

事业单位薪酬福利管理问题的思考

黄 微

(通辽市科尔沁区机关事务服务中心, 内蒙古 通辽 028000)

摘 要:伴随着社会主义市场经济的发展,事业单位的薪酬福利管理制度也建立了起来,在前期达到了调动工作人员积极性的目的,也吸引了大量的优秀人才,极大的提高了事业单位的工作效率。可是,伴随着市场经济体制的深化改革,事业单位薪酬福利管理制度出现了滞后,也带来了一定的问题。本文以事业单位薪酬福利管理为核心进行研究,首先分析事业单位进行薪酬福利管理的重要性,其次指出了事业单位薪酬福利管理中出现的问题,并提出了相应的解决措施,为进一步促进事业单位的公平管理提供理论基础。

关键词:事业单位;薪酬管理;问题;对策

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.36.034

1 事业单位薪酬福利管理制度重要性

1.1 有利于调动工作人员的积极性

所谓的薪酬福利管理制度就是指,根据事业单位工作人员的不同任务给予不同的薪酬,从而达到提高工作人员工作积极性的目的。与此同时,工作人员认识到自己的薪酬福利是与自己的工作效率息息相关的,为了获得更高的薪酬福利,工作人员会提高自己的工作效率,也会督促自己更好地为公司做贡献。最重要的是,工作人员会把单位给予自己的薪酬福利当做是对自己工作的肯定,无形之中提高了自己对工作单位的满意度。可是,社会主义市场经济制度正在进行更深层次的改革,一些事业单位的薪酬福利管理制度并没有及时的做出调整,导致了现实情况与社会需求不一致,事业单位工作人员的期望得不到满足,对公司的满意程度也在不断的下降,工作积极性也在不断的降低。为此,事业单位一定要重视薪酬福利管理制度的改革,让它成为一项能够提高工作人员工作积极性的制度。

1.2 有利于吸引更加优秀的人才

进入到了市场经济时代,经济实力在社会生活中发挥着越来越重要的作用,新时期的有能力的年轻人在考虑工作单位的时候,首先就要考虑事业单位的薪资和福利水平,然后考虑是否能够在该单位实现正常途径的上升,最后才会考虑该单位是否能够完成自己的理想信念。根据多年的实践表明,优秀的人才在一定程度上决定了整个单位的发展方向,更决定了一个单位发展的高度。事业单位也必须吸引更加有能力和有责任心的人才,让他们真正的为人民服务,从而提高事业单位的社会影响力。为此事业单位必须建立更加完善的薪酬福利管理制度,满足优秀青年对于单位的期待,也给予他们发展的空间,更要满足他们最基本的薪酬福利要求,从而吸引更多的优秀人才。

1.3 有利于完善事业单位的人事结构

事业单位的人员管理结构在一定程度上决定了整个单位的工作效率,也决定了各个部门是否能够积极的配合完成上级交给的任务。如果事业单位的人员不是特别的稳定,辞职现象比较多,人员更换的速度比较快,一方面会影响政策的深入落实,另一方面也会出现责任和义务不分的情况,严重影响了事业单位在全社会的影响力。但如果事业单位建立了更加完善的薪酬福利管理制度,就可以通过公平的奖赏制度,让那些优秀的人继续留在本单位工作,也可以吸引更多的优秀人才来充实事业单位的工作人员队伍,从而促进整个事业单位的良性发展。

