

Research on compensation and welfare incentive strategy in human resource management

Yan Chen

China Architecture Publishing and Media Co., Ltd., Beijing, 100037, China

Abstract

This study conducts an in-depth analysis of compensation and benefits incentive strategies in human resource management, aiming to explore how optimizing compensation systems and welfare policies can effectively enhance employee motivation and loyalty. The research first examines the current research background and objectives of compensation and benefits incentives, while reviewing existing domestic and international studies in related fields. It then clarifies the fundamental concepts of human resource management, compensation incentives, and benefits incentives. Through surveys, the study reveals common issues in corporate compensation systems, including incomplete structures, unattractive welfare packages, and insufficient incentive effectiveness. To address these challenges, the paper proposes concrete strategies for optimizing compensation systems, innovating welfare frameworks, and improving incentive mechanisms, providing practical guidance for enterprises to establish scientific and rational compensation and benefits incentive systems. The research conclusions demonstrate that effective compensation and benefits incentive strategies can significantly enhance employee satisfaction and performance, thereby promoting sustainable corporate development.

Keywords

human resource management; salary; welfare; incentive strategy

人力资源管理中薪酬与福利激励策略研究

陈艳

中国建筑出版传媒有限公司, 中国·北京 100037

摘要

本文围绕人力资源管理中的薪酬与福利激励策略展开深入研究,旨在探讨如何通过优化薪酬体系和福利政策,有效激发员工工作积极性与忠诚度。研究首先分析了当前薪酬与福利激励的研究背景与目的,并综述了国内外相关领域的研究现状。接着明确了人力资源管理、薪酬激励与福利激励的基本概念。通过调查揭示了当前企业薪酬体系不完善、福利体系缺乏吸引力及激励效果不显著等常见问题。针对这些问题,本文提出了优化薪酬体系、创新福利体系及改进激励机制的具体策略,以期为企业构建科学、合理的薪酬与福利激励体系提供实践指导。研究结论表明,有效的薪酬与福利激励策略能够显著提升员工满意度与绩效,促进企业的可持续发展。

关键词

人力资源管理; 薪酬; 福利; 激励策略

1 引言

在当今竞争激烈的市场环境中,企业的人力资源管理已成为决定其能否可持续发展的关键要素之一。随着全球化进程的加速和知识经济时代的到来,人才竞争愈发激烈,企业对于高素质、高绩效员工的需求日益增长^[1]。因此,如何有效地吸引、保留并激励这些核心人才,成为企业人力资源管理的重要课题。本研究旨在深入探讨人力资源管理中薪酬与福利激励策略的现状与问题,分析其原因,并提出相应的提升策略。通过优化薪酬体系、创新福利体系、改进激励机制

等措施,构建全面、科学、有效的员工激励体系,以提升企业的人力资源管理水平,增强员工的满意度和忠诚度,进而推动企业的可持续发展。

2 基本概念论述

2.1 人力资源管理

人力资源管理是一个综合性的管理领域^[2],它关注于组织内部人力资源的有效规划、获取、开发、利用、维护和激励,以确保人力资源与组织战略目标的一致性,促进组织的持续发展和员工的个人成长。其内涵涵盖了从员工入职到离职的全生命周期管理,以及在这一过程中所涉及的所有政策和实践活动^[3]。人力资源管理是指组织通过制定并实施一系列的人力资源政策和活动,以优化人力资源配置,提高员

