制度,但是又没有真正地去贯彻,有时候员工都可以知道其他同事的工资情况,一旦感受到工资有着很大的差异,他们就会有着很强烈的不公平感。而且还有一种情况比较普遍的就是新员工,他们的收入往往比老员工要高,很多人都觉得只有不断进行跳槽,才能得到公司的肯定,能够更快的增加自己的收入,这也导致企业员工流失问题相当得严重,企业在员工培养方面投入了很多,一旦这些员工离职,就会给企业带来很大的损失。所以说企业在设置薪酬机制的时候必须充分考虑各个岗位工作人员的需求,要了解他们的心理预期,激励制度必须要有针对性,要体现出个性,如此,职工才会有幸福感,对于企业才会有更高的忠诚度^[4]。

2.3 绩效评价体系不健全,考核方式存在问题

在进行薪酬管理的时候，必须要有相称薪酬激励制度，这是薪酬管理体系中重要的一部分。国企的激励管理通常采取的形式有培训，升值奖励以及物质奖励等，可是却没有形成比较统一的评价体系。而且因为公司往往有着比较繁杂的业务，组织框架也相当复杂，有着各种公司，部门，还有分公司等，他们对于员工的评价都会采用自己的方案，而且这些评价方案的水平又不能保持一致，有的还缺乏必要的公平性与合理性，人情工资的问题比比皆是，这就容易让员工反感，现逆反心理，不但无法发挥正向的激励的作用，还会引发他们的逆反心理，对企业丧失信心，纷纷的跳槽。所以说国企必须要尽快地完善绩效评价体系，为员工提供公平的竞争环境，通过对他们进行适当的激励将他们工作的积极性充分地调动起来，为企业创造更多的价值^[5]。

3 国企人力资源激励机制中薪酬福利制度的优化措施

3.1 制定公平薪酬制度

首先，一项公平的薪酬制度能够有效地提高工作人员对企业的认可度和他们对于薪酬的满意度。制度能够让员工在工作中变得更加积极，让他们能够主动地去提升自己，更充分地发挥自己的潜能，从而为企业带来更多的效益。在制定薪酬福利制度的时候，必须要征询员工的意见。了解他们对于工资福利的诉求和相关想法，薪酬福利的制度必须要符合员工的有关诉求。其实在落实福利的时候，必须要严格的去执行有关的薪酬制度，必须要遵守有关规定，保证管理的科学性，有效性，真正发挥提高员工工作积极性的作用，让员工能够更主动地去完成有关工作。不但要做好管理工作，同时还要加强监督体系的建设，要完善监管机制，保证福利制度能够被贯彻落实，为员工提供保障，真正实现薪资制度的公平化、合理化并有效进行落实^[6]。最后，制定的薪酬制度还需要实现管理信息的公开与透明。确定的管理制度需要通过一定的形式进行下发或者告知，确保员工都能够清晰的理解与公司的管理机制和条例，从而能够以此为据，对于自身的合法权益进行维护，真正的认识企业的管理机制，感受到其中的公平公正，解除他们的后顾之忧，让他们能够更安心的去进行工作，对工作投入更多的热情，这样也能够提高企业整体的凝聚力和竞争力，使企业能够获得更好的发展。

3.2 优化薪酬福利激励原则

进行薪酬福利的管理可以让员工获得物质上的保障，他们也就更加投入地去进行工作，将自我价值发挥出来，为企业创造更多的利益。第一点，为员工设计的薪酬福利激励机制，不能有面向个体的无效的激励标准，激励政策也必须要符合企业自身的激励目标，不能有平均思想，这样才能充分发挥激励制度的作用。第二点，激励工作必须要有足够的透明度，要公平公正，要接受公司所有员工的监督，必须要让大家都能了解，这样薪酬福利激励才能发挥更好的作用。第三点，要完善薪酬激励体系，为相关工作的开展提供框架与依据，为员工提供良好的环境，让他们感受到公

平公正，被关注，从而提高他们的凝聚力、向心力，能够更投入地去工作，为企业创造价值。

3.3 合理利用福利政策，增强内部工作队伍的积极性和稳定性，减少人才流失现象

必须要从薪酬管理的理念上进行改变，要有现代化的思想知道薪酬管理，采用现代化的方式进行人力资源管理，这样才能满足社会发展的需要。国企人员主要就是管理人员以及普通人员，其中主要就是普通人员为主。虽然管理者的占比比较少，不过他们的职业素质往往会更高，在工作中发挥得也是比较综合性的作用，对工作进行主导，也是很关键的。管理人员和普通员工之间在工作性质上有着一定的差异，前者大多都是顶层工作，内容是相当复杂的，往往难度也会比较大，要求要有良好的专业素质，还要有较强的逻辑思维，要熟悉相关的法律知识，还要有一定的文学素养。与之相比，后者的工作难度相对要小些，不过工作强度却很高，不过，不管是管理人员还是普通人员，都是为了企业创造价值而服务的。不过以往在进行人力资源管理的时候，企业经常会忽视普通员工的价值以及薪酬，他们往往将关注点都放在经济性、技术性的人才上，普通员工感到被忽视，对于企业也就缺少归属感，他们在工作中也就会变得比较消极，工作不够积极，这样就会对企业的发展造成不良的影响。在新的时代背景下，国有企业要学习先进的人力资源管理理念，不断转变管理观念，吸收新的人力资源管理知识，掌握新的管理技术，调整企业内部的薪酬福利，满足企业成员的合理需求。

结语

通过上面的研究可以明确，在国有企业的人力资源管理体系中，薪酬福利激励机制是非常重要的内容。对薪酬福利制度不断完善，对激励方案做出调整，使得员工对工作的积极性提升，企业生产力也得以增强。所以，国有企业不仅需要从自身的实际出发，还要考虑到员工的职业发展，实施必要的薪酬福利改革，以提高企业的核心竞争力，对企业的持续稳定发展起到一定的促进作用。

参考文献

- [1]张燕红. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J]. 经济师, 2021(06): 272-273+276.
- [2]江雨. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨[J]. 商讯, 2021(12): 177-178.
- [3]朱莎. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探析[J]. 商讯, 2020(31): 176-178.
- [4]顾莉. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J]. 人力资源开发, 2020(04): 74-75.
- [5]郝厚鸾. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J]. 中外企业家, 2019(28): 101.
- [6]刘剑. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励探讨[J]. 营销界, 2019(19): 81-82.