

[DOI]10.12315/j.issn.1673-8160.2020.14.031

弹性福利对企业福利竞争力的影响

郑茵

(浙江省邮电工程建设有限公司,浙江 杭州 310000)

摘要:在现阶段经济不断发展的情况下,企业所面临的竞争压力不断提升,那么为了提升自身综合竞争能力,采取有效的福利措施就变得十分重要。通过弹性的福利设计有助于更好的激发企业员工的主动性、自主性,作为一种间接报酬,合理地进行设计,有助于更好的影响职工在工作方面的积极性,从而对企业的效益和企业的市场竞争能力加以提升。为了更好地明确相关方法的影响作用,首先需要认识到现阶段所使用的企业福利制度不足之处,并针对性加以弹性福利设计。

关键词:弹性福利;企业福利制度;竞争能力;影响作用;工作策略

企业福利本质意义上说是在雇佣关系成立、稳定的基础上,根据国家法律政策要求,按照强制性法律规定,依托企业自身经济能力、社会影响力,为员工提供相应的补充性、间接性报酬及其他相关服务。其本质上可以分为两种,即法定福利和非法定福利,前者主要指的是法律方面要求必须为员工提供的福利,比如社会保险等,而非法定福利没有强制要求,是企业根据自身情况为员工提供的可以明显优化、提高生活品质及劳动质量的项目。其中包括但不限于各种经济补贴、工作餐、生活用品,具体涵盖经济性、实物性、服务性和机会性福利四种。

一、企业福利发展现状

(一)激励性较差

以目前来看,企业福利的形式变得多种多样,而且由于目前企业类型增多,尤其是中小型类企业占比不断加大,在这样的情况下,其福利的发展现状也略有不同,尤其是在企业补充福利方面,其相关福利总体占比相对有限,而且缺乏着一定的激励性^[1]。以目前情况来看,福利缺乏激励性是相对较为常见的一个现象,尤其是对于不同类型企业来说缺乏激励性的福利占比较大,存在着较为明显的平均化趋势,然后将各种补充福利用普惠性的形式发放,与绩效等方面并不呈现较强的关联性。在这样的情况下,也就容易导致员工在获得福利时,其关注程度相对不高,也无法感受到企业效益与自己收入、福利的关联。长此以往,企业的投入成本不断提高,补充福利无法提供应有的激励性作用,对企业发展可能会带来一定的不足,产生较多的实际性问题,影响企业自身的竞争能力和市场占有率等情况。

(二)项目较单一

目前很多企业在补充福利方面,项目较为单一,忽略员工不同的需求,甚至会出现不关注员工福利的现象,影响了企业自身发展,无法做好对员工加强人文关怀等方面的工作^[2]。企业与员工在福利方面沟通交流有限,尤其是在福利方面,绝大多数企业都是单方面进行决定,制定相关福利之后,由员工接受相关处理,员工很少参与到福利制定之中。尤其是对于员工组成较为多样的企业来说,不同的年龄阶段,收入层次和文化程度,对于福利的需求存在着差异,如果单纯地由企业单方面决定,可能就会忽略员工自身需求,甚至忽略员工对于福利等方面的预期。长此以往,企业难以取得较为满意的管理效果,企业自身的成本提高,而竞争力却没有得到明显提升。

弹性福利政策则极大程度上修正了这些不足,能够结合企业和员工各自的需求进行一定调整,以提升员工工作积极性、归属感为基础,提出针对性的方法,促进企业竞争能力的提高。为了修正这些不足,还需要对其福利制度的具体工作原则充分认识,才能更好地进行应用。

二、弹性福利的应用

(一)掌握设计理念

弹性福利的设计,本质上具备着较为明确的价值,同时其自身的复杂性和难度性也相对较高,尤其要结合企业各方面

综合情况并了解员工需求,进行双向的互动,契合福利项目的现有情况,有效进行管理^[3]。与普惠性的相关福利相比,弹性福利更加具备激励性,提升了相关福利的价值,为企业发展提供了一定程度支持,能够大部分符合员工的实际需求。为了降低管理方面的难度,让福利更加具备贴合性,那么还需要进行有效的统计,充分了解员工需求,结合员工现有情况,加强在人事方面的管理。这部分内容十分关键一方面要考虑到浮力的综合性,另外一方面还需要考虑企业发展战略的情况,然后再结合员工的实际需求。与此同时,企业要具备自身的战略目标,是明确现阶段发展战略,然后和弹性福利进行结合,让员工取得不同成绩能够获得不同层次的福利,一方面提升企业自身的竞争能力,另外一方面也提升了员工对于企业福利的满意程度。由此可见,在弹性福利之中所要考虑到的内容相对较多,要让员工具备选择的权利,也要让员工在选择的过程中不断为企业竞争能力提高提供支持,实现企业员工的双向互动。

(二)结合企业现状

虽然弹性福利制度的具体应用存在着较为明确的优势,但是其复杂性明显有所提高,在这样的情况下,为了提升企业的竞争能力,开展弹性福利制度制定与设计时,还需要充分结合企业现状,了解企业的支付能力,并对福利项目进行调整^[4]。既往普惠性的福利项目往往设计难度并不是非常之大,只需要考虑企业自身的支付能力,结合员工的意愿就可以。但是弹性福利制度要做好需求调查,调动全员参与的积极性,同时还需要结合企业的支付能力,调整福利项目之间的关联和关系,避免为后续福利项目设计、执行带来较大的难度。要加强企业现况的管理,围绕着企业成本情况进行计算,充分了解不同的弹性福利和企业自身收入方面的关联,掌握其换算关系,确保最终的估值客观反映福利项目所能体现出来的价值,并在执行的过程中根据反馈结果对福利的内容进行调整,让有关福利趋于正轨并对企业竞争力提供积极的影响作用。

三、结语

如上所述,目前普遍的企业福利存在激励性缺乏、项目较为单一的现象,要通过掌握设计理念、结合企业现状的弹性福利应用,提升企业自身的核心竞争能力,对企业自身收入和发展以及员工满意度情况加以优化和提高,产生积极作用。

参考文献

- [1] 王利华. 民营企业弹性福利制度存在的问题及对策探讨[J]. 企业技术开发, 2019(003):125-128.
- [2] 范梦月. 浅析薪酬体系设计对企业竞争力影响[J]. 全国流通经济, 2019(06):63-64.
- [3] 周雯仪, 宋莉莉. 关于企业弹性福利的思考与探索——企业福利积分计划实践分享[J]. 中国商论, 2019(03):214-215.
- [4] 王晓楠, 吴静怡, 李阳. 弹性福利制度概述及其在我国实施的前景[J]. 商情, 2019(02):260.