

人力资源管理工作中的薪酬福利激励优化策略

孙学婷

内蒙古东景生物环保科技有限公司, 内蒙古 乌海 016040

DOI:10.61369/SE.2025040013

摘 要：在现代人力资源管理领域，薪酬福利激励作为连接组织与员工的关键纽带，其重要性日益凸显。随着市场竞争的加剧和人才争夺的白热化，组织能否建立科学有效的薪酬福利激励体系，直接关系到员工工作积极性的激发、人才队伍的稳定以及核心竞争力的提升。从理论层面看，激励理论为薪酬福利体系的设计提供了坚实的支撑；从实践角度讲，组织在薪酬福利管理中面临的诸多问题亟待优化解决。对薪酬福利激励的理论、问题及优化策略展开研究，不仅是完善组织管理体系的现实需求，更是推动组织可持续发展的必然选择。

关 键 词： 人力资源管理工作；薪酬福利；激励；策略

Optimization Strategies for Compensation Welfare and Incentives in Human Resource Management

Sun Xueting

Inner Mongolia Dongjing Biological Environmental Protection Technology Co., LTD. Wuhai, Inner Mongolia 016040

Abstract： In the field of modern human resource management, compensation and welfare incentives, as a key link connecting organizations and employees, are becoming increasingly important. With the intensification of market competition and the white-hot competition for talents, whether an organization can establish a scientific and effective salary and welfare incentive system is directly related to the stimulation of employees' work enthusiasm, the stability of the talent team and the improvement of core competitiveness. From a theoretical perspective, the incentive theory provides a solid support for the design of the compensation and welfare system. From a practical perspective, many problems that organizations face in salary and welfare management urgently need to be optimized and solved. Conducting research on the theories, issues and optimization strategies of compensation and welfare incentives is not only a practical demand for improving the organizational management system, but also an inevitable choice for promoting the sustainable development of the organization.

Keywords： human resource management work; compensation and benefits; motivation; strategy

一、人力资源管理中引入薪酬福利激励的价值体现

在当今竞争激烈的商业环境中，企业要想吸引、留住并激励优秀人才，人力资源管理中的薪酬福利激励发挥着至关重要的作用，其价值体现在多个关键层面。

薪酬福利激励是吸引人才的有力武器。在人才市场上，优秀人才往往拥有更多的选择机会。具有竞争力的薪酬福利体系能够迅速吸引到与企业发展需求相匹配的专业人才。例如，科技企业为了吸引顶尖的算法工程师，会提供高于行业平均水平的薪资、丰厚的奖金以及完善的福利保障，如高端医疗保险、子女教育补贴等。这些优厚的条件能够使企业在众多竞争者中脱颖而出，吸引到最优秀的人才加入，为企业的发展注入新的活力^[1]。

薪酬福利激励有助于留住核心员工。员工离职不仅会给企业带来招聘和培训新员工的成本，还可能导致企业核心技术和商业机密的泄露。合理的薪酬福利激励能够增强员工对企业的归属感

和忠诚度。当员工感受到自己的付出得到了相应的回报，并且企业能够满足他们在物质和精神层面的需求时，他们更愿意长期留在企业。比如，一些企业会为长期服务的员工提供额外的奖金、股权或期权激励，让员工分享企业发展的成果，从而增强员工与企业之间的利益纽带，降低员工流失率^[2]。

薪酬福利激励能够有效激发员工的工作积极性和创造力。当员工知道自己的努力和业绩能够直接转化为更高的薪酬和更好的福利时，他们会更加主动地投入工作，努力提高工作效率和质量。例如，采用绩效工资制度的企业，员工为了获得更高的绩效工资，会积极寻找解决问题的方法，提出创新性的建议，从而推动企业的业务发展。此外，一些企业还会设置专项奖励，如创新奖、项目突破奖等，对在工作中表现突出的员工进行表彰和奖励，进一步激发员工的工作热情和创造力。

薪酬福利激励还能够促进企业内部的公平与和谐。公平合理的薪酬福利体系能够让员工感受到自己的价值得到了认可，避免

作者简介：孙学婷（1989.01-），女，汉族，宁夏人，职称：中级经济师-人力资源管理，学历：本科，研究方向：薪酬体系设计/优化/管理、绩效考核与激励；主要从事：企业人力资源管理。