1.4 有利于降低事业单位的成本支出

伴随着社会主义市场经济体制的深化改革,国家对全社会的事业单位主体做出了重新的划分,具有盈利性质的事业单位全部改变成为了企业,而具有公益性质的事业单位依然按照原先的发展方向发展,保持其事业单位的性质。但这就意味着,事业单位的发展不仅仅需要依靠政府的财政投资,也需要依靠自身实力,而设置薪酬福利管理制度的目的,就是为了节约成本,在最小经济投资的基础上达到工作效益的最大化。如果企业能够制定科学公平合理的薪酬福利管理制度,干的越多的人获得的福利待遇也就越多,真正的做到按劳分配,从而极大地调动了工作人员的工作积极性,也能够找出工作队伍中滥竽充数的人,并及时的淘汰他们,从而达到控制成本的目的。最重要的是,事业单位通过薪酬福利管理制度吸引了更多的优秀人才,让他们切身实际的感受到单位对他们的重视,不断提高他们的幸福感,从而减少优秀人才跳槽的比例,也降低了重新招聘人员的成本。

1.5 有利于构建良好的事业单位文化

进入到了 21 世纪,事业单位在发展的过程中不仅仅要提高自己的硬实力,也需要通过多种途径来提高本单

位的文化软实力。根据相关的实践表明,文化的力量是无穷的,单位文化才是事业单位能够顺利进行下去的灵魂。提高事业单位工作人员的幸福感和归宿感,就是建设单位文化的第一步。如果事业单位建立了合理的薪酬福利管理制度,真正的做到按劳分配,满足了单位工作人员对于公司的期待,那么单位内部的工作人员工作非常积极,人与人之间的关系也比较友善。和谐的内部关系可以提高整个事业单位的办事效率,真正的做到为人民服务,无形之中就会增加此事业单位的社会影响力。

2 事业单位薪酬福利管理上存在的问题

2.1 实际性不够

上个世纪90年代,社会主义市场经济制度确立了,在此影响下,事业单位的薪酬福利制度也建立了。在此制度建立的初期,确实达到了提高工作人员工作效率,和吸引优秀人才进入体制内的目的。可是,如今进入到了21世纪,社会主义市场经济体制在不断地完善,社会生活也发生了翻天覆地的变化,人民的生活水平也越来越高了,人们对于工作环境和工作单位的要求也越来越高了。可是面对日益复杂的社会环境,许多事业单位的薪酬福利管理制度没有及时进行更新,依然用传统的方法进行管理,使得事业单位较难吸引到优秀人才。与此同时,一些事业单位也没有形成专门的薪酬福利管理工作小组,单位管理者就是薪酬福利管理工作的制度的制定者。但是是一些单位管理者很少进行社会调研,也较少与工作人员进行谈心交流,导致制定出来的薪酬福利管理制度与实际不相符合,很难满足工作人员对于单位的期待,也难以提高工作人员的满意度和归属感,导致薪酬福利管理制度的效果大大减弱。

2.2 公平性不足

根据历史经验表明,工作人员的工作积极性不仅仅受到薪酬的影响,更会受到薪酬分配公平与否的影响。事业单位的很多领导已经认识到了分配不公带来的不良影响,为了避免薪资福利差别过大,就会采取较为保守的分配方式,让每一个人的薪资差别都控制在很小的范围内。但在日常的工作中,由于各部门承担的工作任务不同,需要付出的工作劳动量也是不一样的,就应该获得不一样的薪酬福利。由于一些事业单位采取了区分度不够明显的薪酬福利管理制度,导致一些工作量比较大的工作人员丧失了对单位的信任,存在认为干多干少一个样心理状态,导致工作效率降低了。对于那些工作能力较强的优秀工作人员而言,当其他事业单位伸出橄榄枝的时候,他们更可能会选择去到其他单位,导致事业单位丧失了大量的优秀人才,也降低了整个单位的工作效率,最终使得整个事业单位的业务水平呈现出下降的趋势。

