



人力资源管理中的薪酬福利管理途径建设及意义探寻

朱秋云

(张家界市人民医院 湖南张家界 427000)

摘要: 随着社会的不断进步与发展,人力资源成为一项非常重要且值得研究的新课题。下文根据目前人力资源的薪酬现状,针对人力资源管理中的薪酬福利管理及实践方法进行简单地讨论。企业需要采取科学合理的员工薪资福利规范进行管理,完善相应的福利措施,以便促进企业的可持续发展。

关键字: 人力资源 薪酬福利 实践 意义

中图分类号: R256.12

文献标识码: A

文章编号: 1009-5187 (2018) 03-201-02

引言: 随着社会的快速进步与社会经济的不断繁荣,现如今市场之间的竞争也演变的尤为激烈,人力资源管理已成为企业可持续发展的关键因素。正所谓,人才是社会发展的关键力量,也是一个企业得以发展的重要基础。只有对人才进行规范和有效地管理,使其最大化发挥作用,才可有力增强企业的市场竞争力。当然,将好的人才得以引进和进行持续培养,最有效的办法就是制定完善的薪酬福利制度。员工只有被企业的薪酬福利制度所吸引,才可完全激发其内在的潜能。因此,企业对薪酬福利制度进行科学合理的规划才是其得以持续发展的重要保障。

一、科学进行薪酬福利管理的意义

薪酬福利管理的基本原则是根据科学合理的进行劳务工作并采用多种方式和手段进行,这项管理必须依托国家的政策。说的通俗一些,就是薪酬福利制度必须建立前提是必须相对公平的情形,这是鼓励员最为有效的手段。企业建立完善的薪酬福利制度对企业的发展起到有力推进的作用。而对于员工来说,优越的薪资待遇是物质生活的重要保障,这样可以有效地减轻员工的生活压力,怀着更加饱满的情绪投入到工作中来,可以有效地提高工作效率。另外,企业对薪资福利进行科学规范的管理,可以使员工得到更多的福利,提高他们的工作积极性,最终达到增加效益的目的。优越的薪资福利制度可以更广泛地引进更多的人才,使其发挥其各自的潜能,在工作中不断地完善自我并不断进行创新,为企业的快速发展贡献力量。而且优越的薪资可以使员工不必为了生活而绞尽脑汁,可以把更多的精力集中到工作上来,起到增强企业竞争力的作用。企业对薪酬福利制度进行合理科学的规划可以促进企业的不断发展,同时与员工紧密地衔接在一起,实现共同成长的目标。

二、企业薪酬福利管理的基本现状

(一) 缺乏健全的管理体系

目前,我国大多数的企业还不具备健全的薪酬福利管理体系,对于员工的薪资福利缺少科学的管理。员工的薪资福利情况是与其工作考核状况有着直接的关系。因此企业想要得到好的发展,建立科学、合理的薪资管理制度是不可或缺的。薪酬福利制度的制定需要根据企业的实际情况,以及员工所具有的实际情况,同是参照未来的发展情况来科学制定。薪酬福利的制定必须按照员工对企业和工作的贡献程度并坚持合理分配的原则。但是现今很多企业对于一些职位的调整及考核都不是十分的完善,甚至会出现一些因客观因素而影响到福利的

分配和发放的情况,这就使薪酬福利失去了公平性和合理性,员工必然会产生负面的情绪,直接影响到工作效率。

(二) 薪酬形式具有平均主义倾向

传统的企业在进行福利分配时,形式较单一,且对福利的发放较为平均。这种方式俨然已非常落后,不再适应社会的发展。随着社会经济的不繁荣,应采取根据员工对企业的贡献程度及工作效率来决定福利的分配。但是截至目前,还是有大多数企业遵循传统的平均分配的福利分配形式,这种现象在一些事业单位表现的比较突出,其发放福利的标准基本是根据员工的工龄进行计算的,这种方式本身就不具备良好的激励机制而且使福利的发放失去了一定的公平性。此外,企业不健全健全完善的考核体系,对员工的福利发放不采取一定的奖惩制度,会使员工在工作中消极了事,失去激情。

(三) 结构缺乏科学性

因很多企业不具备科学的薪资福利管理意识,导致企业中对人力资源管理的相关工作不够重视,并未建立科学的管理理念,致使薪酬福利体制结构的设置缺乏科学性。现今企业在分配上更多的还是采用集约型的分配,忽视了薪酬福利管理对企业得到发展起到的重要性,在薪酬福利制度的建立健全方面缺乏科学合理的思想做指导,使薪酬福利的分配缺少公平性和公正性,导致前期对企业贡献较大的员工因得不到合理的对待而工作积极性严重减退,最终成为企业内部发展的不稳定因素,致使企业出现优秀员工大量流失的情况。

三、完善企业人力资源薪酬福利管理的对策

(一) 设立科学的薪酬结构和公平的薪酬体系

企业想要得到正常运转的有力保障,最有效的手段和途径就是制定公平合理的薪酬体系。企业内部,管理都要根据企业状况对各个工作岗位进行深入分析,为每个岗位合理确定工作内容和所要承担的责任,同时根据每个岗位所需要的技术能力和承担的责任大小来进行薪酬的细化,与此同时福利的分配也因此而产生一定的差异。另外,企业要对相同领域行业的工资水平并根据自身情况,设立具有竞争力的薪酬制度,从而达到利用合理的薪酬把握住企业现有的人才的同时聘用到更多适合的人才。

