

最新薪酬设计方案(通用9篇)

“方”即方子、方法。“方案”，即在案前得出的方法，将方法呈于案前，即为“方案”。那么我们该如何写一篇较为完美的方案呢？以下是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

薪酬设计方案篇一

企业薪酬设计是以薪酬策略为指导，遵循一定的原则，并结合影响因素制定的薪酬方案，这些因素包括战略发展阶段、文化、市场和价值因素等。薪酬设计是建立现代薪酬管理制度的前提和重要组成部分。是企业人力资源管理中最核心的内容之一，关系到企业的经营管理以及长远的发展。如何才能制定出科学合理的薪酬满足企业和员工的双向需求，总裁专家对此做了如下分析：

位分析是确定薪酬的基础。结合公司经营目标，公司管理层要在业务分析和人员分析的基础上，明确部门职能和职位关系，人力资源部和各部门主管合作编写职位说明书。

职位评价（职位评估）重在解决公司薪酬设计方案的对内公平性问题。它有两个目的，一是比较企业内部各个职位的相对重要性，得出职位等级序列；二是为进行薪酬调查建立统一的职位评估标准，消除不同公司间由于职位名称不同、或即使职位名称相同但实际工作要求和工作内容不同所导致的职位难度差异，使不同职位之间具有可比性，为确保工资的公平性奠定基础。它是职位分析的自然结果，同时又以职位说明书为依据。

科学的职位评价体系是通过综合评价各方面因素得出工资级别，而不是简单地与职务挂钩，这有助于解决当官与当专家的等级差异问题。总裁专家说，高级研发工程师并不一定比

技术研发部经理的等级低。前者注重于技术难度与创新能力，后者注重于管理难度与综合能力，二者各有所长。

薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题。企业在确定工资水平时，需要参考劳动力市场的工资水平。公司可以委托比较专业的咨询公司进行这方面的调查。

薪酬调查的对象，最好是选择与自己有竞争关系的公司或同行业的类似公司，重点考虑员工的流失去向和招聘来源。薪酬调查的数据，要有上年度的薪资增长状况、不同薪酬结构对比、不同职位和不同级别的职位薪酬数据、奖金和福利状况、长期激励措施以及未来薪酬走势分析等。

薪酬调查的结果，是根据调查数据绘制的薪酬曲线。在职位等级-工资等级坐标图上，首先标出所有被调查公司的员工所处的点；然后整理出各公司的工资曲线。从这个图上可以直观地反映某家公司的薪酬水平与同行业相比处于什么位置。

在分析同行业的薪酬数据后，需要做的是根据企业状况选用不同的薪酬水平。

总裁专家分析影响公司薪酬设计方案的因素有多种。从公司外部看，国家的宏观经济、通货膨胀、行业特点和行业竞争、人才供应状况甚至外币汇率的变化，都对薪酬定位和工资增长水平有不同程度的影响。在公司内部，盈利能力和支付能力、人员的素质要求是决定薪酬水平的关键因素。企业发展阶段、人才稀缺度、招聘难度、公司的市场品牌和综合实力，也是重要影响因素。

同产品定位相似的是，在薪酬定位上，企业可以选择领先策略或跟随策略。薪酬上的领头羊未必是品牌最响的公司，因为品牌响的公司可以依靠其综合优势，不必花费最高的工资也可能找到最好的人才。往往是那些财大气粗的后起之秀最易采用高薪策略。它们多处在创业初期或快速上升期，投资

者愿意用金钱买时间，希望通过挖到一流人才来快速拉近与巨头公司的差距。

绩效工资是企业管理者对员工完成业务目标而进行的奖励，即薪酬必须与员工为企业所创造的经济价值相联系。绩效工资可以是短期性的，如销售奖金、项目浮动奖金、年度奖励，也可以是长期性的，如股份期权等。此部分薪酬的确定与公司的绩效评估制度密切相关。

总裁专家说，确定职位工资，需要对职位做评估；确定技能工资，需要对人员资历做评估；确定绩效工资，需要对工作表现做评估；确定公司的整体薪酬水平，需要对公司盈利能力、支付能力做评估。每一种评估都需要一套程序和办法。所以说，薪酬体系设计是一个系统工程。

在确定薪酬调整比例时，要对总体薪酬水平做出准确的预算。目前，大多数企业是财务部门在做此测算。专家的建议是，为准确起见，最好同时由人力资源部做此测算。因为按照外企的惯例，财务部门并不清楚具体工资数据和人员变动情况。人力资源部需要建好工资台账，并设计一套比较好的测算方法。并且根据测算方法不断对公司薪酬设计方案进行修正。

企业薪酬设计方案（二）

薪酬对于员工和企业的重要性决定了薪酬管理的重要性，薪酬管理的重要性往往取决于良好的薪酬体系。所以，良好的薪酬体系是对吸引人才，提升员工士气，提高企业竞争力具有不可忽视的作用。一个好的薪酬制度不仅能提高员工积极性，而且提高员工忠诚度，减少企业人员流动成本。

要构建好的薪酬体系，关键要掌握薪酬设计的方法。本文从七个方面对薪酬设计全过程进行了阐述。

设计企业薪薪酬方案，首先弄清楚企业基本情况和在行业中

地位，明确薪酬设计要达到的目标，是薪酬制度设计的第一步。

（一）企业现状调查。首先，要对企业的经营运行状况、薪酬制度对员工的影响和对企业绩效的影响进行全面、深入细致的调查分析，以求发现问题。

企业现状调查内容：

- 1、企业现行组织结构、工作职位分布，各职位工作内容和作用。
- 2、各类人员的构成，薪酬水平、各类人员的薪酬在企业薪酬总额中的比例。
- 3、企业员工对现行工资制度的满意度及最不满意的问题。
- 4、企业经营绩效、各种技术经济数据。
- 5、劳动力成本对整个成本的影响程度。
- 6、企业产品和生产技术水平等等。

（二）明确需求，确定方向和目标。

在调查的基础上进行分析和判断，明确需求、确立方向和设计目标。

- 1、明确本企业所处的发展阶段。一个企业的发展，通常有创建萌芽阶段、增长发育阶段、发展成熟阶段和衰退阶段。各阶段企业薪酬设计策略是不同的。
- 2、确定本企业当前最关键的工作职位（岗位）和关键岗位上的人员供需目标。

