国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探讨

Discussion on incentive strategy of compensation and welfare in human resource management of state-owned enterprises

赵玉朋

Yupeng Zhao

对外经济贸易大学国际商学院 北京 100029

International Business School, University of International Business and Economics Beijing 100029

摘要:新时代的降临,使得企业的人力资源管理成为行业前提。经济的可持续发展对公司的发展起着重要的作用。从我国经济的现状来看,近年来,我国经济取得了稳定发展,随着不断的探索,也由于通货膨胀等多重因素的影响,同时出现了人力资源管理的建立,本文将以多个角度结合经济问题,对人力资源管理的建立对薪酬福利的影响,做出分析探讨和建议。

Abstract: With the advent of the new era, the human resource management of enterprises has become the premise of the industry. The sustainable development of economy plays an important role in the development of a company. View from the present situation of our country's economy, in recent years, our country's economy has achieved steady development, with constant exploration, also due to the influence of multiple factors such as inflation, at the same time, the establishment of the human resource management, this paper combines with various angles economic problems, to the establishment of a human resource management influence on salary, benefits, to make analysis and recommendations.

关键词: 人力资源管理; 企业经济; 薪酬福利; 发展

Keywords: Human resource management; Enterprise economy; Compensation and benefits; The development of

DOI: 10.36012/emr.v2i6.2999

1. 前言

在如今飞速发展的新时代下,企业组织不仅开始对行业领域的观赏性,功能性,安全性越来越重视,而且对行业本身的准则管理要求以及工作质量也越来越高,在共享平台下的薪酬福利行业,也有很多问题有待完善,管理标准问题,管理的动能性不高,人力资源管理的影响等。结合国企中的特点,为人力资源管理的建立对薪酬福利的影响作出初步探析。

2. 国企的领域体系以及特点

在国企的工作过程中,对任务以及目的数量的要求很多,他们要以清晰的安排和稳定的体系来领导制造加工者们,均匀地分发他们的任务和责任,以达到组织或企业的绩效要求。这反映出国企领域中普遍存在的问题:利用时间比率增长过快,远远超过了行业生产规模和经济效益的增速。因此,分工是行业人力资源管理体系中不可缺少的框架结

构,它对推动企业管理的竖向发展具有巨大的帮助和发展推动力。从国企体系上解释就是,被分配到特定岗位的行业要按照自己的职责和专业标准处理各种行业实务,正确处理原始企业信息,设计算法和资源清单等。因此,企业的资金和外汇管理责任分配的实施方法应符合实施标准。在行业劳务计表中,有关行业项目,记录,企业原始信息和自主材料的制作要积极贯彻,逐一落实。

2.1 对资金分配的合理要求

在资金分配方面上,资金管理者要时刻谨记自身责任,绝不能利用职位对组织及企业造成影响及损失,如支票的签发,各相关杂志的刊物,企业信息的审核任务等。关于存款结余调节工作,要由对应职位的行业人员负责。此外,对于物资和金额达到一定数量的,组织审计员要及时对资源查缺补漏,添加库存。要求组织定期抽查和补充库存等。在保证资源

【作者简介】赵玉朋(1983~),男,河北人,汉族,本科,对外经济贸易大学国际商学院在职人员高级课程研修班学员,北京”,研究方向:企业管理专业(人力资源管理方向)。

充足的前提下,对应检查部门及人员必须确保高质量的审计工作和审查任务。要认真对待好收支核对工作,由检查单位的主要负责人封口,以及组织对账目的检查,要在一定时间内对账目进行核对,保证编制存款余额调节表的质量。^[1]

2.2 对行业项目的控制要求

对行业项目上的要求有工具处理与项目开发有关的不同方向和目的,必须及时解决不同业务上的相似问题,增加可利用解决业务时间,使其以便于项目开发,并及时向国企传输信息。参考企业领域的未来发展状态和当前发展状态,定制一个专属于自身企业的大框架构成,在构成框架的过程中,不要以合适为目的,要以适合为目的。同时,在清算账单发票中,为避免账单不完整和账单丢失等问题的出现,要及时避免并减少应收帐的负担,保证出口资金的循环使用。与此同时,在资金收支的循环掌握上,要迅速将各类资金转移到单位现金管理人员的手中。此外,为了避免收支停滞,出收支不稳定的现象。^[2]