(二) 建立与福利挂钩的考核机制

企业发放福利的重要指标和依据是对员工的绩效考核。其最终目的是提高企业内部的整体工作水平。因此,企业所建立的绩效考核体

(下转第203页)



•论 著•

切口的位置处于肌肉组织上,因此患者手术后的恢复速度相对较慢,导致患者术后住院时间和住院费用的增加,给患者造成更大的经济负担[4]。相较于腹直肌切口而言,腹部正中切口在胃肠手术中的应用效果更好,其首先是解剖层次简单,有利于手术后的切口缝合;同时,腹部正中切口对患者的血管和肌纤维造成的影响更小,有利于患者术后恢复;另外,腹部正中的腹壁松弛度更好,开切口后能够获得更好的术野,能确保手术的顺利实施;最后,腹部正中切口应用与肥胖患者的治疗时,能避免使用辅助切口,并且患者手术后发生粘连的几率较小,对降低患者术后并发症有很大帮助[5]。

本研究对胃肠手术治疗中腹部正中切口的应用效果进行分析,其中试验组患者切口长度短于对照组,手术时间少于对照组,术中出血量少于对照组,两组数据相比 $P < 0.05$ 。试验组患者术后并发症发生率较对照组更低,但两组数据相比 $P > 0.05$ 。说明胃肠手术治疗中腹部正中切口的应用效果显著,能明显缩短患者的手术切口长度和手术

时间,并减少患者术中出血量,能有效提升患者的治疗效果,值得在临床上推广应用。

参考文献:

- [1]赵祥.腹部正中切口在胃肠手术治疗中的临床应用[J].继续医学教育,2016,8(25):85-86.
- [2]周晓明.腹部正中切口在胃肠手术治疗中的临床应用探究[J].世界最新医学信息文摘,2015,15(A0):67-68.
- [3]张远威,邓亨怡.脐部整形切口在腹腔镜胃肠手术中的应用现状[J].西部医学,2013,25(8):1272-1273.
- [4]乔阳存.腹部正中切口在胃肠手术治疗中的临床应用探究[J].中国保健营养,2016,26(27):112.
- [5]方赤波.双切口套法预防开放性胃肠手术后切口感染的临床效果观察[J].中国当代医药,2015,(21):35-37.

(上接第201页)

制一定要与自身发展相适应,并且要合理匹配对员工的薪酬福利发放。企业考核机制需要遵循可达标的原则来进行任务目标的设定,并且要进行规范合理的操作。企业在建立考核体系前,要对相同领域行业的薪资水平和薪酬结构进行调查和了解,并对现有市场劳动力情况进行分析,借鉴其它相关行业企业已较成熟的薪酬制度经验,建立科学合理的员工工作考核体系。同时,实际考核还要根据员工具体的工作表现、工作能力进行综合考量,从而保证员工的薪酬福利的公平、公正。另外,工作当中要充分采纳员工好的意见和建议,并且依据对员工的综合评定结果来对其实施晋升和奖励。

(三)多层次建立奖励机制,提高员工的积极性

企业薪酬福利制度的设置要充分考虑员工的物质生活需要,同时也要满足其精神方面的需要。这就需要企业在基本的固定薪酬基础上设立多方面多层次的奖励机制,这当中包括现金奖励、授权奖励和荣誉奖励等,此项举措意在保障和提高员工物质生活的基础上,最大可能的提高员工的社会地位。尤其对于一些为企业做出特殊贡献的员工,在给予现金奖励同时,也要为其颁发荣誉证书,如果可以,最好也能为这样的员工提供和创造可以再作深造的机会,让员工现多的体会到具有使命感和成就感,同时也能为员工发挥聪明才智提供更广阔的空间,使其为企业的持续发展作出更多贡献。

结论:总而言之,科学合理的薪酬福利制度将直接对企业未来的发展产生重大的影响,同时也会对员工的工作积极性和企业的整体市场竞争力带来积极的影响。企业的薪酬福利制度需要科学合理的制定,并联系实践不断的进行完善与规范。有效地将员工的工作积极性与参与竞争的能力最大限度地激发出来,同时利用优越的薪酬福利制度将更多的人才引进到企业当中,这样可以有效地防止人才的流失和避免员工的不断更替,从而使企业在提高市场竞争力的同时得到持续的发展。

参考文献:

- [1]艾小婧,贾俊格.公立医院人力资源成本管理中的问题及解决策略分析[J].中国集体经济,2017(08):89-90.
- [2]林文娟.寿光市中南世纪星城建设项目中的人力资源管理研究[D].中国海洋大学,2015.
- [3]詹崇伟.苏宁云商战略转型的动因、路径与绩效研究[D].暨南大学,2015.
- [4]周晓玉.浅谈公立医院经济管理问题及对策[J].中国集体经济,2014(36):54-55.
- [5]卢敏英.论企业人力资源成本管理存在的问题及解决措施[J].时代金融,2014(20):163.