

Analysis on the Employee Welfare of Small and Medium-sized Enterprises

Qing Li

Shandong University of Science and Technology (Tai'an Campus), Tai'an, Shandong, 271000, China

Abstract

The paper discusses and studies the employee welfare system of small and medium-sized enterprises in detail through data analysis, combined with China's human resource situation and the current situation of society, analyzes the development status and existing problems of the employee welfare of small and medium-sized enterprises, and puts forward corresponding solutions according to the problems. Carefully through the paper, the analysis can bring suggestions for the development of the employee welfare system of small and medium-sized enterprises to promote the development of corporate cohesion and centripetal force, so as to achieve the goal of promoting the long-term development of the enterprise, and effectively improve the employee welfare system of small and medium-sized enterprises.

Keywords

small and medium-sized enterprises; employee welfare; problems; suggestions

浅析中小企业员工福利的现状

李晴

山东科技大学(泰安校区), 中国·山东泰安 271000

摘要

论文通过资料分析详细地探讨与研究中小企业员工福利制度,结合中国人力资源情况和社会的现状,分析中小企业员工福利的发展现状和存在的问题,并根据问题提出相应的解决建议,通过论文的仔细分析,能为中小企业员工福利制度的发展带来建议,以推动企业凝聚力和向心力的发展,从而达到促进企业长期发展的目标,有效地完善中小企业员工福利制度体系。

关键词

中小企业; 员工福利; 问题; 建议

1 引言

企业员工福利制度的发展是激发员工工作积极性的重要因素,随着中国企业制度的不断完善,员工福利作为员工薪酬的一大重要模块,在企业的人力资源管理中起到重要作用,员工福利的发展情况影响企业的发展,要注重员工福利制度的重要性,以发挥其在形式、管理、内容上的激励作用,研究分析其发展现状,发现问题,寻找对策,提出建议,因此,论文进行详细的探究。

2 中国员工福利制度的发展

2.1 中国员工福利制度的发展历史

中国企业员工福利制度的发展历史分为三个阶段,第一

个阶段是指计划经济体制时代到改革开放初期的社会保障制度开始实施之前。在第一阶段内,中国的“员工福利”内涵同当时社会的“职工福利”内涵相同,主要包括社会保险、集体福利设施以及各项职工福利补贴,几乎包括员工福利与职工的生活所有方面,福利是全面的,它的好处主要体现在是以实物经济的支付和报销为主要形式。但是,这种完善的福利制度,并没有使企业员工福利制度充分发挥激励员工的作用,并削弱了原企业的激励机制。员工福利制度的发展与计划经济体制有着密切的关系。自改革开放以来,计划经济体制转变为市场经济体制,许多的企业进行了转制改革,这样的员工福利制度便随之消失^[1]。

第二个阶段为过渡阶段,由于经济体制的改革,冲击着企业员工的福利制度的发展变化,这一阶段的企业员工福利以经济型报酬发放的形式为主,多为一系列的补助等。随着中国社会的不断稳定,人民需求的提高,其对福利制度有了

【作者简介】李晴(2000-),女,中国山东枣庄人,本科,从事人力资源管理研究。

更高的要求,但由于中国固有观念,对于员工福利制度的建立还未健全,主要采用津贴补助的员工福利手段。企业员工福利形式缺乏多样性,缺乏对员工除经济外其他因素的关注,仅限于简单地注重眼前的经济利益。

中国员工福利制度的第三阶段,人们开始关注除了经济因素以外的员工福利的设置,比如说,身体的健康程度等都成为人们在生活中所注重的因素。同时随着现代人力资源力量的不断强大,企业的员工福利制度开始由仅经济性补偿的方式向着综合性福利制度的方向发展,其中包含企业员工生活和感受的方方面面。

2.2 中国员工福利制度的发展现状

对于各种类型企业员工福利制度的完善程度进行排序从低到高为:民营企业、港澳台投资企业、国有企业、股份制企业/上市公司、合资、外商独资。外企的员工福利制度最好,民营企业的员工福利制度最差^[2]。

