

# 人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨

赵雪君

山东省烟台市芝罘区三马路11路附1号内9号 山东 烟台 264000

**[摘要]**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，而薪酬福利也成了人力资源管理中的重点关注对象。本文探讨了薪酬福利的激励策略构造思路，并在此基础上分析了新型激励策略的构造方法，让企业的人力资源管理工作质量升级。

**[关键词]**人力资源管理；薪酬福利；激励策略

**【DOI】**10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.705

## 一、人力资源管理中薪酬福利激励的作用

第一，人力资源管理的两个重要问题分别是人员的招聘和员工动力的激发，对于企业而言，良好的薪酬福利制度可以在不同的阶段分别对以上两点发挥作用：首先，在面试阶段，为了吸引大量的人来应聘，良好的薪酬福利为这些人提供了机会，帮助企业引进许多优秀和高质量的人才，为企业的长远发展准备了更多的后备军；其次，在日常工作时，良好、合理、科学的薪酬制度不仅可以调动员工的工作积极性，还提升了员工对企业的归属感和满意度，促进员工对企业的管理制度、经营理念的认同感，进一步帮助企业留住人才，让这些人充分发挥他们的价值，为企业的发展提供不竭的动力。

第二，合理的薪酬福利制度满足了员工的幸福感。同时，激励性的福利薪酬既可以增加员工工作的积极性，又可以减少一些因不公平而引起的纠纷，从而减少企业在相关方面的一些损失，降低人力资源管理成本，企业不仅可以实现人力资源的优化配置，还可以达到经济效益的最大化。

第三，良好的薪酬福利制度把员工的利益和企业的成长结合在一起。让员工不要只考虑当下的利益，而要为企业的未来发展考虑，培养员工的大局观和长远意识，这对企业的风险管理有着重大的意义。比如薪酬福利体系中的股权激励，这与传统的员工激励机制不一样，股权激励赋予了员工的权利——未来以约定价格购买公司股票，这就将公司的发展与员工的切身利益联系起来，进一步激励了员工投身于工作中和重视起企业的发展情况，而不是作为一个旁观者，将自己的利益与企业的发展分离开，并且对于员工的工作积极性也有一定的提高，重视企业的发展。这是企业全面风险管理要实现的目标之一，从而帮助企业减少风险的发生。

第四，薪酬福利与企业发展相关联，薪酬对于员工是工作的目的，薪酬福利的管理并不是越高越好，或者可以以多种名义向员工发薪酬福利，而且要清晰的认识企业的发展和企业未来的战略规划，做出与企业未来发展相契合的薪

酬福利。企业的薪酬福利可以表现在很多方面，内容有很多种类，每一项内容的薪酬福利标准都是对这项工作的员工的一种肯定和激励。比如，在人事招聘方面的提成就算是薪酬福利的一种，这种薪酬福利具有很强的目的性，招聘的人才越多，提成越高，很大程度上会刺激员工的工作积极性，甚至会激发员工的创新性，为企业带来意想不到的收益，但是这一项提成的设定要与企业的相关实际情况进行一致，不能为激发员工的工作积极性而盲目设定提成。因此，在薪酬福利的设定上，需要考虑到企业的实际发展状况，制定合适的评判标准和激励形式。不仅仅要满足企业的正收益，即，发放的薪酬奖励不能超过企业的收益，不能影响企业的正常运营，而且还要要求员工对企业的发展提出自己的规划，以便于员工融入企业，将员工自身的利益与企业的利益绑在一起，还要对员工的能力进行不定期的考核。因此，随着员工能力的不断提升，薪酬福利也要进行适当调整，以便于企业更好的发展。

## 二、人力资源管理中薪酬福利的激励策略

### （一）定期人力资源培训

我们要定期对人力资源的心理和专业知识进行培训，还有对身体状况进行定期体检，达到预防或及时检查出疾病隐患。由于工作的要求，企业内部员工拥有强健的体魄是努力工作的前提。所以定期的体检是必不可少的。心理建设和专业培训不仅可以让人力资源心理素质过硬，面对紧急情况首先做到不慌不乱，提升整体的素质，有利于对今后工作的开展。操作规范化，不定期抽查，还要让不同职位的人员也要进行其他岗位的培训，以免遇到突发状况可以随时顶替。

### （二）考核制度的规范

应该提高薪酬管理的质量，规范人力资源管理的考核工作，定期进行人员考核，时刻保持危机意识和忧患意识，丢弃得过且过的思想，抛弃那种无用的优越感，在工作的各个方面抓紧抓牢。规范退出机制，可以转岗，逐渐实施竞争上岗制度，考核不合格的一律不准上岗，实现人员充分有效利

用,提高企业运行效率。此外企业可以通过人力资源管理中薪酬福利的激励结果来为员工制定职业发展规划,这样能够较为全面地了解员工具体行为表现,为员工职业能力发展提供客观评价依据,充分发挥员工在企业中的个人价值。

