

# 事业单位人力资源管理中薪酬福利的激励路径分析

焦同肖

(栾城区地方公路管理站,河北 石家庄 051430)

**摘要:**当前事业单位处于深化改革的状态,要想更好地向社会提供公共服务,就需要有市场观念,积极融入市场竞争中去,实现事业单力资源管理中薪酬福利激励的问题进行探讨,首先归结事业单位人力资源管理中薪酬福利激励的逻辑初衷,继而对于现阶段事业单位人力资源管理中薪酬福利激励的问题进行分析,在此基础上提出应对方案,希望可以引导事业单位人力资源管理中薪酬福利的激励效能能够得以不断发挥。

**关键词:**事业单位;人力资源管理;薪酬福利

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2022.34.079

薪酬福利作为人力资源管理系统中的重要组成部分,其对于员工往往可以产生激励效能,确保他们可以更好的状态投身工作,这是实现工作质量提升的重要举措。对于处于深化改革的事业单位而言,其人力资源管理中薪酬福利也有同样的效能,但是要想切实地发挥薪酬福利的多维度作用,就需要在此环节进行更加多的投入。

## 1 事业单位人力资源管理中薪酬福利激励的逻辑初衷

首先,当前我国事业单位正处于深化改革的状态,人力资源管理模式也在不断改变,从传统管理模式朝着市场化人力资源管理的模式转变,而人力资源改革是一项系统化的工程,其包括的内容比较多,薪酬福利就是其中重要环节之一,要能够正确看待新形势下薪酬福利机制改革的价值,在此方面进行投入,自然可以发挥薪酬福利机制的激励效能。详细来讲述,在此方面的激励效能集中体现在:其一,有导向带动的效能。事业单位薪酬和福利制度的设定,可以形成良好的激励环境,使得事业单位从业人员可以切实地参与到工作中,实现工作效率的提升。也就是说如果可以保证事业单位薪酬福利制度的科学性,就可以使得员工更好地理解自己的工作目标,以积极主动的心态融入进去,不断提高自身技能,强化自身素养,夯实职业道德,由此确保自身可以更加符合事业单位发展诉求,为引导事业单位的持续发展作出自己的贡献;其二,有资源配置和优化的效能。对于事业单位而言,高度重视人力资源管理中薪酬福利机制的构建,并且积极建立物质激励和精神激励制度,满足员工大家基本诉求和发展诉求,使得员工可以以更加齐心的状态去做好各项业务,驱动人力资源的潜力得以不断发挥,这就是人力资源配置和优化的过程;其三,有利于公平考核机制的架构。对于事业单位而言,在实际薪酬福利制度优化的过程中,会以年度考核的方式,对于员工工作进行评定,将

其界定为不同的等级,这可以为职工考核奠定良好的基础。这样的考核往往会秉持公平性,客观性,可以依照考评的结果对于优秀员工进行奖励,对于成绩不好的员工进行问责,这样赏罚分明,有利于事业单位内部形成良好的上进氛围;其四,有利于事业单位与员工之间的关系朝着更加和谐的方向进展,无论是薪酬体系的构建,还是福利体系的构建,健康成熟科学的机制,会使得员工感受到自己被尊重,感受到自己的发展是被关注的,能够塑造荣誉感、成就感和归属感。

## 2 事业单位人力资源管理中薪酬福利激励效能发挥存在的问题

事业单位在人力资源管理深化改革的过程中,薪酬福利机制的确在不断完善,也慢慢展现出其良好的激励效能,这使得事业单位的改革成果得以不断呈现。但是也应该看到的是,在很多环节存在一些不足,使得薪酬福利激励效能难以全面发挥:

### 2.1 薪酬福利管理体系不健全

当前人们的生活质量不断提升,思想意识也在不断觉醒,他们对于事业单位服务的质量提出了更高的要求,在这样的背景下就需要高度重视人力资源管理中薪酬福利机制的完善性和科学性。但是在实际调研中发现,很多事业单位在进行人力资源进管理改革的时候,看似设定了薪酬福利制度,但是对应的制度往往是比较粗放化的,并没有涉及对应的细节,这样就使得薪酬福利制度在贯彻执行的时候,存在很多的不明确,这些就可能对于对应制度执行质量造成一定的不良影响。还有就是,薪酬福利管理还没有形成对应的系统,还难以与实际日常管理工作关联起来,这些也会对于实际薪酬福利管理体系综合效能的发挥造成不良影响。