因薪酬不公而产生的内部矛盾和不满情绪。企业可以根据员工的工作岗位、工作能力、工作业绩等因素，制定科学合理的薪酬标准和福利政策，确保员工之间的薪酬差距合理，营造一个公平竞争、和谐稳定的工作环境。

二、人力资源管理工作中薪酬福利激励常见问题

（一）薪酬体系缺乏公平性

在许多组织的人力资源管理中，薪酬体系缺乏公平性是一个较为突出的问题。从内部公平性来看，岗位价值评估不够科学合理，导致不同岗位之间的薪酬差距不能准确反映岗位的责任大小、技能要求和工作难度等因素。一些关键岗位、高技能岗位的薪酬水平与普通岗位的薪酬差距过小，无法体现岗位的重要性和特殊性，容易使核心岗位员工产生不满情绪。从外部公平性角度而言，组织在确定薪酬水平时，没有充分进行市场薪酬调查，对行业内同类岗位的薪酬水平缺乏了解，导致薪酬水平与市场脱节^[3]。当员工发现自己的薪酬低于市场平均水平时，可能会产生离职倾向，影响组织的人才稳定性。在个人公平性方面，绩效评估体系不完善，评估标准不明确、不客观，绩效与薪酬的挂钩不够紧密，导致干多干少、干好干坏在薪酬上体现不明显，严重挫伤了员工的工作积极性。

（二）福利项目单一且缺乏吸引力

当前，很多组织的福利项目存在单一化、同质化的问题，缺乏创新性和吸引力。福利项目往往局限于法定福利和一些传统的企业自主福利，如节日礼品、年度体检等，形式较为固定，不能满足员工多样化的需求。随着社会的发展和员工需求的不断变化，员工对福利的期望越来越高，更加注重福利的个性化和实用性。然而，许多组织没有根据员工的年龄结构、生活需求、职业发展等因素对福利项目进行优化和调整，导致福利项目对员工的吸引力不足，无法充分发挥福利的激励作用。

（三）激励方式缺乏灵活性

在薪酬福利激励方式上，很多组织仍然采用传统的、固定的激励模式，缺乏灵活性和针对性。薪酬结构过于僵化，基本薪酬占比过高，绩效薪酬和奖金的比例过低，导致薪酬对员工的激励作用有限。激励方式往往“一刀切”，没有考虑到不同部门、不同岗位、不同员工的特点和需求。例如，对于研发人员和销售人员，他们的工作性质和绩效表现形式不同，需要不同的激励方式，但很多组织没有进行区分，采用相同的激励模式，难以达到理想的激励效果。

（四）薪酬福利沟通与反馈机制不完善

薪酬福利沟通与反馈机制的不完善是影响薪酬福利激励效果的重要因素之一。在很多组织中，薪酬福利政策的透明度较低，员工对薪酬福利的构成、计算方式、发放标准等缺乏清晰的了解，容易产生误解和疑虑。组织没有建立有效的沟通渠道，及时向员工传达薪酬福利政策的相关信息，解答员工的疑问。同时，员工缺乏对薪酬福利体系提出意见和建议的途径，组织也没有重视员工的反馈意见，不能根据员工的反馈对薪酬福利体系进行及时调整和优化^[4]。这种缺乏沟通和反馈的状况，导致员工对薪酬福利体系的认同感较低，影响了薪酬福利激励作用的发挥。此外，当薪酬福利体系发生调整或变化时，组织没有做好解释和沟通工

