

Research on the Optimization of Human Resource Management Salary Incentive

Fei Yu

Management Committee of Xunyang High-tech Industrial Development Zone, Ankang, Shaanxi, 725700, China

Abstract

Modern human resources department management is an important management department, and compensation control management is an important part of the modern human resources department management. By analyzing the problems encountered in the process of human resources salary management and implementation, this paper puts forward effective optimization strategies.

Keywords

human resource; compensation; optimization strategy

人力资源管理薪酬激励策略优化研究

余斐

旬阳高新技术产业开发区管委会, 中国·陕西 安康 725700

摘要

现代人力资源部门管理是重要管理部门, 而薪酬控制管理工作是现代人力资源部门管理中重要的组成部分。论文通过分析人力资源薪酬管理和实施过程中遇到的问题, 提出行之有效的优化策略。

关键词

人力资源; 薪酬; 优化策略

1 引言

事业单位最基本的要素是人, 所招收人才的质量决定了事业单位发展的基础, 而事业单位对人员管理和培训的好坏不仅关系着事业单位的发展, 也关系到员工在事业单位平台获得的收获与成长以及对事业单位的忠诚度。所以, 事业单位要通过建立一套科学合理的事业单位薪酬控制激励管理策略, 才能更好地管理帮助和为事业单位员工留下一大批事业单位优秀人才人力资源, 可以更好地为整个事业单位的持续发展健康保驾护航。

2 人力资源薪酬管理和实施中出现的问题

2.1 薪酬激励考核准则不合理

事业单位的薪酬激励应该遵循公平公正的原则, 但在实践中却很难保证, 这与许多现实问题存在诸多联系。有时候可能因为评价机制的设立不太合理, 对于业绩考核并不是按照客观的工作量以及工作质量来加以批判, 而是以一种较为主观的人为评价, 人为评价具有主观性, 公平公正的原则也就无法很好地体现。有时候是评价不同工作岗

位的标准不一样, 当有较难较易工作的区别, 如果评价考核规定设定没有很好的考虑到, 也会影响到薪酬激励的公平公正原则^[1]。

2.2 薪酬激励制度缺乏科学性

许多事业单位在转型发展过程中也对薪酬激励制度加以改进, 但在改进完善过程中由于思维的局限以及经验缺乏等原因, 其薪酬激励制度出现诸多问题。一些国有事业单位在制定薪酬制度时缺乏科学规范的方法, 直接采取或者照搬某个事业单位的模式, 虽然有些事业单位明确宣称早已基本准确调整好了一些内部工作岗位, 由于他们没能及时有效地准确来科学界定好一些重要有关内部工作的管理岗位, 也就容易出现一些岗位上的职衔与我们事业单位内部薪酬激励制度完全等同的尴尬管理现象。

2.3 薪酬激励机制未能有效地契合事业单位发展

事业单位发展的目标是为了谋求利益, 但很多事业单位在一味促进事业单位发展的过程中忽视了最重要的因素就是人, 而且人才薪酬激励机制的制定过于老化, 一切以追求事业单位经济利益为目标, 许多员工在事业单位中没有发展的平台空间, 职业生涯容易陷入瓶颈, 对于许多薪酬奖励方式都感受到过于压抑, 事业单位没有充分照顾到员工, 也就难以发挥员工对于事业单位的经济价值, 阻碍事业单位的发展。

【作者简介】余斐(1985), 女, 中国陕西安康人, 本科, 经济师, 从事人力资源管理研究。

3 人力资源管理薪酬激励的优化策略

3.1 不断地完善人力资源薪酬绩效考核体制

事业单位的人力资源管理的薪酬部分,对于大多数员工来说,最重要的并不是奖金的多少,最重要的是公平,只有确保了公平的前提再谈薪资才有意义,员工知道只要自己努力工作,就可以通过工作拿到理想薪资,也会更加卖力去工作,员工对自己和公司的发展也会有充分的信心。所以,事业单位在完善人力资源薪酬绩效考核体制时,应该进行充分调研并结合事业单位实际,不断改进人力资源薪酬激励策略的优化策略,充分发挥其激励作用。

例如,事业单位制定的薪酬标准应该充分考虑员工的实际情况,深入到员工内部,了解听取他们的真实意见与需求,并能对员工关注的利益保障尽可能予以满足。将公司的福利待遇与薪资充分结合起来,还要向每一位员工说明清楚,还需要建立法律保障,了却后顾之忧。

3.2 推动人力资源薪酬的动态管理

人力资源管理不仅关系到单位的重要人才,还包括每一个员工,他们都是构成事业单位发展的根基,促进单位发展的重要组成部分,如果一个事业单位过多重视核心人员的福利待遇和薪酬制度,长期忽视底层人员福利的提升,发展也很难长远,甚至影响很多业务的展开^[2]。

例如,一个事业单位在制定薪酬激励制度时,充分考虑上到核心管理人员,下到基层的保安保洁人员的福利待遇需求,依据科学合理的方式,在保证充分公平的前提下,制定合理的人力资源薪酬,并且灵活进行调整,制定薪酬的动态管理机制,确保事业单位的薪酬管理与市场动态、员工表现在不同时期,为了最大限度发挥员工积极性而进行不断的动态调整与平衡。

3.3 人力资源薪酬管理坚持以人为本的原则

事业单位最基本的要素是人,单位里的人才的质量、

员工的工作质量决定了事业单位发展的基础,而事业单位对人员管理和培训的好坏不仅仅关系着事业单位的发展,也关系到员工在事业单位平台获得的收获与成长以及对事业单位的忠诚度。在竞争激烈的今天,决定一个单位长远走下去的不是资本与规模,在于人。事业单位的人性化管理,所以以人为本的原则应该落实到事业单位的方方面面^[3]。

例如,对于现在的很多事业单位来说,公平和效率是决定其人力资源管理质量的重要法宝,不少事业单位在定薪定酬时,如果忽略了这个前提,即使有再高的薪资,可能在人才招聘时会充分吸引应聘者眼球,但这种行为无疑就是“画大饼”,许多人最终还是会对其望而却步,或者选择跳槽,事业单位也会因此难以有效招到人才、留住人才。

4 结语

在事业单位进行人力资源管理时,薪酬激励设计得好坏好坏直接关系到人力资源管理质量的好坏,也关系到员工的工作积极性。随着现代网络大数据、网络技术时代不断变迁,人才薪资激励机制也要不断完善变迁,不能沿用传统方式,通过薪酬激励机制的不断完善,让事业单位能留住人才,人才愿意留,提高事业单位综合实力和经济效益,推动事业单位的长期稳定的健康发展。

参考文献

- [1] 曲艳丽.浅析事业单位人力资源管理[J].北方经贸,2021(7):136-137.
- [2] 房磊.浅析如何在新经济时代发挥人力资源管理的作用[J].科技信息,2021(15):2.
- [3] 薄纯荣.邹议我国企业人力资源管理应对改革的思考[J].人力资源管理,2021(5):2.