### 2.2 考核形式灵活性不强

考核形式的问题还是比较突出的,一些事业单位的薪酬福利制度设计之初,就是依照传统的思维来进行

的,无论是员工职称的评定,还是评优评先环节,都出现了随意化的问题。从人力资源管理的角度来看,应该确保资本配需与劳动成果是整合的,但是在实际执行的过程中,部分事业单位绩效工资分配,往往没有合理地将地位资历因素、职称因素、职责因素、岗位重要性因素融入进去,这样就可能对于专业技能的发展,个人优势的塑造产生不良影响。在考核基准不科学的背景下,很多工作质量就难以提升,事业单位从业人员也会因此对于人力资源管理工作权威性产生怀疑。考核形式如果长期处于这样的状态,员工对于考核权威性会产生质疑,或者在心里认为这就是一个形式化的工作,没有必要在此方面进行过多的投入,考核过程中不配合,考核结束后不会将考核结果作为自身不断提升自己的依据,考核机制难以发挥效能,这样的情况下,激励环境也难以形成。

### 2.3 人力资源管理薪酬福利制度执行力不强

部分事业单位在发展的过程中,可能在人力资源管理方面进行了设定,但是多数都是从自身短期发展的角度来思考,没有形成长期规划,绩效考核标准不全面或者不合理的情况时有发生,在这样的情况下,实际薪酬福利制度的执行就可能大打折扣。对于薪酬福利激励体系而言,多数都是对于员工进行考核,但是并没有将工作出发点与核心关联起来,员工绩效考核结果也不是很准确,科学性处于丧失的状态,再者后期发展的时候,也没有合理地将考核结果使用进去,一些优秀员工的奖赏,多数都是口头表扬,而薪酬福利管理的激励效能难以发挥,在这样的格局中,事业单位员工的工作积极性会受到很大的不良影响,这与实际薪酬福利制度效益的发挥之间也会形成对应关联。在调研中,无论是相关领导,还是企业员工,对于薪酬福利制度的认可度都不是很高,领导会将主要注意力放在工作成绩上,员工会将主要注意力放在日常工作上,薪酬福利制度没有执行到位,也没有人质疑。

## 2 事业单位人力资源管理中薪酬福利机制的激励路径分析

在正确认识事业单位人力资源管理中薪酬福利激励效能之后,可以理性的视角去审视当前事业单位人力资源管理中薪酬福利机制存在的问题,此时就需要以此为切入点,切实地进行薪酬福利机制的完善,确保其在员工激励中的效能可以不断发挥:

### 2.1 建立完善的薪酬福利管理体系

针对事业单位人力资源管理薪酬福利管理体系不健全的问题,就需要能够切实的采取措施去改善。首先,对于事业单位自身人力资源管理的情况进行充分调研,无论是薪酬福利管理制度有效性的情况,薪酬福利管理制度执行情况,薪酬福利管理内容和方式的情况,都应该做到全面调研,这样可以确保管理部门可以

获取到全面的信息,继而为后续人员聘用机制的建立,人才培育机制的构建,人才考核机制的建立奠定良好的基础,合理地将新的考核理念融入进去,员工薪酬和绩效管理之间会不断关联,编制管理也会因此朝着科学性和合理性的方向进展;在对应制度贯彻执行的过程中,确保实际考核与事业单位发展之间是关联的,这样实际人力资源管理工作效益才会不断发挥,彼此的交互机制会得以建立;积极关注人力资源管理薪酬福利体系的完善,坚持择优原则,依靠薪酬待遇的配置,福利制度的优化,使得员工能够以更加正确的视角去审视自己的工作价值,从而以更加主动的心态参与进去,此时的工作质量也会不断提升;在薪酬考核机制架构之后,还需要能够使得员工借助薪酬考核结果,去反思自身存在的不足,是思想上的问题,还是行为上的问题,都可以切实的进行思辨,并且不断进行改善。还有就是薪酬福利机制执行的过程中,形成约束管控机制,科学设定考核标准,确保实际考核工作能够朝着更加高效更加准确的方向进展。对于事业单位而言,每一个工作人员的责任都会被细化处理,在发现存在问题之后,也会第一时间与责任人之间进行交互,分析原因,迅速地制定解决方案,这样才能够确保事业单位的人力资源潜力得以发挥,员工的综合素质得以锻炼,才能够更好地向公众提供服务。值得注意的,在实际薪酬福利体系架构的时候,要能够将企业人力资源管理的理念融入进去,并且充分考虑自身的特殊性,不要人云亦云,这样设计出来的薪酬福利体系才是符合对应单位实际情况的,才能够引导薪酬福利体系更好地发挥自身的激励效能。