3、明确薪酬政策应向何种工作岗位、何种员工倾斜，确定当前应激励什么，约束什么。

4、提出适应本企业发展阶段的劳动力成本在企业总成本（含费用）中的比例范围。

5、提出初步适应当前经营状况的企业薪酬组成和支付方式，确定薪酬弹性幅度等等。

（一）市场调查内容。薪酬市场调查是对企业所支付的薪酬情况做系统的收集和分析判断过程。一个好的薪酬市场调查，可以帮助企业了解薪酬水平在产品市场和劳动力市场上的位置，将有利于控制劳动力成本，又能保持对关键人才的吸引、留住和激励，赢得人才竞争优势，同时还可以预测企业薪酬政策在将来的变化和发展，为企业制订薪酬制度控制薪酬总水平、各类人员薪酬相对水平、各类人员的薪酬等级划分提供基本数据。

（二）市场调查方法。

1、要充分利用社会上的信息资源，广泛收集各种相关的技术、经济数据。如劳动力市场上的各类人员的指导价、统计部门公布的各行业各类人员的薪酬水平。

2、企业自己或请社会上专业中介机构进行产品和劳动力市场调查。

（一）公平原则

1、内部公平。在薪酬管理时，必须采用一种透明、竞争、公平的薪酬体系，这对于激发员工的积极性具有重要的作用。

2、外部公平。外部公平是指同一行业，同一地区或同等规模的不同企业中类似职务的报酬应当基本相同。

3、员工个人公平。员工个人公平是指对同一企业中从事相同工作的员工的报酬进行相互比较时应该公平。

（二）竞争原则

竞争是指在社会上和人才市场上。企业的薪酬标准要有吸引力，才足以战胜竞争对手，吸引和留住企业所需的人才。因此，有条件的企业，在制定薪酬政策时，应采取高于其他企业的薪酬政策，以保证最大限度地吸引和保持最优秀的人才为本公司服务。如果企业的薪酬水平较低，必然在与其他企业的人才竞争中处于不利的地位，优秀人才将与企业无缘。所以，必须充分考虑各种类型员工的需求和企业现状，制订具有竞争性的薪酬方案。

（三）经济性原则

提高企业的报酬水平，固然可以提高其竞争性与激励性，但同时也要明白，企业支付给员工的报酬是企业所生产的产品或服务的成本的重要组成部分，过高的劳动报酬必然会提高产出在市场上的价格，从而降低企业的产品在市场上的竞争力。所以，报酬制度不能不受经济性的制约。不过，在考察人力成本时，不能仅仅看薪酬水平的高低，还要看员工的绩效水平。实际上，员工的绩效水平对企业产品竞争力的影响会大于成本因素。此外，人力成本的影响还与行业的性质及成本构成有关。

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文合集七篇

薪酬设计方案范文汇总七篇

关于教学设计方案范文六篇

薪酬设计方案篇二

1. 体现内部公平

企业薪酬福利要体现出相对公平，即薪资待遇要和工作性质、工作结构对等，不这样一刀切的公平，根据不同岗位工作的复杂情况和对公司的贡献大小，来合理设置公司员工的薪资福利。员工在衡量企业薪资福利这样否合理时，不能只进行同事间薪资的衡量比较，还应该考虑到不同员工对公司的贡献大小，以及岗位职责和作业环境。

2. 参考外部竞争性

评估企业的外部竞争性的高低，不只这样简单的同行业薪酬福利数据的比对，要细化到相似岗位职能和相似外部环境上。外部环境尤其这样当地劳动力市场的情况，这样决定企业薪酬待遇的重要方面。比如有一些岗位，工作相对轻松，但由于符合条件的人才较少，企业要想招到合适的员工，也必须提高薪酬福利水平。在这一点上，外部竞争性有时和内部公平这样矛盾的。

1. 强化企业和员工的目标一致性

在大多数企业，员工工作的目的这样为了获得薪酬，维持自己的生存，所以企业在制定薪酬福利时，要考虑员工的需求，把薪酬福利和他们的需求联系起来，满足他们的期望，这样才能挽留住人才，并且使得他们的个人发展目标和公司的发展目标达成一致，更好地为公司的发展服务。

2. 加强和员工薪酬问题的沟通

现在大多数企业在薪酬问题上一直强调保密性，不允许员工私下讨论工资待遇等，以求稳定人心，增强员工对公司的粘性。这种策略有一定作用，但也有明显弊端，类似于防民之

口甚于防川的道理。反而增加企业薪酬福利的透明度，让员工了解公司的相关制度，加强和员工在薪酬方面的沟通，员工及时获得公司薪酬福利的信息，会对公司更有信任感和安全感，也能帮助企业留住人才。

3. 发挥福利政策的激励作用

一般国有企业和事业单位，都有普及众人的福利策略，对于广大中小私有企业，为了增强企业的竞争力，可以制定些独特性、针对性、实用性强的福利政策，使之与员工的业绩挂钩，起到激励的作用。比如，可以在员工生日时，推出员工生日福利，送上购物券或者红包贺卡等。针对不同员工的需求，在员工为公司做出贡献时，还可以对其提供食补、交通补贴、房补，或者带薪休假和公费旅游等福利。针对不同员工的需求选择相关福利形式，以此来留住人才。

目前中小型企业一般员工的薪酬分为基本收入和其他收入，基本收入包括基本工资、绩效工资和奖金等，其他收入包括公司津贴、保险、福利等。在基本收入的构成上，基本工资的比例一般为60%，绩效工资为40%。以普通员工为例，薪酬改革后，员工的收入=基本工资+绩效工资+奖金+福利补贴，假设基本工资为5000元，奖金1000元，扣除五险一金后福利补贴为500元，完成绩效考核和工作任务后，该员工的税前收入就这样6500元。

中小企业实行这种薪酬福利方案之后，企业的薪酬福利设计趋于合理，员工对自己的工作职责更加明确，工作积极性也得到提高，企业员工流失率也大大减少，员工对企业的忠诚度更高，企业的经济效益也得到提高。例如a公司实行薪酬福利改革后，根据企业6个月的投资数据显示，扣除工资提高的成本383256元，产量降低的损失1837980元，通过提高合格率增加611995元，成本降低收益为2764955元，离职减少收益为7884元，公司的收益总和612798元，相比之前的收益542890元，同比增长了12%，考虑到时间的成本，如果企业

连续两年实行这种薪酬制度，每期收益固定不变的情况下，该公司的投资回报率将高达105倍。无疑这样实现了企业和员工的共赢。

总之，企业间的竞争关键，这样人才的竞争，相比人治，科学合理的薪酬福利方案，更能吸引住人才。制定薪酬福利方案，要考虑多方面因素，体现出公平、公正，在执行上也要注意把握方式，体现出公平，这样才能增强企业的吸引力。