【作者简介】陈艳(1982-),女,中国北京人,本科,经济师,从事人力资源管理薪酬研究的深化研究。

工绩效,增强组织竞争力,最终实现组织目标的过程。这一过程包括了对人力资源的规划、招聘、培训、绩效管理、薪酬与福利、员工关系等多个方面的综合管理。

2.2 薪酬激励

薪酬激励是指企业为了激发员工的工作动力、提升工作绩效,通过设计并实施具有吸引力和竞争力的薪酬体系,以满足员工的物质需求和精神需求,进而促进组织目标的实现的过程^[4]。薪酬激励是人力资源管理中的关键环节,它不仅仅是对员工劳动付出的经济补偿,更是一种战略性的管理工具。通过合理的薪酬结构设计、薪酬水平定位和薪酬支付方式,企业能够引导员工的行为和态度,使其与组织目标保持一致,共同推动组织的发展。薪酬激励的构成要素主要包括基本工资、绩效奖金、股权激励等。基本工资是员工固定收入的基础,保障了员工的基本生活需求;绩效奖金则与员工的工作绩效直接挂钩,是对员工超额完成任务的奖励;股权激励则是一种长期激励方式,通过让员工持有公司股份,使其与公司利益共享、风险共担,从而更加关注公司的长远发展^[5]。薪酬激励的理论基础广泛而深厚,涉及心理学、经济学、管理学等多个学科。其中,马斯洛需求层次理论、公平理论和激励理论(如赫茨伯格的双因素理论)等经典理论为薪酬激励提供了重要的理论支撑。

2.3 福利激励

福利激励是企业为了增强员工的满意度、忠诚度和工作积极性,除基本工资和绩效奖金外,额外提供的一系列非货币性报酬和服务的总称。这些福利旨在满足员工的多元化需求,促进员工的全面发展,进而提升组织的整体绩效。福利激励是人力资源管理中的重要组成部分,它体现了企业对员工的全面关怀和长远投资。通过提供多样化的福利项目,企业能够构建更加人性化、个性化的工作环境,增强员工的归属感和工作动力,从而推动组织的持续发展和创新^[6]。在员工与组织的关系中,企业提供的福利激励被视为一种“收益”,员工则通过努力工作、忠诚于组织来作为“成本”进行交换。因此,合理的福利激励能够增强员工与组织之间的交换关系,促进双方的共赢^[7]。工作-生活平衡理论强调工作与生活之间的和谐统一。随着现代社会工作节奏的加快和生活压力的增大,员工越来越注重工作与生活的平衡。

3 人力资源管理中薪酬与福利激励常见问题

3.1 薪酬体系不完善,难以吸引人才

薪酬结构不合理是薪资体系不完善的首要表现。这包括薪酬构成要素的设置不科学、各要素之间的比例失衡等。例如,固定薪酬与浮动薪酬(如绩效奖金、提成等)的比例不当,可能导致员工缺乏工作动力或过分追求短期利益,影响企业的长期稳定发展。基本工资与绩效奖金比例的失衡是薪酬结构不合理的具体体现之一。过高的基本工资比例可能削弱绩效奖金的激励作用,使员工对绩效改进缺乏动力;而过低的基本工资则可能导致员工安全感不足,影响工作稳定

性和忠诚度。找到两者之间的平衡点,是构建有效薪酬体系的关键。薪酬缺乏竞争力是薪资体系不完善的一大问题。在人才市场竞争激烈的今天,企业若无法提供具有市场竞争力的薪酬水平,将难以吸引和留住优秀人才。这不仅会影响企业的创新能力和市场竞争力,还可能导致人才流失和团队士气低落。行业薪酬对比与市场竞争的忽视也是薪资体系不完善的原因之一。企业在进行薪酬设计时,应充分考虑所在行业的薪酬水平和市场趋势,确保自身薪酬水平具有市场竞争力。若忽视这一点,可能导致企业在人才争夺战中处于劣势地位。内部薪酬差距不合理,或薪酬评定标准不明确、不透明,导致员工对薪酬制度不满,影响工作积极性和团队凝聚力。缺乏灵活性和个性化,不能满足不同岗位、不同层级员工的需求,降低了薪酬的激励效果。企业的薪酬标准如果低于行业平均水平或市场标准,就很难吸引到有经验和能力的人才。缺乏灵活性和个性化,不能满足不同岗位、不同层级员工的需求,降低了薪酬的激励效果。

