

2023年生产企业薪酬设计方案(实用5篇)

为了确保事情或工作得以顺利进行，通常需要预先制定一份完整的方案，方案一般包括指导思想、主要目标、工作重点、实施步骤、政策措施、具体要求等项目。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

生产企业薪酬设计方案篇一

企业之间的竞争归根结底是人才的竞争，为企业提供持续、优质的人才供应是人力资源工作的重要目标。以往，企业通常采用基于岗位的后备人才管理方式来应对关键岗位的人员流动，或者将眼光抛向外部人才市场。但是随着互联网时代和vuca(复杂、多变、模糊且充满不确定性)时代的到来，简单的以岗位为核心进行的人才储备已经无法满足企业的需求。

绩效考核平台解决方案:诺姆四达绩效管理系统依托人才管理平台，基于其十多年的理论、实践上的探索，运用前沿信息技术，为客户提供真实、公道、引导、可比的多维度绩效管理服务，解决企业绩效考核难题，并将考核结果与薪酬、晋升体系有效衔接，激发员工高绩效行为。

解决方案

- 1、多种评价方法效果最优:提供包括分档评定法、直接打分法、选优法、对比法等多种方法，保证考核结果最优。
- 2、多种管理权限自由灵活:根据不同岗位和部门，分别设置调整权和确认全，并确认角色管理权限。
- 3、科学的评价指标设置:对不同的评价指标、试题及权重分配设置科学的管理体系，确保考核结果的准确性。

4、人才库无缝对接发挥考核价值:考核结果对接人才库,通过多条件交叉筛选、人才沟通维护等实现人才信息全面管理。

梳理诊断绩效管理现状管控模式设计;绩效考核指标的设计;绩效评价关系、方法、权重设计;绩效评价结果的标准化处理;提供绩效考核结果反馈报告;提供绩效管理制度;提供绩效管理it操作系统;将绩效管理体系与薪酬、职业发展等体系有机融合。

生产企业薪酬设计方案篇二

一目的

二管理职责

(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)公司总经理负责薪酬政策方案的审批,并对其实施予以督察。

三薪酬管理的基本原则

(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公司的相对价值，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公司的贡献的相对价值，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。

四 薪酬总额设计

(一) 薪酬总额释义

薪酬总额是在公司和各子公司完全达到年度经营计划和目标的基础上的人力成本总各，也是公司年度人力成本控制的标准，是根据公司的经营发展战略、年度目标、经营效益情况等因素综合决定的。公司和子公司超额完成年度目标，所核发的超额绩效工资另行规定。

(二) 薪酬总额的构成

公司薪酬总额由以下六个部分构成

1. 高层经理薪酬总额
2. 总经理基金
3. 预留薪酬
4. 保险福利
5. 特殊职位津贴
6. 可支配薪酬总额

(三) 高层经理薪酬总额

这是指实行年薪制的公司高层管理人员的年薪总额。他的薪酬将与公司年度的经营目标的实现情况直接挂钩，根据公司目前政策。

(四) 总经理基金

1. 使用范围

- (1) 对于做出特殊贡献和突出贡献人员奖励；
- (2) 公司对外交谊的招待与礼品费用；
- (3) 根据行业(市场)薪酬水平，调节特殊职位薪酬水平。

2. 总经理基金的确定

3. 总经理基金的使用

公司总经理拥有该基金的使用决定权，部门经理和其他高层

经理拥有建议权，基金的发放需在人力资源部备案。

(五) 预留薪酬

1. 使用范围

依据公司年度人员需求计划，为体年度招募员工预留薪酬总额

2. 预留薪酬的确定

每财务年度开始，由公司人力资源部提交公司年度人力需求计划，由公司决策层、人力资源部研究确定，并以些为依据，确定本年度的预留薪酬总额。

3. 预留薪酬的使用

符合年度人员需求计划的新招募人员，由所在部门部长提出薪酬建议，公司总经理决定。对于超计划招募人员，在招募前应提交申请，总经理批示后，由人力资源部备案。

(六) 保险福利

按照公司福利管理体系设计方案，公司福利使用范围分为基础福利、中级福利、高级福利三大类，保险福利分两种情况，一是国家政策规定的部分，公司完全按规定执行，对于由企业自己掌握的保险福利，则按公司效益灵活掌握。核算保险福利总额应参照公司“福利管理体系设计方案”。