关于教学设计方案范文合集五篇

【精华】教学设计方案范文合集九篇

绩效薪酬审计报告范文

企业薪酬调研报告格式范文2017

薪酬体系探究

如何谈薪酬

薪酬设计方案篇三

企业薪酬设计是以薪酬策略为指导，遵循一定的原则，并结合影响因素制定的薪酬方案，这些因素包括战略发展阶段、文化、市场和价值因素等。薪酬设计是建立现代薪酬管理制度的前提和重要组成部分。是企业人力资源管理中最核心的内容之一，关系到企业的经营管理以及长远的发展。如何才能制定出科学合理的薪酬满足企业和员工的双向需求，总裁专家对此做了如下分析：

位分析是确定薪酬的基础。结合公司经营目标，公司管理层要在业务分析和人员分析的基础上，明确部门职能和职位关系，人力资源部和各部门主管合作编写职位说明书。

职位评价（职位评估）重在解决公司薪酬设计方案的对内公平性问题。它有两个目的，一是比较企业内部各个职位的相对重要性，得出职位等级序列；二是为进行薪酬调查建立统一的职位评估标准，消除不同公司间由于职位名称不同、或即使职位名称相同但实际工作要求和工作内容不同所导致的职位难度差异，使不同职位之间具有可比性，为确保工资的公平性奠定基础。它是职位分析的自然结果，同时又以职位说明书为依据。

科学的职位评价体系是通过综合评价各方面因素得出工资级别，而不是简单地与职务挂钩，这有助于解决当官与当专家的等级差异问题。总裁专家说，高级研发工程师并不一定比技术研发部经理的等级低。前者注重于技术难度与创新能力，后者注重于管理难度与综合能力，二者各有所长。

薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题。企业在确定工资水平时，需要参考劳动力市场的工资水平。公司可以委托比较专业的咨询公司进行这方面的调查。

薪酬调查的对象，最好是选择与自己有竞争关系的公司或同行业的类似公司，重点考虑员工的流失去向和招聘来源。薪酬调查的数据，要有上年度的薪资增长状况、不同薪酬结构对比、不同职位和不同级别的职位薪酬数据、奖金和福利状况、长期激励措施以及未来薪酬走势分析等。

薪酬调查的结果，是根据调查数据绘制的薪酬曲线。在职位等级-工资等级坐标图上，首先标出所有被调查公司的员工所处的点；然后整理出各公司的工资曲线。从这个图上可以直观地反映某家公司的薪酬水平与同行业相比处于什么位置。

在分析同行业的薪酬数据后，需要做的是根据企业状况选用不同的薪酬水平。

总裁专家分析影响公司薪酬设计方案的因素有多种。从公司

外部看，国家的宏观经济、通货膨胀、行业特点和行业竞争、人才供应状况甚至外币汇率的变化，都对薪酬定位和工资增长水平有不同程度的影响。在公司内部，盈利能力和支付能力、人员的素质要求是决定薪酬水平的关键因素。企业发展阶段、人才稀缺度、招聘难度、公司的市场品牌和综合实力，也是重要影响因素。

同产品定位相似的是，在薪酬定位上，企业可以选择领先策略或跟随策略。薪酬上的领头羊未必是品牌最响的公司，因为品牌响的公司可以依靠其综合优势，不必花费最高的工资也可能找到最好的人才。往往是那些财大气粗的后起之秀最易采用高薪策略。它们多处在创业初期或快速上升期，投资者愿意用金钱买时间，希望通过挖到一流人才来快速拉近与巨头公司的差距。

绩效工资是企业管理者对员工完成业务目标而进行的奖励，即薪酬必须与员工为企业所创造的经济价值相联系。绩效工资可以是短期性的，如销售奖金、项目浮动奖金、年度奖励，也可以是长期性的，如股份期权等。此部分薪酬的确定与公司的绩效评估制度密切相关。

总裁专家说，确定职位工资，需要对职位做评估；确定技能工资，需要对人员资历做评估；确定绩效工资，需要对工作表现做评估；确定公司的整体薪酬水平，需要对公司盈利能力、支付能力做评估。每一种评估都需要一套程序和办法。所以说，薪酬体系设计是一个系统工程。

在确定薪酬调整比例时，要对总体薪酬水平做出准确的预算。目前，大多数企业是财务部门在做此测算。专家的建议是，为准确起见，最好同时由人力资源部做此测算。因为按照外企的惯例，财务部门并不清楚具体工资数据和人员变动情况。人力资源部需要建好工资台账，并设计一套比较好的测算方法。并且根据测算方法不断对公司薪酬设计方案进行修正。

企业薪酬设计方案（二）

薪酬对于员工和企业的重要性决定了薪酬管理的重要性，薪酬管理的重要性往往取决于良好的薪酬体系。所以，良好的薪酬体系是对吸引人才，提升员工士气，提高企业竞争力具有不可忽视的作用。一个好的薪酬制度不仅能提高员工积极性，而且提高员工忠诚度，减少企业人员流动成本。

要构建好的薪酬体系，关键要掌握薪酬设计的方法。本文从七个方面对薪酬设计全过程进行了阐述。

设计企业薪酬方案，首先弄清楚企业基本情况和在行业中地位，明确薪酬设计要达到的目标，是薪酬制度设计的第一步。

（一）企业现状调查。首先，要对企业的经营运行状况、薪酬制度对员工的影响和对企业绩效的影响进行全面、深入细致的调查分析，以求发现问题。

企业现状调查内容：

- 1、企业现行组织结构、工作职位分布，各职位工作内容和作用。
- 2、各类人员的构成，薪酬水平、各类人员的薪酬在企业薪酬总额中的比例。
- 3、企业员工对现行工资制度的满意度及最不满意的问题。
- 4、企业经营绩效、各种技术经济数据。
- 5、劳动力成本对整个成本的影响程度。
- 6、企业产品和生产技术水平等等。