外资企业的员工福利制度体系具有完善、均衡的特点,与其他类型企业比较而言,更加重视员工的非保险类福利和商业补充保障;在基本社会保险制度的覆盖率上,各种所有制类型的企业之间的差距并不是很大,即使是排在后面的民营企业,其基本养老险和基本医疗险也分别达到了94.2%和93.5%,但在其他福利制度方面的覆盖率远远低于其他企业,需要不断完善企业的福利制度。

针对中小企业来说,存在着员工福利制度不完善、覆盖面不到位、员工与企业不重视的现状,在设计员工福利时又缺乏良好的沟通,需要中小企业针对自身的问题,进行不断完善,形成合理有效的员工福利体系。

3 当前中小企业员工福利发展出现的问题

3.1 公正性、公平性问题

基于中小企业,员工福利从其本质上讲,是一种补偿性报酬,企业在设计这种制度时,应该以企业员工的工作效率、工作成绩和日常表现为基础来设计具有层次性的员工福利制度。有大部分中小企业因考虑需要减少企业员工之间人际关系的冲突、节约计算成本,实行企业员工福利均衡化的制度,即不考虑员工在企业的表现,仅因为其是企业的正式员工,便可以享受这项制度,使企业的员工自认为这是他们应得的利益,使原本有着激励作用的企业福利制度失去了它存在的作用;还有一些中小企业,对于拥有高技术的人才有着福利的偏向,对于高级员工在赋予他们企业的权利的同时还给予了他们很高的员工福利,而大大忽视了中层和底层员工的福利,让这些员工失去了对于企业的信心,挫伤了他们的工作积极性,容易造成人才的流失,这样的制度不仅削弱了员工福利的积极作用,还降低了员工对企业的满意程度,阻碍了

企业的长期发展^[3]。

3.2 结构化、体系化问题

当前中小企业员工福利制度的结构设计具有单一性、无体系化的缺点,随着中小企业的不断发展,员工的诉求不断增多,企业员工要求的福利制度不仅仅局限于当前的经济利益的补偿,而是拥有多元化的需求,中小企业的员工在生活和工作方面的要求是丰富多样的,需要根据员工的真实诉求设计多元化具有层次性的中小企业员工福利体系,设计具有结构化的一体化制度体系。在设计员工福利的过程中,大部分中小企业都从企业自身利益出发,缺乏对员工的考虑,忽视员工的切身需求,员工缺乏参与感,这样的做法虽然有利于企业简化员工福利制度设计的过程,提高企业的工作效率,但由于缺乏员工的意见,没有办法真正了解企业员工内心真实的想法,导致企业所设计的员工福利制度不符合员工内心所想,引起员工对企业的不满,降低员工工作的积极性。

随着人民生活水平的不断提高,不同学历水平的人有不同的需求,不同收入的员工也有着不同的诉求,这就需要企业在设计员工福利制度时与员工通力合作,设计出双方都满意的员工福利制度,实现企业长期可持续发展的目标。

中小企业由于规模不完善,员工福利体系的设置不够完整,仅采用单一化、平均化的结构来设计员工福利,是对员工的一种不负责任的体现,在员工福利的发展中要注意这个问题。

3.3 普及性问题

由于当前中小企业员工福利制度发展还不完善,正式设置员工福利制度的企业还属于少数,大部分是一些国有企业和外资企业,这些企业属于建立的时间较长,员工较多的大型企业,因缺乏这方面的经验,企业可采用的员工福利计划数量相对比较少,大多数企业的员工福利没有得到保障,企业员工福利制度没有普及,有些不良企业的一些违规做法伤害了员工的自身利益,损伤员工对企业的凝聚力和向心力,危害中小企业的长期可持续发展。

中小企业中,员工福利体系的普及问题是员工福利体系中的一大重要问题,由于缺乏对员工福利的合理制定,员工缺乏话语权,对于员工的真实诉求了解不得当,易造成人员的不合理流失,导致企业的人心不稳,影响企业的良性发展。