(七) 特殊职位津贴

1. 使用范围

这是针对在工作职责、工作环境等方面有特殊要求的职位所给予的补贴。目前公司涉及到这方面的有以下职位：

(3) 长期在外埠工作，应补充外埠与本地的薪酬平均水平的差距，每月补贴额应视不同地区由人力资源部核定。

2. 在特殊津贴覆盖的职位中，以下状态的人员不享受特殊津贴：

(1) 试用期内的人员

(2) 各类休假期内的人员

(3) 临时抽调执行其他工作任务，离开原岗位人员。

(八) 可支配薪酬总额

用于核发公司员工(不包括年薪制的高层人员)基本收入的薪酬总额，即员工的基本工资和达成目标的基础绩效工资总额。

五 员工薪酬设计

(一) 员工薪酬结构

薪酬总额包括了基本收入和其他收入，基本收入有基础工资和基础绩效工资和超绩效工资，其他收入包括了津贴、福利、保险。基础绩效工资和超绩效工资组成了绩效工资。

(二) 其他收入

其他收入是指津贴、福利、保险的总和。所有员工都有其他收入，但核发的内容不一定相同，有的项目都一样，大家都有的如养老保险、失业保险、医疗保险、工作餐补贴等；有的项目则只能是某些职位才能核发如特殊津贴等。每个员工的其他收入，由人力资源部按照公司“福利体系设计方案”的政策规定进行核定。

(三) 基本收入

1. 员工的基本收入由两部分组成：基本工资(占基本收入的60%)与基础绩效工资(占基本收入的40%)
2. 基础工资的考核依据是出勤
3. 基础绩效工资的考核依据是工作目标(任务)

(四) 超额绩效工资

这是通常所说的奖金，指完成本期工作目标(任务)之外的超额部分应得的报酬。

(五) 员工薪酬发放实例及政策说明

假设某员工的其他收入(津贴、福利、保险)为200元;基本收入1000元其中基础工资600元(基本收入的60%)，基础绩效工资400元(基本收入的40%);当月工作超产经核定超额绩效工资为300元。

1. 该员工当月就得薪酬为：

其他收入+基本收入+超额绩效工资=200元+1000元+300元=1500元

3. 如果该员工完成当月任务，则应根据其未完成的'工作量在基础绩效工资内扣除，但最多只能将400元扣完则不再扣除。

5. 以上没有计算员工的其他扣款与其他奖项。如果员工有缺勤或违纪处罚等制度规定应扣工资的，应在当月薪酬总额中扣除;同样若员工有其他特殊贡献如合理化建议奖等也应按规定发给。

六员工基本收入的设计

员工的基本收入就是指日常说的员工基本工资，只有确定了基本工资才能进而按比重确定出员工的基础工资与绩效工资。同时基本工资的核定，关系以每个员工的切身利益，这也是薪酬体系中，员工最关注也是最敏感的环节，所以要重点研究与设计。