（二）明确需求，确定方向和目标。

在调查的基础上进行分析和判断，明确需求、确立方向和设计目标。

1、明确本企业所处的发展阶段。一个企业的发展，通常有创建萌芽阶段、增长发育阶段、发展成熟阶段和衰退阶段。各阶段企业薪酬设计策略是不同的。

2、确定本企业当前最关键的工作职位（岗位）和关键岗位上的人员供需目标。

3、明确薪酬政策应向何种工作岗位、何种员工倾斜，确定当前应激励什么，约束什么。

4、提出适应本企业发展阶段的劳动力成本在企业总成本（含费用）中的比例范围。

5、提出初步适应当前经营状况的企业薪酬组成和支付方式，确定薪酬弹性幅度等等。

（一）市场调查内容。薪酬市场调查是对企业所支付的薪酬情况做系统的收集和分析判断过程。一个好的薪酬市场调查，可以帮助企业了解薪酬水平在产品市场和劳动力市场上的位置，将有利于控制劳动力成本，又能保持对关键人才的吸引、留住和激励，赢得人才竞争优势，同时还可以预测企业薪酬政策在将来的变化和发展，为企业制订薪酬制度控制薪酬总水平、各类人员薪酬相对水平、各类人员的薪酬等级划分提供基本数据。

（二）市场调查方法。

1、要充分利用社会上的信息资源，广泛收集各种相关的技术、经济数据。如劳动力市场上的各类人员的指导价、统计部门

公布的各行业各类人员的薪酬水平。

2、企业自己或请社会上专业中介机构进行产品和劳动力市场调查。

（一）公平原则

1、内部公平。在薪酬管理时，必须采用一种透明、竞争、公平的薪酬体系，这对于激发员工的积极性具有重要的作用。

2、外部公平。外部公平是指同一行业，同一地区或同等规模的不同企业中类似职务的报酬应当基本相同。

3、员工个人公平。员工个人公平是指对同一企业中从事相同工作的员工的报酬进行相互比较时应该公平。

（二）竞争原则

竞争是指在社会上和人才市场上。企业的薪酬标准要有吸引力，才足以战胜竞争对手，吸引和留住企业所需的人才。因此，有条件的企业，在制定薪酬政策时，应采取高于其他企业的薪酬政策，以保证最大限度地吸引和保持最优秀的人才为本公司服务。如果企业的薪酬水平较低，必然在与其他企业的人才竞争中处于不利的地位，优秀人才将与企业无缘。所以，必须充分考虑各种类型员工的需求和企业现状，制订具有竞争性的薪酬方案。

（三）经济性原则

提高企业的报酬水平，固然可以提高其竞争性与激励性，但同时也要明白，企业支付给员工的报酬是企业所生产的产品或服务的成本的重要组成部分，过高的劳动报酬必然会提高产出在市场上的价格，从而降低企业的产品在市场上的竞争力。所以，报酬制度不能不受经济性的制约。不过，在考察

人力成本时，不能仅仅看薪酬水平的高低，还要看员工的绩效水平。实际上，员工的绩效水平对企业产品竞争力的影响会大于成本因素。此外，人力成本的影响还与行业的性质及成本构成有关。