2.3 激励性欠缺

事业单位的薪酬福利管理制度设计的初心就是为了

调动事业单位工作人员的积极性,希望通过不一样的薪酬福利待遇,激励更多的工作人员要尽自己所能办好单位的事情。可是存在个别事业单位的领导不希望伤害员工的情感,所以在分配的过程中尽量缩小人与人之间的差距,初心是为了满足不同人的需求,也为了构建起更加和谐的员工关系。可是,事业单位的工作任务不同,需要承担的责任也不同,需要付出的劳动量也不同,在繁忙的工作岗位上的工作人员就希望可以获得更多的薪酬福利奖励。与此同时,伴随着科学技术的发展,事业单位中很多年长的工作人员不是特别熟悉计算机软件,也由于身体原因不能从事一线工作,这些重担就落在了年轻人的身上,事业单位的年轻人就成为了最忙最累的一批人。可是事业单位薪酬福利管理制度不仅仅考虑工作人员的工作量,还会考虑工作人员的工作资历,以及工作人员的工作职称。所以导致一些年轻人的不理解,对于事业单位的期待下降,当出现更好的机会的时候,就可能会选择离开了。

2.4 灵活性不足

根据国家的法律法规,事业单位进行薪酬和福利管理调整的方式有两种,第一种方式是,当工作人员完成了相应的工作任务,达到了上职称的要求,就可以晋升一个等级,从而获得更高的薪酬和福利待遇。而第二种方式是以工作人员的工作年限为标准,然后进行相应的调薪酬和福利待遇。可是由于事业单位的管理比较严格,上职称的名额有限,所以无法满足每一个人的要求。而第二种调整薪资和福利待遇的方法,却很难达到激励工作人员的目的,也无法调动每一个人的工作积极性,这又与时代要求存在不符。在实际情况中,许多事业单位的领导已经意识到了这种情况,可是认为改革非常难,国家的法律法规也没有给予相应的改革方向,所以不敢轻易的改革本事业单位的薪酬福利管理制度,导致了薪酬福利管理制度缺乏灵活性,无法适应整个时代的需求。

3 优化事业单位薪酬福利管理的措施

3.1 建立切合实际的薪酬福利管理制度

一个与时代相适应的薪酬福利管理制度,既能够体现了社会对于事业单位的要求,也能够满足工作人员对于事业单位的期待,从而达到提高工作人员工作效率的目的,也达到了提高事业单位社会影响力的目标。为此,事业单位必须要建立起与实际相联系的薪酬福利管理制度。一方面要建立独立的薪酬福利管理工作部门。第一,专门从事单位薪酬福利管理工作的工作人员,要随时进行社会考察,查看社会发生了哪些变化,也要查看各个生活物品的价格,更需要关注所在城市的房价水平。除此以外,此部门的工作人员也要及时的与其他部门的工作人员进行沟通,了解他们的生活所需,也要了解他们对于单位的期待和要求。第二,当工作人员获得了相应的信息以

后,要经过科学的方法进行处理和汇总,把不符合单位实际情况的信息单独成册,把能够进行更改的信息也汇总在一起。第三,当工作人员在向领导汇报情况的时候,一定要把调查到的信息详细的介绍给领导,从而帮助领导做出更加科学的决策。另一方面是要随时与其他事业单位进行沟通联系,事业单位的领导在薪酬福利管理工作中发挥着重要的作用,但是由于工作性质的原因,导致事业单位的领导无法随时去各地考察,也无法了解每一个工作员工的真实情况。除了可以听取本单位工作人员的汇报情况以外,也可以与同等类型的事业单位进行沟通交流,了解他们是怎样践行薪酬福利管理工作的,吸取他们先进的经验和教训,从而把好的经验应用到日常管理中,不断地提高本事业单位的薪酬福利管理工作的实际性。