作，使员工不能理解调整的原因和目的，容易引发员工的不满情绪。

三、人力资源管理工作中薪酬福利激励优化策略

（一）构建公平合理的薪酬体系

构建公平合理的薪酬体系是提升薪酬福利激励效果的基础。首先，要进行科学的岗位价值评估，成立由人力资源部门、业务部门和外部专家组成的评估小组，采用科学的评估方法，如因素计点法等，对组织内的各个岗位进行全面、客观的评估，确定岗位的相对价值，为薪酬等级的划分提供依据。根据岗位价值评估结果，合理确定不同岗位之间的薪酬差距，使薪酬水平能够准确反映岗位的责任、技能和难度等因素，确保内部公平性。其次，加强市场薪酬调查，定期收集行业内同类岗位的薪酬数据，了解市场薪酬水平和薪酬结构的变化趋势，结合组织的战略目标和经济实力，合理确定组织的薪酬水平，确保薪酬具有外部竞争力，能够吸引和留住优秀人才^[5]。最后，完善绩效评估体系，明确绩效评估的标准和流程，确保评估结果的客观性和公正性。将绩效评估结果与薪酬紧密挂钩，根据员工的绩效表现合理确定绩效薪酬和奖金的发放，体现个人公平性，激励员工努力工作，提升绩效。

（二）丰富福利项目，提升福利吸引力

为了满足员工多样化的需求，提升福利的吸引力，组织需要丰富福利项目。在保留法定福利的基础上，根据员工的需求和组织的实际情况，增加多样化的企业自主福利。可以引入弹性福利计划，为员工提供一份包含多种福利项目的菜单，员工可以根据自己的需求和偏好选择适合自己的福利组合，提高福利的针对性和有效性。例如，福利菜单可以包括学习发展福利（如在线课程、职业培训）、健康福利（如健身卡、心理咨询）、生活福利（如儿童托管、家政服务）、文化娱乐福利（如旅游补贴、电影票）等。同时，关注员工的个性化需求，针对不同年龄段、不同生活状态的员工提供差异化的福利项目^[6]。对于年轻员工，可以提供更多的学习发展福利和弹性工作时间；对于有家庭的员工，可以提供子女教育补贴、住房支持等福利。

（三）采用多样化的激励方式

为了提高薪酬福利激励的效果，组织需要采用多样化的激励方式。优化薪酬结构，合理调整基本薪酬、绩效薪酬、奖金和长期激励的比例，提高绩效薪酬和奖金的占比，使薪酬能够更好地反映员工的工作绩效和贡献。根据不同部门、不同岗位的特点，设计差异化的激励方案。对于研发部门，可以采用项目奖金、专利奖励等激励方式，鼓励员工进行创新研发；对于销售部门，可以采用提成制、销售目标奖励等激励方式，激励员工提高销售业绩。加强长期激励方式的应用，引入股权期权、虚拟股权、利润分享等长期激励形式，将员工的利益与组织的长期发展紧密结合，使员工更加关注组织的长远发展，增强员工的归属感和忠诚度。

（四）完善薪酬福利沟通与反馈机制

完善薪酬福利沟通与反馈机制对于提高员工对薪酬福利体系的认同感和满意度至关重要。组织应提高薪酬福利政策的透明度，通过员工手册、内部培训、沟通会议等形式，向员工详细介

绍薪酬福利的构成、计算方式、发放标准以及福利项目的内容和申请流程等信息，让员工清楚地了解自己所享受的薪酬福利。建立多种沟通渠道，如设立专门的薪酬福利咨询邮箱、举办薪酬福利沟通会、开展一对一的沟通等，方便员工咨询和反馈问题。组织要重视员工的反馈意见，定期收集员工对薪酬福利体系的建议和看法，成立专门的反馈处理小组，对员工的反馈进行及时整理和分析，对于合理的建议要积极采纳，对薪酬福利体系进行相应的调整和优化，并将调整的原因和结果及时反馈给员工，让员工感受到自己的意见得到了重视^[7]。当薪酬福利体系发生调整或变化时，要提前与员工进行沟通，解释调整的原因和目的，让员工理解调整对组织和个人的影响，减少员工的疑虑和不满情绪。

四、人力资源管理工作中薪酬福利激励优化策略的实施保障

（一）组织保障

为了确保薪酬福利激励优化策略的顺利实施，需要建立强有力的组织保障。成立由高层管理者牵头，人力资源部门、财务部门、业务部门等相关部门负责人组成的薪酬福利改革领导小组，负责制定薪酬福利激励优化的整体战略和规划，协调各部门之间的工作，解决实施过程中遇到的重大问题。明确各部门在薪酬福利激励优化工作中的职责和分工，人力资源部门作为主要负责部门，具体负责薪酬福利体系的设计、实施和管理；财务部门负责薪酬福利预算的编制和资金的保障；业务部门则要配合人力资源部门提供岗位信息、绩效数据等，确保薪酬福利体系与业务需求相匹配。加强组织内部的沟通与协作，定期召开协调会议，通报工作进展情况，及时解决出现的问题，确保各项工作有序推进^[8]。