3.2 福利体系单一,缺乏员工吸引力

福利项目单一是福利体系缺乏吸引力的首要问题。当企业提供的福利仅限于传统的社会保险、带薪休假等基础项目时,难以满足员工日益多样化的需求。员工期望获得更多元化、个性化的福利,如健康保险升级、子女教育支持、弹性工作制度等,以更好地平衡工作与生活。缺乏创新和个性化的福利项目进一步削弱了福利体系的吸引力。不同员工群体有不同的需求和偏好,企业应根据员工的特点和需求,设计具有创新性和个性化的福利项目。例如,为年轻员工提供职业发展规划和技能培训机会,为家庭负担较重的员工提供灵活的工作时间和远程工作选项等。福利政策不灵活也是导致福利体系缺乏吸引力的原因之一。企业应根据市场变化、员工反馈和企业战略调整福利政策,确保福利体系能够持续满足员工的需求和期望。然而一些企业的福利政策过于僵化,难以适应变化,导致员工对福利体系的满意度下降。固定不变的福利计划同样限制了福利体系的吸引力。随着员工职业生涯的发展和阶段的变化,他们的需求也会发生相应的变化。因此,企业应定期审视和调整福利计划,确保福利项目能够与时俱进,满足员工不同阶段的需求。福利传达不到位是导致员工对福利政策了解不足的重要原因。有时,即使企业提供了丰富的福利,但由于缺乏有效的沟通和宣传,员工可能并不完全了解这些福利的具体内容和申请流程,从而降低了福利的吸引力。一些企业可能因为成本考虑而限制了福利的多样性和慷慨程度,导致福利体系显得单一和缺乏吸引力。许多企业的福利方案往往是“一刀切”,没有考虑到员工的个性化需求和多样性。不同的员工可能有不同的生活阶段、家庭状况和个人兴趣,因此他们对福利的需求也会有所不同。

3.3 激励机制陈旧,激励效果欠佳

在企业管理中,激励机制的设计与实施是激发员工潜

能、提升工作效率和保持团队凝聚力的关键环节。激励机制设计不合理是激励效果不显著的根本原因。如果激励机制未能充分考虑员工的实际需求、工作特性及企业目标，便无法有效激发员工的积极性和创造力。设计合理的激励机制应兼顾公平性、竞争性和可持续性，确保员工能够感受到付出与回报的对等性。激励标准模糊使得员工难以明确自己的努力方向和预期成果，进而影响激励效果。企业应制定清晰、具体的激励标准，明确哪些行为或成果将受到奖励，以及奖励的具体内容和程度。这有助于员工形成正确的行为导向，提高工作效率和质量。绩效考核与激励脱节是激励效果不显著的常见问题。如果绩效考核结果未能与激励措施有效衔接，员工便会失去对绩效考核的重视和动力。企业应确保绩效考核结果能够直接反映员工的工作表现和贡献度，并据此制定相应的激励措施，以强化绩效考核的激励作用。考核结果与激励措施不匹配也会导致激励效果不显著。当员工取得优异成绩时，若未能获得相应的奖励或奖励力度不足，便会感到失望和不满；反之，若员工表现平平却获得丰厚奖励，则会引发内部不公和负面情绪。过于依赖物质奖励（如奖金、提成等），而忽视了精神层面的激励（如认可、表彰、职业发展机会等）。现代员工往往更看重个人成长、工作环境和企业文化等因素。缺乏有效的反馈机制，员工对于激励措施的感受和意见未能及时得到收集和处理，导致激励措施难以持续改进。激励机制未能紧跟市场变化，未能及时反映员工新的需求和期望。随着时代的发展和员工群体的变化，员工对于激励的偏好也在不断变化。