七员工岗位工作分析

工作分析是确定员工职位基本收入(基本工资)的前提，工作分析同时也是岗位设置、人员招聘、绩效考核的依据，是职位评估前的重要工作。工作分析的主要产出是职位说明书。

(一)工作分析的主要内容

1. 对组织中全部工作进行有效的分解
2. 确定各岗位的工作职责、任务、权限以及组织内外的各种关系
3. 确定岗位的绩效指标
4. 提出岗位任职者的基本要求

生产企业薪酬设计方案篇三

薪酬体系设计方案（草案）

一、薪酬设计的目的公司角度：

降低员工流动率，特别是关键人才流动；

(1) 吸引人才，特别是吸引重要的关键人才（优秀的职业经理人队伍、关键专业市场人才）

(2) 降低内部矛盾，提高企业员工的满意度。

(3) 储备发展战略所需要的人才。

(4) 激励优秀员工

员工角度：

(1) 短期激励：满足自身的生存需要；

(2) 长期激励：满足自身的发展需要。

二、薪酬设计依据的原则：

宏观角度：

1、公平性

(1) 外部公平性：薪酬在市场上与竞争对手相比具竞争性；

(2) 内部公平性：通过职位评价确定各职位相对薪酬水平；

(3) 个体公平性：考虑个体年资等因素

2、竞争性

在社会上和人才市场中，企业的薪酬水平要有吸引力，才足以战胜其他企

业，招到所需人才。

13、激励性

要在内部各类、各级职务的薪酬水平上，适当拉开距离，真正体现按贡献分配的原则

4、经济性考虑公司薪酬战略

(1) 企业不同时间的价值取向

成熟期：管理问题制约企业发展，管理类人才所得最高

(2) 企业不同发展阶段的薪酬策略

5、合法性

企业薪酬制度必须符合国家的政策与法律。

微观角度：

1、薪酬确定

薪酬的确定原则上不考虑年功、资历与家庭负担；主要考虑员工承担某一职位所需具备的条件、在工作中所表现出来的能力，努力在统一的架构下，依靠科学的价值评价，对各职种、职层人员的任职角色、绩效进行客观公正的评价，给贡献者以回报。

2、薪酬调整

将薪酬与任职资格水平和绩效密切结合，依据考核结果和任职资格水平的变化进行薪酬调整。

3、薪酬结构

通过建立在任职资格基础上的薪酬结构，增加薪酬调整的科学性和灵活

性，强化薪酬的激励机制。

4、薪酬差距

薪酬的水平要充分拉开差距，要有利于形成和稳定核心层、中间层和骨干层队伍。薪酬要向关键职位、核心人才倾斜。

三、适用范围

本企业所有员工。

四、薪酬构成企业薪酬设计按人力资源的不同类别，实行分类管理，着重体现岗位（或职位）价值和个人贡献。鼓励员工长期为企业服务，共同致力于企业的不断成长和可持续发展，同时共享企业发展所带来的成果。

工资结构：基本工资+岗位工资+奖金+工龄工资

1、企业正式员工薪酬构成（1）企业高层薪酬构成=基本年薪+年终效益奖

（2）员工薪酬构成=岗位工资+绩效工资+工龄工资

2、试用期员工薪酬构成企业一般员工试用期为3个月，员工试用期工资为转正后工资的70%~80%，试用期内不享受正式员工所发放的各类补贴和奖金。

1、高层管理人员薪酬标准的确定

1、基本年薪是高层管理人员的一个稳定的收入来源，它是由个

人资历和职位决定的。该部分薪酬应占高层管理人员全部薪酬的30%~40%。

2、高层管理人员的薪酬水平由薪酬委员会确定，确定的依据是

上一的企业总体经营业绩以及对外部市场薪酬调查数据的分

析。

3、年终效益奖

年终效益奖是对高层管理人员经营业绩的一种短期激励，一般

以货币的形式于年底支付，该部分应占高层管理人员全部薪酬的15%~25%。

五、薪酬设计依据的指标体系

指标体系主要有四种：

1、360度考评法

2、kpi

六、员工福利

福利是在基本工资和绩效工资以外，为解决员工后顾之忧所提供的一定保障。

七、社会保险

社会保险是企业按照国家 and 地方相关法律法规为员工缴纳的养老、失业、医疗、工伤和生育保险。

八、条节假日

九、津贴或补贴

(2) 加班津贴

凡制度工作时间以外的出勤为加班，主要指休息日、法定休

假日加班，以及十小时工作日的延长作业时间。

加班时间必须经主管认可，加点、加班时间不足半小时的不予计算。其加班津贴计算标准如下。

加班津贴支付标准

加班时间 加班津贴

十、薪酬保密

人力资源部、公司财务及财务所有经手工资信息的员工及管理人员必须保守薪酬秘密。非因工作需要，不得将员工的薪酬信息透露给任何第三方或公司以外的任何人。薪酬信息的传递必须通过正式的渠道。有关薪酬的书面材料（包括各种有关财务凭证）必须加锁管理。工作人员在离开办公区域时，不得将相关保密材料堆放在桌面或容易泄漏的地方。有关薪酬方面的电子文档必须加密存储密码不得转交给他人。员工需查核本人工资情况时，必须由人力资源部会同财务部门出纳进行核查。违反薪酬保密相关规定的一律视为严重违反公司劳动纪律的情形予以开除。