### (三) 将薪酬和绩效有效结合

在企业中,员工的薪酬福利一般是由很多内容所共同构成的,例如,包括员工的基本工资,员工完成任务所收到的奖金,员工应有的各项法定职工福利,某些情况下也会包括员工完成规定任务的绩效工资等等组成部分。在这些部分中,对企业员工具有显著激励作用的是绩效工资,企业绩效工资对员工的工作态度有着直接的影响。而绩效工资又往往取决于员工对企业的贡献值,所以为了得到更多的绩效工资员工往往会积极工作,为企业创造更多的价值。所以可以利用此关系将薪酬和绩效进行有效的结合,通过员工的绩效制定员工的薪酬,以提高员工工作的积极性,进一步推动企业的可持续发展

### (四) 构建充满市场竞争力的薪酬福利体系

劳动力市场环境对企业薪酬福利的激励效应有很大的影响。所以企业应该掌握市场上总体的劳动力供求情况,更需要了解同行业各个企业不同的薪酬水平。当市场上的劳动力供不应求的时候,企业就应该适当提高自身的薪酬水平以此来吸引更多优秀的员工,当市场劳动力供需情况相反时,那么企业就可以适当降低自身的薪酬水平以此来降低自身成本。

### (五) 保证薪酬福利的持久性

在实际调查过程中发现许多企业员工薪酬福利机制都存在短期性的特点,正是因为这种特性使得员工工作情绪和工作态度不稳定,经常出现短期积极,长期消极的工作现象。也就是说在员工薪酬福利有效的时间段内,员工会以积极的工作状态应对,尽可能的发挥自我价值,但是在员工薪酬福利失效的时间段内以及一定时间之后,员工的积极性会逐渐下降,而且不仅是员工存在这种状态,管理人员也存在这种状态,长期下来,这种状态必定会影响到企业整体的风气和状态,严重影响企业可持续发展。所以必须要避免这种现象,保证激励作用的持久性,使得员工的工作状态能够持续的上升稳定,最大化的实现企业利润。

### (六) 实行年龄差别薪酬激励机制

年终奖始终作为员工对企业忠诚度的重要标志,现如今年终奖的设置成为吸收人才与留住人才的重要举措,且在薪酬建立机制中占据重要地位。在我国大多数企业中,年终奖的设置未能充分发挥其优势,甚至致使员工缺乏竞争意识。因此,我们认为,应设立不同年龄层次的员工年终奖,进而在企业中形成激烈的竞争环境,不同绩效员工的年终奖不同,以此才能充分调动员工工作积极性。将自身利益与企业

利益相结合,增强企业凝聚力。

### (七) 与时俱进调整福利

随着社会的飞速进步发展,人民的生活水平的提升,对于物质的需求以及生活品质的需求也发生了巨大的变化。为有效提升企业薪酬福利激励策略的有效性,保证其能够一直对员工的工作积极性产生良好的助益作用,企业必须要学会与时俱进,通过对新时代的社会需求以及人民的全新生活需求的了解来为员工提供更加先进的、实用的福利奖励,以此激发员工的期待感以及对工作的积极性。在进行福利的设计时,还应注意与实际消费物价指数相结合,以此来选择出更加优异的福利标准。此外,除绩效奖金外,企业还应重视对员工的人文关怀,公司可以组织员工进行定期体检、定期旅游,在员工的生日之际为其赠送生日礼物或生日蛋糕,在不同的节假日到来时,根据不同的风俗习惯为员工赠送相应的节日礼品,如端午节送粽子、中秋节送月饼等,让员工能够时时刻刻都感受到企业文化的关怀。对薪酬福利的调整不仅应注意对其绩效奖金、项目奖金、全勤奖金等方面进行建设,人文关怀也是有效提升员工的忠诚度以及工作积极性的重要途径,对于公司内部和谐稳定发展以及良好的企业文化的建设也有着重要的促进作用。与时俱进的福利策划调整也大大提高了企业管理的灵活性以及多样性,使得员工能够在企业中时常保持着较强的新鲜感,不断对公司的认识能力进行提升,使其满怀期待不断进行自我的提升与优化,以点带面来促进企业的整体性发展,这对于企业的市场竞争力的提升也大有裨益。

### 结语

综上所述,薪酬福利激励制度在人力资源管理中发挥着重要的作用,是每个企业都应该重视的,对于企业的发展有着重要的促进作用,对于提高企业的人力资源的质量,提高企业的市场竞争力,推动企业可持续发展有着重要作用,同时也可以提高员工的工作积极性,让员工工作起来更有动力,也可以为企业吸引更多的优秀有质量的人才。企业也要注意充分了解员工的情况,避免出现因不够了解情况导致不能充分发挥激励作用的情况。

### 参考文献

- [1] 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)
- [2] 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)
- [3] 于红. 人力资源管理中的薪酬福利激励机制研究[J]. 企业改革与管理, 2019(23)
- [4] 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)