4 人力资源管理中薪酬与福利激励提升策略

4.1 优化薪酬体系，实现公平分配

企业应建立科学的薪酬结构，确保薪酬体系能够全面、准确地反映员工的工作价值。这包括明确薪酬的构成要素，如基本工资、绩效奖金、津贴补贴、长期激励等，并合理设定各要素之间的比例关系。科学的薪酬结构应兼顾内部公平性和外部竞争力，确保员工在不同岗位、不同层级之间能够获得合理的薪酬差异。在薪酬结构设计中，企业应综合考虑基本工资、绩效奖金与长期激励的平衡。基本工资应提供稳定的生活保障，绩效奖金则应与员工的绩效表现紧密挂钩，以激励员工努力工作、追求卓越。同时为了留住关键人才并促进企业的长期发展，企业还应引入长期激励机制，如股票期权、利润分享等，将员工的个人利益与企业的长远利益相结合。为了提高薪酬竞争力，企业应密切关注市场薪酬动态，确保自身的薪酬水平在行业内处于领先地位。通过定期进行市场薪酬调查，了解同行业、同地区企业的薪酬水平和结构，为企业的薪酬调整提供有力依据。同时企业还应根据自身的经济实力和发展战略，合理设定薪酬预算，确保薪酬水平的可持续性。市场薪酬调查是优化薪酬体系的重要手段之一。企业应建立定期的市场薪酬调查机制，及时了解同行业、同

地区企业的薪酬水平和趋势。通过对比分析，企业可以发现自身薪酬体系中的不足之处，并据此进行有针对性的调整和优化。市场薪酬调查还有助于企业保持薪酬水平的竞争力，吸引和留住优秀人才。定期对薪酬体系进行内部审计，确保薪酬分配的合规性和公平性。通过问卷调查等方式了解员工对薪酬体系的满意度和意见。根据审计结果和员工反馈，不断优化薪酬体系，确保其适应性和有效性。引导员工关注价值创造和绩效提升，而非仅仅关注薪酬数字。营造公平竞争的工作氛围，鼓励员工通过努力提升个人能力和绩效。与员工就薪酬体系进行充分沟通，解释薪酬政策、评定标准和调整依据。建立薪酬反馈机制，鼓励员工提出意见和建议，及时处理并回应员工关切等等。

4.2 创新福利体系，提升员工归属

企业应打破传统福利项目的局限，制定多样化的福利项目以满足员工不同层次、不同方面的需求。这包括但不限于：家庭关怀福利（如子女教育支持、家庭日活动）、职业发展福利（如在线学习平台、职业发展规划）、休闲娱乐福利（如团队建设活动、员工健身房）等。多样化的福利项目能够全方位地关怀员工，提升员工的幸福感和满意度。随着员工对健康和心理健康关注度的提升，企业应积极引入健康管理、员工援助计划等新型福利。健康管理福利可以包括定期体检、健康讲座、健身房会员卡等，旨在促进员工的身心健康。员工援助计划则提供心理咨询、法律援助等服务，帮助员工解决工作和生活中的困扰，提升员工的心理韧性和幸福感。为了更好地满足员工的个性化需求，企业应制定灵活的福利政策。这意味着员工可以根据自己的实际情况和需求，在一定范围内自主选择福利项目。例如，企业可以提供“福利菜单”，让员工根据自己的喜好和需求进行选择。同时，企业还可以根据员工的绩效表现和工作年限等因素，为优秀员工提供更多的福利选择权。弹性福利计划是创新福利体系的重要组成部分。通过弹性福利计划，企业可以为员工提供更加灵活多样的福利选择。员工可以根据自己的需求和偏好，在一定预算范围内自由组合福利项目。这种方式不仅提高了员工的满意度和参与度，还增强了福利体系的吸引力和竞争力。为了让员工充分了解并充分利用企业提供的福利资源，企业应加强福利宣传与沟通工作。通过内部通讯、企业网站、员工手册等多种渠道，定期向员工介绍福利政策和项目。同时，企业还可以组织福利说明会、座谈会等活动，与员工面对面交流，解答他们的疑问和困惑。加强福利宣传与沟通有助于提升员工对福利体系的认知度和满意度。为了确保员工始终了解并关注企业的福利政策和项目变化，企业应定期向员工介绍相关内容。这可以通过内部邮件、公告栏、员工大会等形式进行。

