**航空设备企业的薪酬管理**

**早该帮 编制**

跨入21世纪以来，国际国内政治、经济形势的不断发展变化，以及中国市场逐步开放，经济一体化的进程进一步加快了航空军工企业的转型发展，这对于我国航空军工企业来说是一次机遇，同时也是一次巨大的挑战。

一、航空设备企业薪酬管理的现状

当前大部分航空设备企业在每年年初都对工资基数进行修定，到了年末对员工实行绩效考核，对全年工资进行工资总额制定的管理模式。航空设备企业的员工薪酬主要由工资、奖金、社会保险、住房公积金以及其它的一些福利构成。而工资是员工薪酬的主要部分，同时也是员工能够直观了解的部分；年终奖金是航空设备企业薪酬分配的又一种组成方式，每年年终，企业的上级对各个分级企业的利润进行考核，对每个企业的不同情况分发不同额度的奖金，在分配到不同员工名头上，对员工进行奖励；社会保险是国家规定企业必须为员工缴纳的部分；而其它福利则包括一些生活补贴，例如交通补贴、通信补贴等。

二、航空设备企业薪酬管理制度中存在的问题

当今我国的航空设备企业的薪酬体系依旧是“行政主导型”的，企业较为注重人的学历、资历、级别等因素，一般航空设备企业的薪酬都是按照行政等级来确定的，这种情况下，员工的职务、学历水平、以及职称和工作年限就成了薪酬高低的决定性因素，员工工资的高低完全看其在企业中的地位，而不是其工作能力，这对于员工利益而言有失公平。

1.薪酬分配制度不公平。

对于员工技能上的工资制定没有与工资等级挂钩，使得技能效益工资成了补贴性工资，而职工工龄长短决定工资高低，反应不出员工能力上的高低，这使得能力较高的员工得不到应有收获，薪酬制度有失公平。奖金等级也没有过多考虑员工的工作水平，使得员工学习技能、要求进步的积极性不高。

2.薪酬制度与市场经济体制脱轨。

由于航空设备企业的薪酬制度是按照员工职业等级进行高低区分的，一般情况下，薪资结构较为复杂，企业对工资单元划分非常细致，大部分都是固定工资，只有很小一部分是靠员工工作能力进行变化的，薪资的制定结构和水平过多的考虑员工的职称和地位，对于绩效没有足够关注，这与当今市场经济体制下的企业薪酬调配不符，违背了市场经济体制下的竞争规律，使得员工缺少竞争意识，导致工作热情不高。

3.薪酬制度缺乏激励性。

基本薪酬是企业薪酬的核心部分，它没有足够的激励性，对于一些浮动性较大的薪酬，也实行固定化的薪酬模式，对薪酬的分配一般都是平均主义。部分的航空设备企业只对员工薪酬进行简单的排序，将工资分成不同等级，按照员工的职位高低进行分配，这在一定程度上造成薪酬内部分配不公平，对一些与员工的利益造成损害，使得员工积极性下降。

三、航空设备企业薪酬管理的改善对策

企业对工资的制定要本着公平、激励、合理原则，这就要求企业对原有薪酬制度进行合理的改革和创新。

1.建立有竞争性的薪酬制度。

想要建立有竞争性的薪酬制度就要对员工进行竞聘上岗，使得员工职位与能力相匹配，在对薪酬制度进行改革和创新的同时对员工的职位进行合理配置，多考虑员工工作能力，而非工龄长短，建立科学的升职考核机制，对真正有能力可以胜任职位的员工进行升职加薪，促进员工薪酬的公平性和公开性。

2.实行以岗位工资制为主的薪酬制度。

企业要根据地区最低生活保证额为基础制定基础工资。在此基础上对员工实行岗位工资制，即根据员工岗位的不同制定不同级别的工资，例如：工作性质较为稳定，工作较轻松的岗位，因其对员工能力上的要求不是很高，不会有过大的工作压力，所以对其工资的制定就不能过高；对于一些技术性较强、复杂程度较高或者工作中存在风险、工作压力较大的岗位制定较高的工资额度，例如设计员、数控加工中心编程人员、有毒有害操作工等职位。

3.技术与管理相结合，发展多样化的薪酬体系。

企业要根据实际情况对不同类型员工采取不同的薪酬制度，以员工的能力和技能为基础，发展多样化薪酬体系，用科学的手段将不同因素有机结合，来满足不同层次员工的需求。航空设备企业要根据人才的不同特点，不同层次采取不同的薪酬制度，同时企业的工资薪酬水平还要有一定的竞争力，以达到吸引人才，留住员工的目的。综上所述，制定具体的薪酬制度时，既要使得薪酬制度满足不同人才不同岗位的需求，还要与企业经营效益、当地劳动力市场等因素相结合，通过薪酬高低差异，激励员工的工作积极性，而且企业的基本工资要满足员工生活需要，并具有一定的市场竞争力，吸引更多的优秀人才，达到内外均公平的效果。航空设备企业的人力部门要从薪酬的基础和标准进行设定，对薪酬结构、薪酬制度进行设计，根据员工的发展和薪资的提升三个层面对薪资制度进行设定，要体现薪资制度的公平原则。

关键词：航空、设备、企业、的、薪酬、管理

参考文献：[1]早该帮https://bang.zaogai.com/item/BPS-ITEM-32309.html