薪酬设计方案篇四

待遇=基本工资+岗位津贴+课时费+全勤奖+加班费+补贴+绩效奖金。

大多数培训机构都采用低底薪高提成的工资模式，专职教师基本工资1500元/月。

300元/月

试用期教师为30元/次（二小时为一次）

转正教师的课时工资通过评级后按级别定。

转正不足一年的教师为新老师，初始课时为60元/课时，评级时级别最多升两级。

实发课时=基本课时 \times 班级实际人数/班级标准人数

（班级标准人数为满班人数的80%）

100元/月

（当月全勤可发、迟到或请假均不发）。

40元/半天，80元/天

加班具体时长根据工作需要而定，少于5个小时为半天，超过5个小时按一天算（由校长审核批准方能计算），如属于布

置的任务没有完成者不算加班。

通讯费补贴：50元/月

车补：30元/月

餐补：10元/天。

周末上全天班的行政及上课跨中间两个时间段耽误午餐的专职教师及助教享有。平时值班的行政一天工作时间超过9小时的，也享受10元/天的误餐补助。

每期培训的最低基本续班率，

75%以上的班级有续班奖金；

50%—74%不奖不罚；

带班巩固率50%以下的老师，给予一个培训周期的观察期，连续两个培训周期巩固率低于50%的老师，学校有权将其辞退或转岗。

续班奖每期发一次。

学生巩固率奖励如下表（g是巩固率的第一个字母）

凡教师辅导学生，

其他单项奖：根据学校的具体情况另行设立单项奖。

凡在学校组织的教师教学竞赛中

获得一等奖的，奖励200元（或等值物品）；

获得二等奖的，奖励150元（或等值物品）；

获得三等奖的，奖励100元（或等值物品）。

班级正式开课时，如果报名人数（或收入）达到相应标准，对授课教师奖励100元，超过标准人数后的人数，对授课教师给予奖励，并对跟踪该班教学与招生工作的教师予以嘉奖。

新生招生为两个含义，一是在自己班级中招来新生插班，二是通过各种方式招来新生进新班或插班，凡新报名学生（学校安排插班不除外）按10元/人给予教师奖励。

主要考核指标：电话教学、学期展示课、学生评价、周教学计划、问卷反馈

电话教学作为一项教学常规，每学期每生至少进行一次电话教学。

须认真填写电话教学单，每月底和工资单一起上交检查。如未按时交电话教学单，取消当月电话补贴。

电话教学时，每生每次时间不低于4分钟。

电话教学单须如实填写，学校对教学情况进行抽查。如发现弄虚作假的现象，取消当月电话补贴，当月电话教学成绩记零，学期德育考核成绩记零，并给予记过处分。

教师每月发放电话教学费用20元/班。

电话教学考核标准与分值

每学期至少开一次展示课。

在班级授课进度到达第8周/16周时，教师须与校长落实上示范课的时间、地点与内容，同时将计划上交给学校。

教师如有在规定的班级未开展学期展示课，该班的巩固奖减

半，且该教师此项目的成绩计零。

学生评价是指按规定填写学生评价表。教师须在期末完成学生评价表的填写，上交学校盖章检查。

周教学计划是指填写周教学计划表。教师须在授课前将计划表贴在教室外供家长了解。

如果未填写周教学计划表，扣除教师奖金5元/次。

学期末学校向家长发放《家长意见问卷调查表》，收集反馈意见，便于更好地开展工作。

学校将针对反馈意见，对教师的相关工作进行评价。

优质服务奖考核细则

优质服务奖每学期发放一次，电话教学、学期展示课、学生评价、周教学计划、问卷反馈各个项目的成绩总和为该教师的学期成绩。

特等奖1名，奖励1200元；

一等奖5名，奖励800元；

优秀奖8名，奖励500元。

凡受到重大社会正当理由投诉者，取消参评资格。

优质服务考核成绩、春季考核成绩、秋季考核成绩三项的总成绩为年度奖的评奖依据。

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文汇总七篇

【推荐】教学设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案篇五

(1) 超市年基本运行费用

a.房租费

b.水费

c.电费

d.包装费

e.固定资产折旧费

f.人员工资及福利

g.其它费用

(2) 上交利润

(3) 超市月基本任务制定办法

月基本任务=月营业任务+月非营业任务

营业任务：

非营业任务：

月运行基本费用按比例在各部门分配，部门经理根据以上公式制定月基本营业任务，并向下分派到主管，主管下发到技工，由主管监督实施。

说明：

(1) 营业任务中月基本运行费用，为超市年基本运行费用的单月体现，由财务等部门合理制定；上交利润由财务等部门结和有关数据合理制定。

(2) 营业任务中15%为各部门综合平均毛利率。

(3) 非营业任务主要指促消费、台面费、新品费等项目。

2、超市薪资管理办法

(1) 超市各级员工薪资构成

经理、主管（生鲜、杂货）薪资=基本工资+年节绩效奖金+员工福利

经理（收货、前台）=基本工资+年终奖+员工福利+

技工薪资=基本工资+年节绩效奖金+员工福利

领班薪资=基本工资+员工福利+年节奖

指导工薪资=基本工资+员工福利+年节奖

员工工资（包括一二级员工）=基本工资+年节奖

(2) 超市员工基本工资为固定生活费，每月按时发放。

(3) 年节绩效奖金实行积分制，内容包括绩效系数（含：营业绩效系数 k_1 、非营业绩效系数 k_2 ）、损耗控制（损耗系数 k_3 ）、库存管理（库存系数 k_4 ）、考勤等部分，其中绩效系数占总比重的60%，损耗、库存各占15%，其余项目占10%。具体见绩效工资计算办法。

(4) 年节奖只适用于领班、员工级，也实行积分制，按节假日发放（五一、十一、元旦、春节），本季度内员工考核积分累计，既是本季度奖金积分（具体标准见员工考核积分表）。

(5) 年终奖只用于前台、收货经理，年底按当年实际完成营业额发放。发放比例由公司确定。

(6) 福利部分包括经理、主管、领班、技工、指导工。

3、绩效工资计算办法

绩效工资部分包括营业绩效系数 k_1 、非营业绩效系数 k_2 、损耗系数 k_3 、库存系数 k_4

(1) 营业绩效系数 k_1

部门内部技工、主管、经理三级每周上报预计销售额，月底将实际销售额和月基本营业任务进行比较，定出营业绩效系数 k_1 。计算方法如下：

$$k_1 = \frac{\text{月实际销售额} - \text{月基本营业任务}}{\text{月基本营业任务}}$$

(2) 非营业绩效系数 k_2

部门内主管、经理每月上报预计非营业收入，月底将实际非营业额和预计非营业收入（应高于月基本非营业任务）进行比较，定出非营业绩效系数 k_2 。计算方法如下：

$$k_2 = \frac{\text{月实际非营业额} - \text{预计非营业收入}}{\text{预计非营业收入}}$$

(3) 损耗系数 k_3

每月底，防损部门根据当月各部门损耗纪录，考核技工、主

管、经理，并计入绩效工资。

生鲜损耗系数 $\square 2\% \square k3 \square 5\%$ （包括：鱼肉、蔬菜）

熟食损耗系数 $\square 2\% \square k3 \square 3\%$ （包括：面点、熟食）

杂货损耗系数 $\square k3 \square 0.5\%$

（4）库存系数 $k4$

在技工、主管、经理每周上报预计销售额后，由财务对其进行分解（计划库存、损耗），月底库管部将当月部门实际库存情况汇报财务；每月底考核时，财务部门根据当月部门实际库存情况，结合分解的计划库存考核技工、主管、经理，并计入绩效工资。

生鲜部：按当月盘点情况考核绩效。

$k4 = \text{当月部门实际库存} / \text{部门上报计划库存}$

杂货部：按商品定位法控制，一般商品按7天进行周转，有特殊情况及时上报。

$k4 = \text{当月部门实际库存} / \text{部门上报计划库存}$

（5）执行绩效工资的人员，每月根据绩效系数的计算公式，自己计算当月绩效工资（具体折算办法见绩效积分表），并于公布月销售额后3日内上报主管领导，最后汇总到财务，由财务部会同人事部一同核查。合理的予以批准，不合理的退回部门。执行少报不补、多报不批原则。

（6）年节绩效奖的发放，按节假日发放（五一、十一、元旦、春节）。本季度内各月绩效积分累计，既是本季绩效积分。

说明：

(1) 生鲜、杂货经理的考绩积分，由所辖各部组综合指标构成，四项绩效系数 $k_1k_2k_3k_4$ 按部门月底实际完成情况计算考绩。

(2) 部组主管的考绩按部组内四项绩效系数 $k_1k_2k_3k_4$ 实际完成情况考核。

(3) 部门内技工考绩按损耗系数 k_3 库存系数 k_4 产成率、产品质量考绩。

4、超市人员管理办法

执行超市员工竞争上岗原则

(1) 普通员工级：分一级员工和二级员工，每三月进行一次考察，实行优上劣下。优秀的二级员工上升为一级员工，不合格的一级员工降为二级员工；每半年进行一次员工更新，实行末尾淘汰，对不合格的一级员工及二级员工予以辞退，并招收新员工更新血液。

考察标准按员工考核积分表进行，对低于规定积分标准的员工予以辞退。优秀员工可晋升为指导工。

(2) 指导工：每半年进行一次考核，合格的指导工可晋升为领班，不合格指导工降为普通员工。

(3) 技工：按绩效积分进行考核，对积分低于规定标准的技术员工予以辞退。

(4) 领班级：每半年进行一次考核，考察标准按考核积分表进行，对积分低于规定标准的领班予以降级。

(5) 干部级（包括主管和经理）：每半年进行全面考察，考察标准按绩效积分表进行，实行考绩积分综合评定，对积分低于规定标准或连续三个月完不成基本营业任务的干部予以辞退。

