

对新时期事业单位人力资源薪酬管理的探讨

Discussion on Human Resource Salary Management of Public Institutions in the New Era

张钮

Niu Zhang

云南省昭通市镇雄县木卓镇人民政府 中国·云南 昭通 657208

People's Government of Muzhuo Town, Zhenxiong County, Zhaotong, Yunnan, 657208, China

摘要: 为保证事业单位在激烈的市场竞争环境下稳定发展, 事业单位需要对组织结构和岗位职责不断加以调整和完善, 使在创新发展中对中国经济社会快速发展、经济水平提升等起到推动作用。在当今复杂多变的社会环境下, 应该注重组织结构完善、创新发展能力提升, 以便于得到群众的高度认可, 提升群众幸福指数。人力资源管理工作是事业单位组织发展的核心, 其管理效果关系到事业单位薪酬福利激励策略实施效果。其中, 从人员发展角度分析, 每位员工均关注薪酬福利待遇, 为保证每位员工在公平、良好的条件下凸显自身价值, 事业单位对薪酬结构不断优化, 强调管理制度完整性、全面性, 在日常发展阶段调动人员积极性, 强化员工思想意识与专业能力, 为事业单位创造更大的综合效益。

Abstract: In order to ensure the stable development of public institutions in the fierce market competition environment, public institutions need to constantly adjust and improve the organizational structure and post responsibilities, so as to promote the rapid development of China's economy and society and the improvement of economic level in the innovation and development. In today's complex and changeable social environment, we should pay attention to the improvement of organizational structure and the improvement of innovation and development ability, so as to obtain the high recognition of the masses and improve the happiness index of the masses. Human resource management is the core of the organizational development of public institutions, and its management effect is related to the implementation effect of salary and welfare incentive strategy in public institutions. From the perspective of personnel development, each employee pays attention to salary and welfare benefits. In order to ensure that each employee highlights his own value under fair and good conditions, public institutions continue to optimize the salary structure, emphasize the integrity and comprehensiveness of the management system, mobilize personnel enthusiasm at the stage of daily development, and strengthen employees' ideological awareness and professional ability, Create greater comprehensive benefits for public institutions.

关键词: 事业单位; 人力资源; 薪酬管理; 探讨

Keywords: public institutions; human resources; salary management; discuss

DOI: 10.12346/emr.v4i1.5292

1 引言

薪酬管理是新时期事业单位人力资源管理中的核心部分, 该内容在现代化事业制度的建设过程中起到了至关重要的作用。薪酬是事业单位员工通过劳动所获得的应有薪资, 从而来认可员工在事业单位工作中的劳动价值。随着时代的

快速发展, 事业单位若想在新时代下能够长期稳定的健康发展, 就需要在原有的人力资源薪酬管理上进行一定调整与创新, 进一步强调员工的个人利益, 优化人力资源的相关管理工作, 从而促进事业单位在新时期背景下的发展, 充分发挥人力资源管理的优势。文章从事业单位薪酬福利激励角度探

究人力资源管理工作实效性,依据各部门工作职能与相关要求,编制科学、合理的管理策略,贯彻落实人力资源管理工作,切实解决管理阶段所出现的各项问题,为事业单位稳定发展奠定良好基础。

2 薪酬管理在新时期事业单位人力资源管理中所起到的作用

薪酬的发放能够保障员工的基本生活需求,给他们提供生活必需的资金,一定程度上保证了员工的生活质量和幸福指数。此外,员工以自己的劳动来换取合法报酬的同时还能够给事业单位创造价值,员工根据事业单位分配的任务来完成自己的工作内容,为事业单位创收了一定的业绩和收益,进一步稳固了事业单位的平稳健康发展,从而推动了事业单位在新时代下的良性循环。在一定程度下,薪酬能够有效刺激员工的工作积极性。当事业单位的人力资源薪酬管理部门的人员对预期目标和单位业绩进行合理规划之后,能够有效增加员工的工作热情,让他们在日常的工作中保持愉悦的心情,提高他们的工作积极性,以更充沛的精力投入到工作过程中,这样一来,事业单位的员工在完成工作指定任务之后获得劳动报酬,能够更加拥有满足感和成就感,进一步实现了他们的个人价值,也推动了事业单位的发展。除此之外,薪酬还能够更好地进行劳动力资源的配置。由于地区不同、职位不同,事业单位对薪酬的发放水平也有一定的区别,因此,劳动力供给和需求对劳动力价格起到了至关重要的作用。有些事业单位在发展过程中由于员工人数不够,就会适当地提高薪酬工资,从而吸引更多的求职人员加入该事业单位的生产工作中,为事业单位带来了更多的劳动力,解决了事业单位劳动力不足的问题,确保事业单位平稳健康地发展。而对于一些发展状况不佳的事业单位来说,他们通常会减少员工的薪资报酬,事业单位的员工会因为薪资减少而选择离职,这样一来,就会减少事业单位的资金压力,将多出来的资金投入生产过程中,从而推动事业单位的发展,解决生产资金问题。