### 2.2 关注工作岗位价值评估,优化薪酬结构

对于当前实际薪酬福利结构不合理的问题,要能够从源头入手,切实地做好事业单位人力资源管理改革工作,可以将工作岗位价值评估作为焦点,继而引导薪酬结构朝着更加合理的方向进展。在此过程中,需要将关注点放在:其一,事业单位领导要切实地发挥引导效能,组织人力资源工作人员,对于不同部门不同工作岗位的价值进行评估,生成对应的评估基准,对于评估的方式,定性测评的方案进行界定,在此基础上结合不同的岗位需求,合理地进行考核工作的开展,在考核的过程中,无论是知识技能,还是创新能力,再者是实践能力,都可以合理地归结其中。对于一些性质和岗位类似的,可以以统一评判的方式进行,这样所有人员的价值都可以更好地被界定,在此基础上就可以形成更加针对性的薪酬福利体系,由此架构起来的薪酬体系结构是更加科学的,更加合理的。一般情况下,可以将其归结为固定薪资和绩效薪资两个版块;其二,积极进行考核内容的优化,可以将日常工作量,工作质量,经济效益等融入进去,在此基础上合理的思考岗位的性质,

这样可以设定固定薪资和绩效薪资的比例,合理地控制好对应的比例,这一点也是至关重要的。依靠上述的方式,实际工作岗位的价值得以有效地评估,也为后续薪酬体系结构的优化奠定良好的基础。这样做的好处集中体现在:事业单位用人要求可以得到满足,每项工作岗位中专业化工作人员,可以更好地参与工作,使得实际工作效率和质量不断提升。还可以借助人员综合能力,岗位用人标准等方式,实现人员薪资需求的满足,确保员工积极性不断提升,自然可以以更加好的状态参与进去,事业单位也会因此进入到更加理想的发展格局。

### 2.3 实现薪酬福利激励效能的发挥

人力资源考核的过程中,多数会将工作能力指标,工作绩效指标融入进去,由此使得人力资源配置进入到更加理想的格局。为了规避对应不规范风险,必须要保证职能部门可以切实地发挥好监督管理效能,依靠制度来进行人力资源的管理,确保各项活动依照流程来进行,各项规章制度也会因此进入到良性循环的状态,各个工作人员也可以更好地参与进去,人员考核工作也会因此朝着客观性和公正性的方向进展。还有就是,对于事业单位而言,要对于人员工作考核结果全面性进行研判,树立精细化管理的意识,在此基础上使得薪酬福利的激励效能可以不断发挥。不断关注细节,联合事业单位各个部门,对于绩效考核方式,绩效考核内容进行研究,关注职能和工作内容的差异性,实现科学化考核方案的设定,继而确保各个部门可以相继融入进去,各个部门的管理和人员的管理,也会因此进入到更加理想的状态。最后,要能够切实地将人员考核的结果,使用到激励体系中去,确保激励体系能够不断优化,这样考核结果可以更好地被使用,事业单位内部的矛盾也可以更好地展现出来,并且找到解决方案,更为重要的是,可以依靠这样的结果,确保人员的选拔,人员的评选朝着更加科学的方向进展,继而引导事业单位人力资源管理工作格局得以改善。因此,相关领导高度重视,事业单位从业人员能够正确审视,继而切实地将薪酬福利制度贯彻执行下去,内部自然会形成良好的激励环境,这样人力资源管理的质量自然会不断提升。

### 结束语

综上所述,事业单位人力资源薪酬福利激励效能的发挥,必须要能够正确看待薪酬福利制度的价值,并且切实的结合当前事业单位在此方面存在的问题,采取措施实现薪酬福利体系的完善,设定薪酬福利制度,确保薪酬福利制度可以更好地贯彻执行到日常管理中去,以全面地发挥人力资源薪酬福利的激励效能。需要看到的是,这是一个循序渐进的过程,要能够遵循人力资源管理的规律,做到制度与实际工作的吻合,这样才

能够使得制度的综合效益得以发挥。

### 参考文献

- [1]朱争艳.机关事业单位人力资源管理现状分析及改进建议[J].人才资源开发,2022,(05):37-39.
- [2]左海燕.分析事业单位人力资源管理信息化建设模式[J].财经界,2022,(08):158-160.
- [3]王丹.机关事业单位编外用工规范管理的实践与探索——以浙江省温州市洞头区为例 [J]. 经济师,2022,(03):276+278.
- [4]尹小华.法律视角下的事业单位双轨制劳动关系[J].法制博览,2022,(01):164-166.
- [5]宋阳.行政机关人力资源管理研究[J].现代商贸工业,2021,42(34):56-57.
- [6]崔青华.事业单位薪酬福利管理问题的相关思考[J].纳税,2021,15(32):179-180.
- [7]蒋永生.激励机制在事业单位人力资源管理中的应用与分析[J].经济师,2021,(11):285+287.
- [8]刘源.浅析激励机制在人力资源管理中的具体运用[J].商业观察,2021,(28):76-78.
- [9]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.
- [10]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.

作者简介:焦同肖(1985-),女,汉族,河北石家庄人,本科,中级经济师,研究方向:人力资源管理。