薪酬设计方案篇六

物业公司与一般类型的生产经营企业在工作空间上、工作时间上、工作内容上都更为复杂与困难，所以物业公司的成本构成等方面也具有着与一般企业非常明显的区别。

首先，物业公司的成本构成上面有分布散的特点，物业公司是集服务、管理、经营与一体的服务性企业。而且作为服务行业，服务方面产生的成本比例尤其巨大，与居住区的治安维护、消防维护、安宁维护等等，此外在小区的房屋维修维护、公共设施的维护管理、公共场地的维护保养等也都是比例较大的成本开支。在经营成本方面，与物业公司自主经营的小区服务场所（健身房、餐厅等），所以众多的管理经营点就形成了物业公司成本分布散的特点。

其次，物业公司的成本覆盖面广，成本覆盖面广主要表现在物业公司的规模不断扩大、经营的跨区域性逐渐显著等方面。规模的不断扩大、管理经营范围的不断扩大，也就形成了物业公司成本产生的覆盖面广的特点。

1. 体现内部公平

企业薪酬福利要体现出相对公平，即薪资待遇要和工作性质、工作结构对等，不是一刀切的公平，根据不同岗位工作的复杂情况和对公司的贡献大小，来合理设置公司员工的薪资福利。员工在衡量企业薪资福利是否合理时，不能只进行同事间薪资的衡量比较，还应该考虑到不同员工对公司的贡献大小，以及岗位职责和作业环境。

2. 参考外部竞争性

评估企业的外部竞争性的高低，不只是简单的同行业薪酬福利数据的比对，要细化到相似岗位职能和相似外部环境上。外部环境尤其是当地劳动力市场的情况，是决定企业薪酬待遇的重要方面。比如有一些岗位，工作相对轻松，但由于符合条件的人才较少，企业要想招到合适的员工，也必须提高薪酬福利水平。在这一点上，外部竞争性有时和内部公平是矛盾的。

1. 强化企业和员工的目标一致性

在大多数企业，员工工作的目的是为了获得薪酬，维持自己的生存，所以企业在制定薪酬福利时，要考虑员工的需求，把薪酬福利和他们的需求联系起来，满足他们的期望，这样才能挽留人才，并且使得他们的个人发展目标和公司的发展目标达成一致，更好地为公司的发展服务。

2. 加强和员工薪酬问题的沟通

现在大多数企业在薪酬问题上一直强调保密性，不允许员工私下讨论工资待遇等，以求稳定人心，增强员工对公司的粘性。这种策略有一定作用，但也有明显弊端，类似于防民之口甚于防川的道理。反而增加企业薪酬福利的透明度，让员工了解公司的相关制度，加强和员工在薪酬方面的沟通，员工及时获得公司薪酬福利的信息，会对公司更有信任感和安全感，也能帮助企业留住人才。

3. 发挥福利政策的激励作用

一般国有企业和事业单位，都有普及众人的福利策略，对于广大中小私有企业，为了增强企业的竞争力，可以制定些独特性、针对性、实用性强的福利政策，使之与员工的业绩挂钩，起到激励的作用。比如，可以在员工生日时，推出员工

生日福利，送上购物券或者红包贺卡等。针对不同员工的需求，在员工为公司做出贡献时，还可以对其提供食补、交通补贴、房补，或者带薪休假和公费旅游等福利。针对不同员工的需求选择相关福利形式，以此来留住人才。

目前中小型企业一般员工的薪酬分为基本收入和其他收入，基本收入包括基本工资、绩效工资和奖金等，其他收入包括公司津贴、保险、福利等。在基本收入的构成上，基本工资的比例一般为60%，绩效工资为40%。以普通员工为例，薪酬改革后，员工的收入=基本工资+绩效工资+奖金+福利补贴，假设基本工资为5000元，奖金1000元，扣除五险一金后福利补贴为500元，完成绩效考核和工作任务后，该员工的税前收入就是6500元。

中小企业实行这种薪酬福利方案之后，企业的薪酬福利设计趋于合理，员工对自己的工作职责更加明确，工作积极性也得到提高，企业员工流失率也大大减少，员工对企业的忠诚度更高，企业的经济效益也得到提高。例如a公司实行薪酬福利改革后，根据企业6个月的投资数据显示，扣除工资提高的成本383256元，产量降低的损失1837980元，通过提高合格率增加611995元，成本降低收益为2764955元，离职减少收益为7884元，公司的收益总和612798元，相比之前的收益542890元，同比增长了12%，考虑到时间的成本，如果企业连续两年实行这种薪酬制度，每期收益固定不变的情况下，该公司的投资回报率将高达105倍。无疑是实现了企业和员工的共赢。

总之，企业间的竞争关键，是人才的竞争，相比人治，科学合理的薪酬福利方案，更能吸引住人才。制定薪酬福利方案，要考虑多方面因素，体现出公平、公正，在执行上也要注意把握方式，体现出公平，这样才能增强企业的吸引力。

薪酬设计方案范文汇总五篇

薪酬设计方案范文汇总七篇

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文合集七篇

关于薪酬设计方案范文合集五篇

薪酬设计方案篇七

有关银行薪酬设计的资料不是很多，下面以工商银行为例，大体介绍一下银行的基本薪酬结构。

ab员工收入总体上包括以下几个组成部分，并根据不同岗位作业方式、工作特点、技术含量高低等进行不同的组合。

（一）基本工资，主要反映员工的知识、技能和经验等因素，是依据员工的能力和素质确定的个性化工资单元。包括太原最低基本生活费、学历职称工资、年功工资、福利性补贴。

（二）岗位津贴，是整个工资体系的基础，从岗位价值和员工的技能因素方面体现了员工的贡献。员工的岗位津贴主要取决于当前的岗位性质。在工作分析与职位评价的基础上，以评估的结果作为确定岗位津贴等级的依据，采取一岗多薪、按技能分档的方式确定各员工的岗位津贴等级。