（二）制度保障

完善的制度保障是薪酬福利激励优化策略有效实施的基础。制定科学合理的薪酬福利管理制度，明确薪酬福利的设计原则、构成要素、计算方法、发放标准以及福利项目的管理流程等，使薪酬福利管理工作有章可循。建立健全绩效评估制度，规范绩效评估的程序和方法，确保绩效评估结果的客观性和公正性，为薪酬福利的分配提供准确的依据。完善薪酬福利调整制度，根据组

织的发展战略、市场薪酬水平的变化、员工的绩效表现等因素，定期对薪酬福利体系进行调整和优化，确保薪酬福利体系的适应性和有效性^[9]。

（三）资金保障

薪酬福利激励优化策略的实施需要一定的资金支持，因此，要做好资金保障工作。在制定薪酬福利激励优化方案时，要充分考虑组织的财务状况和承受能力，进行合理的预算编制，确保资金的合理使用。加强资金的管理和监控，建立严格的资金审批流程，避免资金的浪费和滥用。定期对资金的使用情况进行审计和评估，确保资金用于薪酬福利激励优化工作，提高资金的使用效率。

（四）文化保障

良好的组织文化能够为薪酬福利激励优化策略的实施提供有力的文化支撑。营造公平、公正、开放的组织文化氛围，让员工感受到组织对公平的重视，增强员工对薪酬福利体系的认同感。倡导绩效导向的文化，将绩效理念融入组织的日常管理中，使员工认识到绩效与薪酬福利的紧密关系，激发员工的工作积极性和主动性。加强组织文化建设，通过开展各种文化活动、宣传先进事迹等方式，增强员工的凝聚力和归属感，使员工与组织形成利益共同体，共同为组织的发展努力^[10]。同时，将薪酬福利激励优化策略与组织文化建设相结合，让薪酬福利体系成为组织文化的重要体现，进一步强化组织文化的引导作用。

五、结语

综上所述，薪酬福利激励在人力资源管理中扮演着不可或缺的角色。科学的理论指导、公平的体系构建、多元的福利设计、灵活的激励方式以及完善的保障机制，共同构成了提升薪酬福利激励效果的关键要素。面对不断变化的组织环境和员工需求，组织需持续优化薪酬福利体系，使其与战略目标深度契合。唯有如此，才能充分发挥薪酬福利的激励作用，实现员工个人发展与组织长远发展的良性互动，为组织在激烈的市场竞争中奠定坚实的人才基础。

参考文献

- [1] 蒙佳宁. 战略融合：人力资源与财务管理的协同作用及效果评估 [J]. 商展经济, 2025, (02): 167-170.
- [2] 双静. 以人为本理念在国企人力资源管理中的应用策略探讨 [J]. 商业2.0, 2025, (01): 166-168.
- [3] 张茜. 企业人力资源薪酬绩效管理探讨 [J]. 中外企业文化, 2024, (12): 235-237.
- [4] 安娜. 人力资源薪酬福利管理与员工工作幸福指数的相关探讨 [J]. 中国管理信息化, 2025, 28(03): 127-130.
- [5] 赵丽美. 精细化管理视角下现代企业人力资源管理研究 [J]. 中国管理信息化, 2024, 27(24): 157-159.
- [6] 黄亚敏. 人力资源管理中的薪酬福利激励策略 [J]. 大众投资指南, 2024, (34): 99-101.
- [7] 周翠霞. 新经济形势下人力资源管理的挑战与对策 [J]. 中国电子商情, 2024, (21): 37-39.
- [8] 肖惠. 国企人力资源管理中薪酬福利的激励策略研究 [J]. 商业2.0, 2024, (30): 19-21.
- [9] 李丽, 吕广. 关于优化企业人力资源管理模式的探讨 [J]. 经济师, 2024, (08): 269-270+273.
- [10] 刘武祥. 国企人力资源管理中薪酬福利激励策略的探讨 [J]. 现代商业研究, 2024, (11): 122-124.