

上海普陀区桃浦劳务公司派遣外包人力资源

产品名称	上海普陀区桃浦劳务公司派遣外包人力资源
公司名称	协卓企业管理（上海）有限公司
价格	200.00/天
规格参数	普陀劳务派遣:正规 劳务派遣:专业 普陀区:公司成立13年
公司地址	上海浦东兰嵩路555号森兰美伦A座507
联系电话	021-31663697 18964356869

产品详情

如何实现人力资本支出与企业发展的平衡？

公司都在上演《无间道》，主角就是员工与老板。薪酬就像一根刺，刺在员工与老板的心头。找到了均衡点，两个人都舒服，反之，则疼痛此消彼长。“企业值不值得我付出额外努力?我的努力会有回报吗?”“员工的能力究竟如何?给了他高工资，他就会努力工作吗?”每，公司都在上演《无间道》，主角就是员工与老板。薪酬就像一根刺，刺在员工与老板的心头。找到了均衡点，两个人都舒服，反之，则疼痛此消彼长。

如何实现人力资本支出与企业发展的平衡，成了大多数企业主的困扰。华中科技大学管理学院教授龙立荣认为：企业在发展的过程中，薪酬体系应该有所侧重。

“一般而言，企业薪酬在市场上有自己的游戏规则，但是核心的决定因素，依然是供求关系。”龙立荣分析，如果人才是稀缺人才，薪酬肯定是高的。但是如果供大于求，则薪酬肯定不高，近年来大学生薪酬一直在下降就说明这个问题。

龙表示，在薪酬的制定上，一般会遵循三个原则：自我公平、外部公平以及内部公平。而在具体薪酬的制定上，龙立荣表示，企业要根据自身所处的不同的发展阶段以及当期的竞争战略，设计适合企业本阶段发展并能够有效支撑其竞争战略的薪酬体系。

A、初创期：高薪纳才

对于初创期的企业而言，薪酬具有很强的外部竞争性、淡化内部公平性。

因为新成立的企业通常需要投入大量的资金进行产品和服务的生产和销售，往往急需大批的生产技术人员和销售人员，但由于企业初创，对人才的竞争力从总体上来说还很弱，因而只能靠较高的薪酬水平来吸引的人才。

此外，企业初创时期，主要业务流程及组织架构尚不稳定，职位职责尚不明确，常常存在一人多职或职责交叉的现象，主导员工的往往是创业热情，而不是名誉和正式的地位，这会淡化薪酬的内部公平性。

因此，在初创期，企业流动资金较为紧张，为了减轻企业的财务负担，本阶段的总体薪酬刚性应当小一些，即基本工资和福利所占的比重要小，而绩效奖金所占的比重大。

B、快速成长期：适当提高福利

为适应企业快速成长，薪酬体系的设计要做到重视内部公平性，强调薪酬的外部竞争性。

首先，由于企业规模的扩大，企业开始重视规章制度的建设，主要业务流程及组织架构也日趋稳定，企业逐渐进入规范化管理阶段。

此外，企业对人才的需求量大大增加，为了获取人才，薪酬的外部竞争性显得格外的重要。

因此在这一阶段，企业一方面开始适当提高基本工资和增加福利；另一方面，由于企业正处于积极扩张状态，鼓励个人贡献，按个人绩效计发的绩效奖金占很大的比重。

C、成熟稳定期：加强内部公平

处在成熟稳定期的企业更加重视薪酬的内部公平性，不再特别强调外部竞争性。

由于本阶段企业内部管理更加规范，建立以职位为基础的薪酬体系更为容易。并且员工对薪酬的内部公平性也显得更为关注，这一时期的企业必须特别重视薪酬的内部公平性。

所以，这时企业支付给员工的基本工资很高，福利也多，绩效奖金则相对较少。另外，因市场的进一步扩大，靠员工个人的力量来发展难度加大，需要依靠团队作战，这时候企业必须强调组织效率和团队协作，要特别重视体现团队贡献的团队薪酬。