4.3 改进激励机制，激活员工活力

激励方案是激励体制的核心。企业应基于组织目标、员工需求及市场环境，设计出一套既具有吸引力又切实可行的

的激励方案。该方案应明确激励的目标、对象、方式、周期及预算等关键要素，确保激励措施能够精准对接员工的需求和期望，从而有效激发其工作积极性和创造力。为了确保激励的公平性和有效性，企业必须制定明确的激励标准和考核指标。这些标准应基于工作职责、岗位要求及组织目标，具有可衡量性、可达成性和挑战性。同时，企业应确保考核指标的清晰度和透明度，让员工明确知道如何努力才能达到激励标准，从而增强他们的动力和目标感。绩效管理是激励体制的重要支撑。企业应建立健全的绩效管理体系，确保绩效目标的设定、绩效过程的监控、绩效评估的实施及绩效反馈的及时性和准确性。通过加强绩效管理，企业可以及时了解员工的工作表现，为激励措施的实施提供有力依据，并帮助员工发现自身不足，明确改进方向。为了确保激励措施的有效性，企业必须将绩效考核结果与激励措施紧密结合。这意味着在评估员工绩效时，应充分考虑其工作成果、工作态度及能力表现等多个方面，并根据评估结果给予相应的奖励或惩罚。通过这种方式，企业可以确保激励措施能够精准对接员工的实际表现，从而增强其激励效果。为了进一步提升激励效果，企业还应考虑制定个性化的激励方案。建立定期与员工沟通的机制，了解他们的工作进展、困难和需求。通过及时、有效的沟通，可以消除误解和不满，增强员工的归属感和责任感。鼓励员工提出意见和建议，建立开放、包容的反馈渠道。对于员工提出的问题和意见，要及时回应并采取措​​施加以改进。设立团队奖励计划，鼓励员工之间的互助和协作。通过团队奖励制度，可以激发员工的团队精神和集体荣誉感，提高团队的凝聚力和战斗力。鼓励员工跨部门合作

和交流，打破部门壁垒和隔阂。通过跨部门合作，可以促进资源的共享和优势互补，提高整体工作效率和创新能力。建立公平、透明的绩效评估体系，确保评估标准和过程的公正性。通过公平的评估体系，可以激发员工的积极性和创造力，减少内部矛盾和不满。对于表现优秀的员工和团队要及时公开表彰和奖励。这不仅可以激励受表彰者继续努力工作还可以激发其他员工的积极性和竞争意识。

参考文献

- [1] Elia R ,Luca G ,Mariano C . Measuring HR analytics maturity: supporting the development of a roadmap for data-driven human resources management [J].*Management Decision*,2024,62(13):243-282.
- [2] Kumar G ,Saha R ,Gupta M , et al.BRON: A blockchained framework for privacy information retrieval in human resource management [J].*Heliyon*, 2024,10 (13):e33393-e33393.
- [3] Ruicheng Z.The Impact of Human Resource Management on Regional Economic Development [J]. *Proceedings of Business and Economic Studies*, 2024,7(3):35-41.
- [4] 饶丹丽.县域小微企业人力资源管理中薪酬福利激励路径分析 [J].*商场现代化*, 2024,(15):122-124.
- [5] 聂春丽.事业单位人力资源管理中薪酬福利激励策略的应用研究[J].*经济师*,2024,(06):265-266.
- [6] 陈敏.国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略[J].*今日财富*, 2024, (15):140-142.
- [7] 刘西凯.人力资源管理中薪酬激励策略研究 [J].*财经界*,2024, (15):165-167.