3.2 合理规划内部成员结构,提高薪酬福利管理制度的公平性

事业单位的工作人员对单位充满了期待,也希望单位可以满足自己的薪酬福利要求。与此同时,事业单位的工作人员也不是无理取闹之人,他们会了解事业单位在实际操作过程中面临的问题,也会站在单位的角度思考问题。为此,事业单位的领导一定要充分的考虑工作人员的要求,尽可能的制定更加公平的薪酬福利制度。比如,事业单位可以在单位的角落放置很多邮箱,允许工作人员把自己的要求和想法投递到邮箱里面,然后事业单位的领导要根据邮箱内容进行相应的制度更改,最大限度的满足工作人员的合理期待,从而提高工作人员的工作幸福感。除此以外,事业单位的领导也要不断地进行社会调研工作,可以对比相同事业单位的工作数据,然后把不同部门的劳动量进行量化处理,从而达到不同的工作内容,有不同的薪酬福利待遇的目的。总之,事业单位在进行薪酬福利管理工作的改进过程中,要尽可能的满足多数人的要求,让多数人都能够感到满足。

3.3 建立与薪酬福利管理制度相适应的绩效考核制度

各大事业单位都基本上建立了符合本单位实际情况的绩效考核制度,然后根据绩效考核制度的标准来给予不同的薪酬和福利待遇。可是由于事业单位的考核方法比较陈旧,资历职称在考核中所占的比重较大。为此,事业单位在进行薪酬福利制度改革时,也要建立相应的绩效考核方法。绩效考核方法可以参考原来的考核办法,可以考虑资历和职称的问题,但是要降低资历和职称,在整个考核分值中所占的比重,尽最大可能达到激励的效果。

3.4 扩大事业单位管理人员的权限,从而提高薪酬福利管理制度的灵活度

社会经济在不断地发展,社会状态也在不断地发生变化,这也就要求事业单位必须随时更改薪酬福利制度,不断地加强此制度的灵活性。为此,从政策的稳定性角度出发,事业单位在进行薪酬福利管理制度改革的过程中,

可以设置两种奖励方式。第一种方式叫做长期激励方式,当工作人员完成指定任务以后,就可以获得一定的奖励,然后激励员工以更大的热情来完成之后的工作任务,从而把优秀的工作人员聚集在企业内部。第二种奖励方式叫做短期激励方式,当工作人员完成一项任务时,就立马给予此工作人员奖励,通过奖励的及时性来激发工作人员的工作激情。

4 结束语

综上所述,事业单位的薪酬福利管理制度在激发工作人员的工作积极性方面发挥着重要的作用,但是也出现了与社会经济发展不相适应的问题,而缺乏灵活性和公平性的问题较为突出。为此,事业单位在进行薪酬福利管理制度改革的过程,可以成立一个单独的工作部门,最大限度的提高整个制度的公平性、奖励性和灵活性,从而为事业单位的良性发展奠定坚实的基础。

参考文献

- [1]丁伟杰.刍论事业单位人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J].商讯,2021(28):186-188.
- [2]覃颖.如何发挥事业单位薪酬福利的“全功效”[J].人力资源,2021(18):76-77.
- [3]张燕.事业单位人力资源薪酬福利的管理思路与实践方式[J].财经界,2021(14):187-188.
- [4]张倩.论事业单位薪酬福利管理的进一步完善[J].财经界,2021(12):177-178.
- [5]刘娟,廖婷婷.事业单位薪酬福利管理问题的相关思考[J].就业与保障,2020(08):35-36.
- [6]王文静.事业单位人力资源薪酬管理方面的问题及应对措施探讨[J].现代商业,2019(32):89-90.
- [7]陈祺,杨帆,潘海燕.关于进一步做好事业单位薪酬管理工作的思考[J].环球市场,2020(1):174-175.
- [8]陈祺.提升特种设备检验机构薪酬管理水平的合理化建议[J].中国特种设备安全,2020(8):11-14.
- [9]唐微.事业单位岗位和工资薪酬管理体制研究[J].魅力中国,2019(32):293-294.
- [10]赵明.提高机关事业单位福利待遇水平的意义和对策分析[J].财讯,2019(15):78.
- [11]郑宇.浅谈绩效激励机制在事业单位的应用策略[J].消费导刊,2019(40):176.

作者简介:黄微(1991-),女,蒙古族,辽宁法库人,大学本科,研究方向:人力资源。