3 对新时期事业单位人力资源薪酬管理

3.1 加大薪酬福利激励实施力度,强调考核结果应用效果

众所周知,人力资源考核是以员工的工作能力、工作绩效等为考核标准,落实到人员日常工作环节中。为规避人为因素影响所产生的不规范、不合理等问题,制定并实施对职能部门的监管制度,落实好制度管人、流程办事,促进各项

规章制度贯彻落实的良性循环,使每位工作人员均能自觉做好本职,保证人员考核工作客观、公正,考核结果真实。同时,事业单位也会对人员工作考核结果全面性分析与有效应用,采用精细化管控模式,加大薪酬福利激励实施力度,在细节上严格把控,联合事业单位各部门研究绩效考核方式与内容,依据各部门职能、工作内容等不同,编制科学化的考核方案,要求各部门积极执行,便于对各部门及人员多方面管理。此外,根据各部门及人员考核结果建立完善的激励体系,既能对考核结果充分利用,解决事业单位内部发展矛盾,又能为人员选拔、评选等提供参考依据,为事业单位各项工作开展与效率提升提供有利条件。

3.2 建立科学合理的考核机制

在中国的事业单位中,建立科学合理的薪酬管理机制尤为重要,这对于事业单位的运作和发展有着重要保障,对此事业单位可以针对内部的薪酬管理机制有一个全面的调查。只有对内部进行了全面的了解和调查之后,才可以对自身事业单位中每一个岗位的员工的工作强度和工作能力有一个很好的认识,从而进行理性合理地分析判断,做出最符合每一位员工的考察机制,考核好每一位员工的实际工作表现和水平,从而重新划分好员工的待遇和职位,真正做到以人为本,公平公正。而在事业单位的发展中,对于人力资源的把控和管理尤为关键,只有对人力资源管理做到不断创新与优化,才能为事业单位的发展奠定基础,创造更多的机遇。因此,在分配好每一位员工的实际工作时,要结合员工的实际情况和工作能力,制定有计划、有针对性的工作方针。

3.3 加强薪酬管理的人为关怀

在事业单位中,人才竞争是最为关键的一部分,没有足够的人才加入事业单位的生产运行中就会导致事业单位失去了发展动力,因此,事业单位所涉及的每一个工作制度都必须严格按照以人为本的原则,尤其是事业单位的人力资源薪酬管理方面,只有这样才能吸引更多人才并且留住已加入的人才,从而使得事业单位的工作人员有更强的工作积极性,增加事业单位在同等行业中的竞争力度和发展前景,让事业单位能够在新时代下更好地发展。综上所述,在进行人力资源管理的薪酬管理中加入人为关怀尤为重要。

3.4 依据人员工作岗位评估价值,优化薪酬体系结构

由事业单位的领导人员发挥引导作用,组织人力资源工作人员分别对不同部门、不同工作岗位价值标准评估,建议选择科学定量评估方式、定性测评方式等,结合不同工作岗位的用人需求分析,考核内部包括知识技能、创新能力、实

践能力等,把性质相同、岗位形式的内部进行统一评判,真实、全面地掌握各岗位中人员价值,在决策中保证薪酬福利体系合理,并不断优化薪酬体系结构,主要划分为固定薪资、绩效薪资。后者考核内容包括日常工作量、工作质量、创造的经济效益等,结合岗位性质对固定薪资、绩效薪资比例细分,控制良好的比例关系,一方面,满足事业单位用人要求,每项工作岗位中均具备专业化工作人员,显著提升各项工作质量与效率;另一方面,按照人员综合能力、岗位用人标准等最大化地满足人员薪资需求,激励员工积极性,能以饱满的工作热情参与到工作环节中,从而对事业单位健康发展带来积极影响。

4 结语

结合上述内容分析,可了解人力资源管理中薪酬福利激

励对事业单位发展的影响。因此,建议事业单位以长远发展目标为主,在日常管理环节中强化工作人员责任意识、大局意识,提升事业单位内部凝聚力,促使工作人员在工作质量、效能、群众满意度等方面有所提高。另外,需要结合人员工作岗位评估其价值,优化薪酬福利结构,完善薪酬福利管理体系,全面落实薪酬考核机制,提高事业单位发展稳定性。

参考文献

- [1] 徐艳平.事业单位人力资源管理中薪酬管理分析[J].办公室业务,2019(16):164.
- [2] 闵雯.关于事业单位人力资源管理中薪酬管理的研究[J].商讯,2019(24):186-187.
- [3] 王瑜.浅谈事业单位如何做好员工薪酬及福利管理工作[J].人力资源,2019(14):94-95.