

薪水上涨员工满意度下降 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/233/2021\\_2022\\_\\_E8\\_96\\_AA\\_E6\\_B0\\_B4\\_E4\\_B8\\_8A\\_E6\\_c70\\_233796.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/233/2021_2022__E8_96_AA_E6_B0_B4_E4_B8_8A_E6_c70_233796.htm) 中国市场的奖酬升幅每年平均以10%的速度递增着，但中国地区的员工对薪酬和福利的满意程度呈下降趋势。这是华信惠悦咨询公司(下称“华信惠悦”)近日公布的调查结果。其WorkChina员工态度调查业务负责人李佳玲女士分析说，工作压力大、收入与付出不匹配且并未随着公司业绩的提升而增加，成为导致员工不满当前薪酬和福利的主要原因。“很多员工抱怨自己的工作压力大，这不仅仅是他们与当地公司对比得出的结论，更是与其国外同僚对比的结果。”李佳玲认为。由于中国市场处于快速发展期，在很多跨国企业中，相较一些发达国家，许多中国员工认为他们的工作强度正在与日俱增，而薪酬并未得到相应的提升。李佳玲认为：“从这一点中，我们其实可以进行更深入的分析，比如，随着信息渠道的畅通，除了薪酬和福利外，员工们对公司管理的期望会越来越高。”李佳玲认为，当前的企业必须要随时关注员工的这些期望，以进行有效的管理。虽然管理上的完善不可能一蹴而就，“但是公司需要循序渐进地作改进，并且尽可能地与员工适时沟通以改进。”“员工们抱怨工作压力大，且收入与付出不匹配，这很可能说明公司的绩效管理制度与奖酬制度之间缺乏有效的连接，员工们认为自己付出了很多，却在奖酬上得不到回报和认可。”李佳玲提醒当前的企业，虽然从表面上看许多公司的人力资源制度“五脏俱全”，然而如果其间缺乏有效的连接，各施其政，就很难取得综效。因此，在当前竞争

日益激烈的市场环境中，人力资源人员要适时审视各项制度的执行状况，同时要在内部建立策略性奖酬，真正做到差异化管理，这可能比仅仅盯着外部市场不断变动的薪酬数字来得更为重要。“在薪酬福利上，员工们习惯于去对标同行业中的优秀企业，特别是在那些正处于快速发展的公司。”李佳玲认为，这几乎成为职场中“不成文”的规则，然而对于大部分公司而言，从节约成本的角度来看，他们更愿意对标那些与自己业务发展规模和水平相当的企业。“如果一家处于快速发展的企业，它在经营战略上所对标的是行业中的佼佼者，在奖酬策略上却仍保持和自己同级梯队的水平。那么试想一下，要与佼佼者在一个市场中同台竞技，人才会流向何方？”李佳玲提醒企业在考虑奖酬策略时，除了要考虑量力而出，更重要的是考虑到公司未来的经营战略和业务发展，这样才能令公司的奖酬在市场上更具竞争力。当然，适时且持续与员工沟通奖酬策略，以及关注他们未来的发展也是至关重要的，“毕竟在中国这样快速发展的市场中，前景和‘钱’景对于人才是同等重要，因为越来越多的人在选择工作时都十分看重公司未来的发展前景”。由于中国市场处于快速发展期，在很多跨国企业中，相较一些发达国家，许多中国员工认为他们的工作强度正在与日俱增，而薪酬并未得到相应的提升。随着信息渠道的畅通，除了薪酬和福利外，员工们对公司管理的期望会越来越高。”100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)