4 中小企业员工福利发展的建议

针对上文所分析的当前中小企业员工福利制度所出现的问题,同时结合如今社会的现状和人们现在的诉求,提出以下几点建议。

4.1 实行弹性化考核福利制度

在薪酬制度中,福利所占的比重越来越大,中小企业在

设置员工福利时,应根据企业内外部环境的变化,以及企业自身的内部条件,尽可能设置满足员工福利需求的弹性化考核福利。

中小企业应实行弹性化考核福利制度,具体指的是需要结合员工的工作情况、日常表现等来进行考核,并且根据不同的情况设置不同的福利,使不同工作的员工都能得到自己应得的福利。当前中小企业实行考核福利制度最重要的因素是,需要拥有科学的衡量标准,用科学公正的方法考察员工的情况,做到企业员工福利制度的公平公正。员工考核福利制度是由一系列工作活动相互影响形成,可用具体问题具体分析的方法考察员工的情况,考核时应应对同一类型的员工采用相同的标准,并及时与员工进行沟通和交流,了解员工现实的工作情况,保持考核制度的公平性,有利于树立员工对企业的信心,增强企业对员工的吸引力,更好地留住人才,吸引人才。

弹性化的考核福利制度,能够切实了解到中小企业员工的自身需求,根据其自身需求进行福利的设置,更易于满足员工的需要,增加员工对企业的归属感,减少人员的非必要流失。

4.2 设计多元化、自助化的员工福利

简单化、均衡化的员工福利制度难以满足现如今中小企业的员工诉求,现代化的中小企业应根据员工对于工作和社会的不同需求来设计不同层次的企业员工福利制度。设计不同层次、多元化的福利制度时,加以自助化,把员工的诉求作为设计的基础,根据员工的具体需要进行设计,排列出需求顺序,员工根据自身的实际需求选择适宜的福利计划,做到福利的多元化和自助化,利于树立员工对企业的信心,提高员工的工作积极性,激发员工工作责任心,从而提高工作效率,促进中小企业的良性持续发展。

为了提供更好的中小企业员工福利制度,企业需在与员工的共同交流这方面加强,全面了解员工在企业的现状,让员工对于制度的设计有参与感,在员工福利设计的前期、过程及后期都要加强与员工的沟通,及时了解员工需求,采纳可取意见。

多元化、自助化的企业员工福利制度的设计,不仅可以发挥福利制度对于员工的激励作用,更深层次的是,更利于

员工自己管理自己,提高其自我约束的能力,使员工从内心对于企业的发展具有参与感,树立员工的信心。这种设计利于中小企业内部公平性的发展,利于化解员工之间的矛盾冲突,不同的福利计划有着不同的工作目标,利于中小企业实行目标管理的计划,还节约计划成本,减少中小企业开销,变相增加企业的经济利益。

4.3 遵守公平性、公正性原则

当前,国有企业和外资企业的员工福利体系较为完善,是中小企业学习的目标,国有企业和外资企业员工的福利待遇与其他企业相比高出很多,为保持企业员工福利制度的公平性,不仅需要企业内部保持员工福利的公平,在社会大环境下,也需要保持员工福利的相对公平,员工福利制度不完善的中小企业应加快脚步,跟上时代的潮流,设计符合自己企业现状的员工福利制度。

对于中小企业来说,员工福利设置的公平性及公正性十分重要,在员工福利的设计中,应与员工的绩效、工龄、能力、工作态度、工作任务完成量等挂钩,对于福利的设置应遵循多劳多得、公平公正的基本原则,保证中小企业的每位员工都有对应的福利,不应平均化、过分差异化,公平公正的员工福利设计有利于中小企业留住人才,吸引人才,实现可持续发展的目标。

5 结语

综合上文所述,企业员工的福利制度是企业发展不可或缺的一部分,适合的企业员工福利制度能够有效提高员工的积极性,提高工作效率,从而节约企业成本,如今,完善企业员工的福利制度已是发展趋势,中小企业员工福利制度还处于发展阶段,需要进行深入的研究,进行及时的制度变革,紧密联系时代潮流和员工真实诉求,实现完善中小企业员工福利制度的目标。

参考文献

- [1] 张年华.探析企业福利计划模式设计与选择的倾向性[J].商讯,2020(23):93-94.
- [2] 李晓明.中小企业员工福利问题分析及对策建议[J].时代经贸,2020(21):31-32.
- [3] 贾冀南,吴继琛.福利管理视角下中小饲料企业化解组织内耗策略研究[J].中国饲料,2020(7):137-140.