2.3 对专业工作管理的基本控制要求

在国企对于工作人力资源的控制上,员工部门及组织各项相关专业部门的实施流程必须经本企业的专业审批人员进行批准才可生效。同时在行业总账上要求由出纳完成审核和排查,收支和收支以外的账单及票务由企业负责统计数据和归纳整理。在提高动能性的前提下,使其框架结构横向发展,保证框架账单管理的最低运行效率。此外,不仅要保证工作人力资源和材料支出的统计数据稳定性,还要将人力资源的相关流程放到的项目过程中,以达到行业管理的有效监督。^[3]

3.薪酬福利被人力资源管理所造成的影响

首先,我国国企经济布局比较分散。简化发展方法也是国企可持续发展的重要影响。人力资源管理的建立直接影响是使得企业占有能力下降。就我国目前的国企业工作方式而言,企业经营者的思想认识相对落后。许多职工忽视了生产盈余,没有充分利用资源。从长远来看,它将严重影响我国国企的发展。成为我国经济社会发展的阻碍,因此,我们必须重视这一问题。

3.1 发展策略缺少灵感,发展模式选择少

人力资源管理的出现简化了薪酬福利的工作进程,但简

化发展方法也是国企可持续发展的重要影响,管理模式陈旧,循环经济不重视,数据传输滞后。并且中国传统的国企对工作方式观念产生了深远的影响,导致许多经营者和管理者在监督过程中习惯于固定的审核审计方式。许多企业在工作过程中一味地走老一套,不适应现代化企业工作领域,使国企领域按应有的方式发展的模式有错误的认识。^[4]

3.2 通货膨胀,结构意识薄弱

随着我国经济的快速发展,物价不断上涨,国企工作成本急剧上升。许多参与者误解了共享平台模式,认为人力资源管理会完全代替传统化下的企业,导致从事国企业活动的劳动力在数量和质量上都显著下降。国企资源浪费严重。大多数行业没有意识到企业经济应该随着企业结构的优化而逐步调整。加上人力资源管理的出现,一再减少人力资源,信息资源,以及统筹范围时间,使得薪酬福利受到前所未有的行业领域竞争。^[5]

3.3 缺少循环利用资源理念,国企资源利用环境有待提升

人力资源管理的出现,也使得企业对信息的后期处理越来越松懈,资源利用过程中存在劳动浪费和后期删除。在企业公司每年结束汇报总账,大多数企业在人为的统计上报之后,直接放置,不准备备份,是一个非常严重的信息安全隐患,严重会导致产业模式改进的盲目性和落后性。许多地方国企业科技水平不高,工作效率低,主要是由于个人综合能力,信息资源影响,使得效率难以发挥。然而,我国在这方面的工作不足和所缺乏的经验,导致一些监督者与国企相伴而行,最后给公司企业利益造成了很大的影响。^[6]

4.人力资源管理在薪酬福利中的工作过程探析

国企体系的管理和工作人力资源的管制是分析框架结构,完善管理体系和掌握领域活动的关键要素,因此不可避免地会遇到基层岗位分配不均,工作职权力度不一,任务数量不相同等诸多问题,除去部门相关人员外,分级处理和管制是企业在工作过程中应遵循的主要管理理论来源。同时,在实现人力资源管理要涉及的领域和学科也很多,这其中包含了社会经济学,统计学,人工智能等。由于人力资源管理在薪酬福利工作上的不确定性很多,有信息上的不确定性,功能

使用上的不确定性,导致在实际企业在审核审计的过程中,不仅需要大量的基础信息,还需要较多的资源进行比对。^[4]