（三）奖金，是依据员工通过努力而取得的工作成果和业绩确定的工资单元，包括年度奖金、业绩提成奖、项目奖等三种形式。

（四）附加工资，附加工资是ab正式在册员工所能享受到一种福利待遇，包括一般福利、保险等。

（一）基本生活费：参照太原市最低生活费，并随太原市最

低生活费的调整而调整□20xx年基本生活费=340元。

（二）学历职称工资是根据不同学历和职称的价值进行比较，并遵循就高不就低的原则而确定。不同学历和职称员工的具体工资额可通过附表一查出。

（三）年功工资体现员工对公司忠诚、工作经验积累的价值认可，主要依据员工的工龄、公司工龄确定，工龄以20xx年3月31日为界限计算到年。

1) 公司龄津贴金额=公司龄×适用津贴标准

2) 工龄津贴金额=工龄×适用津贴标准

（四）福利性补贴参照国家规定实行的各种福利和补贴

（一）以岗定薪，薪随岗变，实现薪酬与岗位价值挂钩；

（二）以岗位价值为主、技能因素为辅，岗位与技能相结合；

（三）针对不同的岗位设置晋级通道，鼓励不同专业人员专精所长。

为给不同岗位员工提供合理的晋升空间，根据岗位性质将岗位划分为职能职系、业务职系和研发职系。员工可以通过三条不同的通道进行晋升。

1) 管理职系：涵盖中高层管理岗位、职能部门一般管理岗位，分为事务岗位、一般管理岗位、中层管理岗位和高层管理岗位；2) 研发职系：涵盖主要从事运作研发、投行研发、信托产品研发等工作的岗位，分为初级研发岗位、中级研发岗位和高级研发岗位；3) 业务职系：上述两职系之外的岗位。分为初级业务岗位、中级业务岗位和高级业务岗位。

（一）岗位分档分级。依据岗位评价结果，在最低分158分和最高分1000分之间共划分出档[]级。

（二）按照岗位特点和岗位价值得出的岗位评价分数，以及岗位所属职系将各个岗位对应到相应类别的档次等级上，形成《附件岗位等级分布图》。

（三）各岗位岗位津贴初始等级确定原则：不考虑职务因素，岗位相同，岗位津贴相同。

（四）岗贴的调整：新的工资体系实施后实行整体调整与个体调整。个体调整根据年度考核结果和员工的聘任职务等级来决定岗位津贴的具体档级，不再考虑外在的职务等级。具体参见第十章。

（一）年度奖金与ab年度经营情况、年度考核结果挂钩，是在ab取得一定的整体经营效益基础上对员工的一种激励。适用对象是职能部门和市场发展部员工，职能部门包括综合管理部、人力资源部、计划财务部、党群工作部、法律稽查部、投资管理部。

（二）业绩提成奖专门针对与信托产品销售/营销工作、资本运作直接相关的业务部门员工，体现销售/营销人员、资本运作人员的业绩与能力，考核、奖励方式根据部门业务特点区别式对待，具体奖励金额按照部门、个人销售收入、运作盈利的一定比例来确定，比例系数根据每年实际经营情况拟定。适用对象为机构信托部、个人信托部、公益信托部、资金管理部、营业部、国际金融部、地市信托部、投资银行部、信托理财部和资产经营部的部门员工（三）项目奖主要针对从事产品/市场研发的市场发展部，以及以项目运作为主的投资银行部。对于可以单独评价考核的项目，为鼓励部门/团队完成任务、达成目标，公司将在部门/团队承担某一项专项工作时设立项目奖金，奖励对象是整体部门/团队。以鼓励部门/团队为业务部门、客户提供有效支持和服务时集思广益、勇

于创新。

（一）奖金以部门/项目组为单位提取，由部门/项目组负责人根据下属的具体年度/项目期内具体表现经考核后进行二次分配。

（二）公司依据上半年经营指标完成情况，酌情考虑下半年预发部分当年奖金。

附加工资=一般福利+医疗保险+失业保险+养老保险+住房公积金

（一）一般福利是指公司或部门在各个重大节日期间发放的过节费和其他实物形式的收入。

（二）医疗保险由公司 与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（三）失业保险由公司 与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（四）养老保险由公司 与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

（五）住房公积金由公司 与员工各承担一部分。具体数额参见国家有关规定和ab相关政策。

年薪制的收入结构收入整体构成=月收入+年底年薪补足+年度超额奖金+附加工资其中，月收入=基本工资+岗位津贴。年薪总额确定年薪总额按照年初总经理、副总经理承担的经营业绩确定。年底根据经营情况，按照不同的比例发放。

年底年薪补足是根据经济考核指标完成情况决定的实发年薪总额扣除月收入后的部分。年底年薪补足=经考核确定的年薪

总额-12个月的月收入。年度超额奖金年度超额奖金是总经理、副总经理超额完成经济指标后由公司直接奖励的奖金。年薪制收入的支付总收入中，月收入部分按月计算。扣除月收入的剩余部分，年底根据考核指标完成情况计算，下年初发放。

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文汇总七篇

关于教学设计方案范文六篇

薪酬设计方案篇八

薪酬制度设计是指对包括薪酬理念定位、薪酬结构设计和薪酬水平设计三大环节以及三大环节各自内在流程在内的公司薪酬偿付机制的系统设计和安排，他是企业——员工共生关系的核心，也是社会化大生产背景下企业和员工价值交换得以实现的关键命题，关系着企业战略支撑和人才策略，是现代企业激励约束机制的核心因素，与企业的经营战略相辅相成，紧密关联。因此，企业薪酬制度设计关系着企业经营的成败。

薪酬理念是确定薪酬政策的出发点，其解决的是薪酬设计的价值观问题，即薪酬设计所需遵循的准则和目的。理念是政策的先导和指导原则，决定政策的走向，有什么样的薪酬理念就有什么样的薪酬政策。企业是需要一个能够吸引优秀人才的“扩张型”政策，还是一个需要加强内在激励区分度的“引导（优化）型”政策，还是一个只需要跟随大流的“追随型”政策？需不需要制定人才保留计划？需不需要向关键岗位和人员倾斜？需不需要建立长期的激励机制？需不需要建立起不同体系人员的薪酬机制？不同的目的决定了不同的薪酬设计原则，扩张型政策需要与之相适应的薪酬水平高于市场平均的薪酬结构，引导优化型需要对薪酬结构进行取舍，追随型政策则会选择相应的均等水平或稍低的薪酬

设计，而一旦需要人才保留计划或是人员体系薪酬机制则需要对内在结构进行考量。

薪酬结构设计则是对薪酬的构成的考量，主要考虑薪酬的构成，包括工资制度选择（包括标准工时制、计件制、分（提）成制等）、工资结构选择（包括固定部分、浮动部分的确定及二者的比例设定）、配套措施设计（包括考勤、考核、培训、流动、特殊期工资等配套制度）。薪酬结构设计主要考虑工作性质和激励约束效果。

