

新西部 NEW WEST

杂志介绍

机构设置

联系我们

期刊证书

系 统 | 2008新西部杂志社广告..

公 告 | 《新西部》(学术理论..

关于《新西部》(下半月)理论编..

2008新西部杂志社广告收费标准

Windows Vista + Windows Live

数字生活 要出彩



新春热卖 精彩体验 赶快行动吧



下半月刊

中国学术类

科学发展 | 热点聚焦 | 西部论坛 | 财政金融 | 区域经济 | 领导决策 | 哲学美学

经济论坛 | 经营管理 | 公共管理 | 文史纵横 | 党史党建 | 教育探索 | 和谐社会

环境能源 | 信息科技 | 影视传媒 | 心理健康 | 博硕园地 | 他山之石 | 法制建设

新西部 > 经营管理 > 正文

货币薪酬激励在企业管理实践中的应用研究

作者: 浙江财经学院 杨 俊 2008-05-16 查看次数: 235 期刊时间: 2008年3月

[摘 要] 本文以激励中的货币薪酬激励为例, 结合中国企业发展的现实状况和特点, 同时借鉴西方发达国家先进企业的发展经验, 对我国的企业在货币薪酬激励方面提出些问题和自己的见解。

[关键词] 人力资源管理; 货币薪酬激励 ; 福利多样化; 企业竞争力

薪酬的定义有广义和狭义之分, 广义的薪酬包括经济性的报酬和非经济性的报酬。经济性的报酬指工资、奖金、补贴、福利等, 也叫货币薪酬; 非经济性的报酬指个人对企业及对工作本身在心理上的一种感受, 也叫非货币薪酬; 本文则仅以货币薪酬为例展开讨论。

货币薪酬激励是通过物质刺激的手段来鼓励员工更好地工作。它的主要表现形式有薪水、奖金、津贴、福利等。美国心理学家马斯洛的需求五层次理论说明, 人的需求是分层次的, 只有满足了低层次的需求之后, 才能考虑高层次的需求。追求基本的物质的需求, 是人生存的本能, 作为满足低层次需求的保障条件——物质激励, 对绝大多数人来说, 仍然是个硬道路。

一、货币薪酬激励在我国企业中存在的问题弊端

目前我国较多企业仍然采用行政级别来定薪, 缺乏薪酬调整机制, 管理手段单一死板, 基本薪酬往往是按照行政级别而不是职位或技能来确定的。在这种制度下, 员工薪酬的增长往往取决于本人在企业中地位的变化而非业务能力的提高。薪酬等级的确定主要考虑行政级别的做法, 实质上忽略和抹煞了承担不同工作职责和不同岗位的实际价值差异, 助长了官本位思想, 挫伤了高知识、高能力拥有者的积极性。

长期以来我国实行的是计划经济体制下的薪酬收入分配制度, 应该说这种分配制度在特定历史时期和环境起到了积极作用, 但是随着市场自由化进程的加快, 在政府管制逐渐解除, 以及竞争日益加剧的情况下, 传统的薪酬体系中的弊端日益增多, 具体表现在:

众所周知, 薪酬组合模式为: 基本工资+奖金+福利与津贴。 改革开放以来, 我国大多公司为了追求最大利润, 工资的高低完全取决与绩效。这样确实会在短时间内提高大幅利润, 尤其是一些像计件制薪酬模式中, 但是对长期发展是极为不利的。

1、基本工资的减少, 会缺乏员工的安全感。试想一个公司基础工资非常少或者没有, 那么该公司的员工要想养活自己, 就得时刻非常努力, 整天提心吊胆, 担心自己的工资这个月会不会减少, 明天到那里吃饭, 即使这个月的工资比上个月多了许多, 他们也不会感到欣喜, 因为他们要准备下个月的薪水而继续发奋。

2、稳定性不够。联想一下, 为什么眼下公务员的考试会这么热, 比考大学很难。可是公务员的工资并不像人们想象中那么高, 他在社会上只是中等偏上一点, 但是为什么还有这么多人大家千军万马挤独木桥呢? 说白了, 因为公务员稳

欢迎来稿 在线预订杂志

上半月刊: 029-82195250
westhome2005@126.com

下半月刊: 029-82195250 81925858
newwest2008@163.com
newwest2008@126.com




西部政要访谈

动态新闻 [更多>>](#)

- 新西部杂志社踊跃向四川灾区捐款

最新招聘 [更多>>](#)



定！有了稳定才有了安全感，才会觉的幸福，试想一下并不是你越有钱就越幸福的。

3、盲目攀比。大家的攀比心理在做怪，人都是有虚荣心的，而在事业上大家在交谈收入时，大家拿出来攀比的都是基本工资，因为绩效工资的不确定性，所以许多时候大家会在攀比时，尽管可能总收入高与别人，却还有可能会缺乏自信，而对工作失去信心，最终选择跳槽，而使公司的蒙受损失。

二、绩效考核流于形式，缺乏规范

在我国多数企业沿用的是传统的，以经验判断为主体的绩效考核手段，考核内容流于形式。目前我国大部分企业的奖金在相当程度上已经失去了奖励的意义，变成了固定的“附加工资”，员工认为自己拿到的所有奖金都是理所当然应该得到的，所以这种定期的，形式化的考核制度缺乏激励作用。

三、薪酬水平与外部劳动力市场脱节

由于缺乏动态有效的总额控制机制，缺乏与市场的对标关联，使企业的整体工资水平较低另一方面薪酬各项项目的决定因素和支出标准缺乏合理性，又使薪酬水平无法满足行业竞争的要求。比如：一些企业制订福利政策时，往往“一刀切”、“大一统”，缺乏针对性和灵活性，造成企业内部收入差距过小：即对高技能者的报酬不足，而对低技能者的报酬又过高，形成了“一高一低”的现象。这种企业薪酬水平与外部劳动力市场严重脱节的行为直接导致了企业中的许多精英纷纷离开，或投奔外企，或投奔新兴的股份制公司，或是自己创业。

[1] [2] [3]

相关文章

暂时没有相关的文章!

[在线交流](#) | [更多评论信息 >>](#)

会员帐号:	<input type="text"/>	帐号密码:	<input type="password"/>	<input type="checkbox"/> 匿名发表
<input type="text"/>				验证码: <input type="text"/>
				<input type="button" value="提交评论"/>

[新西部杂志社简介](#) | [招聘信息](#) | [联系方式](#)

西部开发网精品栏目: [西部招商引资](#) [西部旅游](#) [西部人物](#) [西部文化](#) [西部概况](#) [西部房产](#) [西部大开发优惠政策](#) [西部美食](#)
[违法不良信息举报中心](#) [不良信息举报信箱](#) 客服电话: 029-82301998 举报电话: 029-82302829 主编信箱: zhubian@cnwest.cc

[About CnWest](#) - [西开简介](#) - [网站地图](#) - [联系我们](#) - [招聘信息](#) - [客户服务](#) - [广告服务](#) - [网络营销](#) - [帮助中心](#)

中国西部开发网版权所有 增值电信业务经营许可证编号: 陕B2-20050078 陕ICP备06005707号 服务电话: 029-82301997

本站所有文章、数据仅供参考,使用前务请仔细阅读免责声明,风险自负。



© 2005-2007