5. 针对传统化工企业工作领域的规划建议

企业作为国民经济的审计对应部门,是整个社会经济系统的重要组成部分。我国经济市场的问题日益突出。要定性分析企业应用的出发点,感性认识到企业也需要与时俱进,向实现人力资源管理的统一而努力,要理性认识到的合作共赢的思想层次,人力资源管理它主要利用计算思维的能力,调动云数据库的信息资源与各个信息库连接起来,使得经济得到高效率发展前提,形成一个整体的、具体的演化过程。融入社会经济,包括企业培训体系,形成独立的工作模式体系,保护企业的工作积极性。不断完善企业科技经济信息服务,加强国内外流通领域的合作与交流。不同地区应根据不同的经济条件采用不同的模式。经济发展的结合需要在这工作过程中与相关国家进行人员交流、学术研讨会和项目合作。要提高国企的稳定性,必须结合我国的具体情况进行比较研究;要及时消化吸收,使公司企业充分了解国内外企业领域的具体发展,更好地寻找适合我国国企的先进模式、新技术、新发展。^[5]

6. 结束语

(上接第29页)

会计人员必须要能够充分的意识到,相比较于人工智能,人类的思维是更具备独立创作性的。其实归根结底人工智能不过只是人类在思维方面的模仿、扩展的衍生品而已,仍然还是由人类对其展开控制、决定的。在人工智能获取高速发展的这一时代,会计行业本身也将同时实现发展。随着会计学理论的不间断丰富、完善,会计方法的应用也将发生巨大的变化,会计人员在工作的内容方面也会随之发生变化。其一,随着会计方法、会计理论不间断的变化,会计人员在使用人工智能时,也需要做出的相应的调整,以实现工作目的、工具使用方面的统一。其二,随着人工智能工具化发展的步伐,除固定工具外,还会有越来越多的会计人员根据实际需要独立开发和使用的软件工具,会计人员应该的持续加强知识的学习,对人工智能工具实现充分的掌握,并使其成为自己工作的助力^[6]。

3. 结束语

为了深入探讨人力资源管理的内在联系以及实施企业的综合应用,要实施企业可持续发展战略。不仅要建立企业经济信息系统,还要建立更加科学规范的人力资源预报告系统,加强和完善循环经济,积极对国企领域体系的发展结构进行整合。运用现代先进的科学技术和手段,实现经济增加值,降低企业成本,提高效益,实现国企的全面控制和发展^[1]

参考文献

- [1] 朱莎.国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略探析[J].商讯,2020,No.221(31):182-184.
- [2] 钱晓.国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J].现代商贸工业,2020,v.41(35):115-116.
- [3] 王宇阳.国企人力资源薪酬管理策略[J].经济管理文摘,2020,No.760(22):102-103.
- [4] 唐开蓉.新时期国企人力资源薪酬管理问题及对策探析[J].经济管理文摘,2020,No.756(18):99-100.
- [5] 翁丽萍.国有企业人力资源管理中的薪酬激励制度研究[J].劳动保障世界,2020,000(011):1.
- [6] 王雪,李冰.企业人力资源薪酬激励策略的优化方式之研究[J].商场现代化,2020,No.916(07):79-81.

在人工智能不间断发展、应用的大背景之下,会计从业人员要跟上时代的发展步伐,对人工智能展开积极的运用,让自身在工作水平方面得到不断的提高,时刻关注行业在发展方面的趋势,进一步实现升级转型。

参考文献

- [1] 赵家凤.人工智能对会计工作的影响及对策[J].华北水利水电大学学报(社会科学版),2021,37(02):13-18.
- [2] 刘心昱.人工智能时代企业财务会计面临的问题及对策[J].现代商业,2021(07):184-186.
- [3] 刘培勇.“人工智能”时代会计行业面临的问题与对策[J].中国集体经济,2021(07):134-135.
- [4] 章美云.人工智能时代财务会计向管理会计转型的对策研究[J].企业改革与管理,2021(04):164-165.
- [5] 曾卓雅.人工智能对会计行业的影响及应对措施[J].广西质量监督导报,2021(01):164-165.