薪酬水平设计是指对企业薪酬水平在市场中所处位置的考量。薪酬水平设计取决于两个因素，一是与企业总体薪酬水平；二是与市场同类人员的薪酬水平。

就目前实际情况而言，面临两大难题，一是公司薪酬水平较高，但激励效果不理想；二是公司处于总量超员、结构缺员的境况。出现问题的原因，在于公司的历史用工制度缺乏有效的职业阶梯，薪酬的晋升，基本靠管理层级的上升，技术人员、技能人员无对应的晋升渠道，造成职业发展生涯堵塞，“干了也白干，不干白不干”，鉴于此，公司薪酬制度设计，主要需要解决两大问题，一是要能实现管理人员、技术技能人员的“双通道”发展，二是增强薪酬激励效果。就第二点来说，目前实行的绩效工资制度，能部分解决激励区分度问题，但是解决的力度仍不够大，还需要在薪酬的水平设计上进一步加强。因而，公司薪酬制度设计，主要理念在于一是向生产一线倾斜，二是向核心、关键岗位倾斜，以便实现公司的转型和有效激励，属于“引导型”。

薪酬制度设计操作中需要着重解决三个方面的问题：一是着重平衡生产人员与管理人员薪酬水平。如前所述，“引导型”的薪酬制度，重点在于内在公平性和竞争性，比如我们可以将生产技术岗位薪酬短时间内提升至管理人员的2倍，甚至更高，虽然可以立竿见影的引导管理人员向生产人员转轨，但是，这样做对公平性是一种极大破坏，并且往往矫枉过正。

故而，如何合理设置管理人员与技术人员之间的薪酬结构，形成合理的、能平稳过渡的并行制薪酬制度，是我们操作时考虑的第一大问题。二是要着重平衡区分度问题，区分开核心关键和一般辅助岗位，使得薪酬激励有重点、有倾斜。激励有效、科学合理是我们操作是的第二大难点，眉毛胡子一把抓，结果只能是薪酬激励不足，老病依旧。第三则是需要注重配套措施的建设问题。薪酬制度设计是一个体系工程，缺少了配套措施，薪酬制度将成为无根之水，无本之源。

综上所述，在管理人员和技术人员双轨并行制薪酬设计中，须得遵循以下原则：

1. 战略联系原则。管理和技术人员薪酬的确定一定要和企业的发展战略目标和人力资源发展战略目标联系起来。只有这样，才能够有效确定企业薪酬倾斜的对象，确定关键、核心的岗位和人员（包括管理人员和技术人员）。
2. 针对性与适宜性原则。由于管理人员岗位性质属于事务型，其业绩的区分主要根据岗位管理职责和履职的到位性，中级管理人员在进行薪酬结构设计时应以岗位性质和特点为依据，即以岗定薪为主，兼顾以人定薪；技术人员岗位性质属于业务型，其业绩的区分主要根据技术能力要求和实际技能水平，因此技术人员薪酬水平确定应以技能水平的性质和特点为依据，即以能定薪为主，兼顾以岗定薪。此外，在确定管理人员薪酬时，还要兼顾管理人员本人的管理能力大小；在确定技术人员薪酬时，还要兼顾技术人员岗位特点的鲜明程度，如有些负有技术服务职责的技术人员由于岗位特点比较鲜明，适宜更多地按照岗位要求确定其薪酬，即以岗定薪为主兼顾以人定薪或岗人并重定薪。
3. 绩优平衡原则。管理和技术人员都要以其个人的工作实绩为依据确定薪酬。要正确把握好岗位要求的管理责任和实际履行的管理责任之间的关系，潜在的技术能力和已经发挥出来的技术能力之间的关系。

4. 多重激励原则。对关键的管理人员和技术骨干实行多种激励手段，使之更好地实现管理创新和技术创新。

5. 失职解聘原则。打破通常的聘期制作法，定期考核，对考核不合格者，解除现有管理职位和技术职位。

6. 协同导向原则。该原则是指对技术人员薪酬的确定，要突破不能超过管理人员薪酬的传统做法，使企业真正杜绝“官本位”的倾向，使技术人员安心搞技术。其主要确定方法为期望法：技术人员走技能轨晋升，在其职业生涯周期中，获得报酬总期望值应与管理人员走管理轨在职业生涯全周期所获期望报酬总额大体一致。只有这样，才能不偏不废。

7. 配套协作原则。企业管理和技术人员薪酬设计与人力资源管理其他方面的匹配是指以薪酬分配制度为核心，人力资源管理其他方面对其形成的支持和补充。

确定企业管理和技术人员薪酬水平，不仅要看企业在市场中所处位置，它决定着薪酬水平的现实性和可行性，企业管理和技术人员的薪酬政策还要解决管理和技术人员薪酬制度导向性问题，即薪酬制度的理念问题，这是实现薪酬设计的目的以及最终实现企业战略目标的实质性环节。其次，选择什么样的管理和技术人员的薪酬制度（即如何保证针对性与适宜性），也是企业进行薪酬分配制度改革的核心内容。最后，如何保证双轨制下的公平对等，是双轨制薪酬制度设计关键中的关键。只有上述问题有了满意的、坚实的答案，公司的薪酬制度才会有坚实的基础和显著的效果。

薪酬设计方案篇九

（二）劳动工资负责员工薪酬政策的具体实施，根据政策和制度的规定核定员工薪资的级别，以及薪酬调整的具体事宜，每月负责员工的工资表册的制定，并与财务加强工作联系，做好工资发放工作。

（四）企业总经理负责薪酬政策方案的审批，并对其实施予以督察。

（一）公平性原则

不同职位的人员应获得与其职位价值相当的薪酬；在相同的工作岗位上，只要作出相同的薪酬。

（二）认可性原则

首先是要得到国家法律 and 政策的认可，也就是不能违背国家政策，凡是国家规定应给劳动都应有的保障，在薪酬中均应有体现。同时还应得到广大员工的认可，这样会起到更好的激励作用。

（三）公正性原则

薪酬管理方案是从各职位对企业的相对价值，工作表现和员工基本保障方面进行设计的。薪酬管理的基础是职位评估结果，职位评估的核心是各职位对企业的贡献的相对价值，因此员工的薪酬应与员工的贡献紧密挂钩，需要做好这方面的评价工作。

（四）适度性原则

是指薪酬系统要有上限和下限，在一个适当的区间内运行。下线要使员工感到安全，保证基本的需求；上限应能对员工产生强烈的激励作用。

（五）平衡性原则

指薪酬系统的各个方面平衡，薪酬体系设计时要全面考虑，既要考虑到需要，又要考虑成本控制；既要注重直接薪酬与金钱薪酬，又不可忽视非直接薪酬与非金钱奖励。