十一、薪酬的支付

1、薪酬支付时间计算

（1）执行月薪制的员工，日工资标准统一按国家规定的当年月平均

上班天数计算。

（2）薪酬支付时间：当月工资为下月15日。遇到单休日及假期，提

前至休息日的前一个工作日发放。

生产企业薪酬设计方案篇四

一、销售薪酬方案预警的15项指标：

你公司没能达到收入或利润目标。

你公司的收入或利润较之上一年并无增长。

超过30%的销售人员未能完成收入目标。

你的销售成本高于净销售收入的20%。

销售漏斗中的潜在客户不足，新业务不足。

你的销售团队未完成多年合同目标。

市场情况出现波动时，你公司销售人员的年度离职率超过20%。

你的王牌销售人员已经离开了公司。

薪酬调查显示，你公司的薪酬大幅低于或高于竞争对手。

你的销售人员不能轻松地解释薪酬方案。

你的销售人员全年都对薪酬方案不满。

你的销售人员没有针对正确的目标市场进行销售。

多位顶尖的销售人员拒绝了加入你的销售团队的邀请。

销售人员认为他们获得的薪酬激励与自己在某个时段的销售业绩不对等。

你公司对于不同的销售人员实行了不同的薪酬方案。

二、最佳销售薪酬方案的标准：

成功的销售管理者知道，最佳薪酬方案应当将销售人员的活动和所获回报与公司的年度和更长期的目标及战略保持一致。这意味着，如果公司的主要目标是从竞争对手那里夺得市场份额，那么当销售人员从竞争对手那里挖来新客户时，就应当给予其最丰厚的奖励。相反地，如果公司的优先目标是盈利能力，那么应对销售人员创造的利润给予最丰厚的奖励。如果某种新品的销售代表着公司意义最重大的胜利，那么这种产品的销售人员应为其业绩获得额外的薪酬。

三、三种销售薪酬方案的利弊

销售薪酬方案可以变化出上百种花样，但通常都能归为三大类：纯薪金型、纯佣金型和二者结合型。让我们来看看每一种各有哪些利弊。

方案1：纯薪金型

销售人员获得固定金额的货币薪酬，不考虑该销售人员达成的销售数字或营收金额。只要该销售人员仍保持雇佣关系，就不存在薪酬波动的风险。

优点如下：

在市场低迷时给予销售人员支持

公司可以准确地预测每年的成本

鼓励销售人员在售后支持方面付出更多努力

易于管理

避免在收入方面产生分歧

支持销售人员完成报告和其他非销售活动

促进团队合作

为销售人员提供可预测的收入

缺点如下：

难以招聘和留住销售明星

销售人员进行的销售拜访或工作量可能低于必要的水平

工作成果最少的销售人员受益

超出预期的额外收入可能较少

方案2：纯佣金型

销售人员的薪酬完全基于销售收入(和/或公司的销售利润)。

优点如下：

最大限度地提高销售收入，促进销售活动

薪酬方案完全与公司的大多数目标保持一致，与绩效挂钩

能吸引最激进的销售人员

可能产生超出预期的额外收入（销售人员会更努力地促成销售）

缺点如下：

销售人员提供的售后支持较少，客户服务较弱

销售人员可能会催促客户定夺

市场低迷时离职率较高，销售人员的忠诚度较低

进行报告和非销售活动时合作性较差

方案3：组合型方案

销售人员除固定薪金外，还有机会获得基于其销售成绩的、金额上下波动的薪酬(佣金和/或奖金)。

优点如下：

比纯佣金型方案更容易吸引销售人员

可能鼓励众人的工作效率

在市场低迷时保护销售人员

与纯佣金型方案相比，销售人员更愿意履行报告和行政职责

缺点如下：

管理的难度比纯薪金型更高

增加了企业用于支付薪酬的固定成本

可能会向销售人员传达不一致的信息

成功企业使用组合型方案

尽管纯薪金型和纯佣金型方案各有优点，销售导向趋势最明显且收入和市场份额增长幅度最大的公司通常会使用组合型方案（又被称作“混合型方案”）。因此，他们在吸引和留住生产力最高的销售人员方面是做得最成功的。不过，对于

销售经理来说，更棘手的问题是如何构建在市场低迷时最适合你公司和销售人员的组合型方案。

根据以往的经验，最理想的组合型方案的结构应当是让销售人员在达到了销售目标时获得的薪酬中，至少有40%属于可变薪酬——即佣金和奖金，而非固定薪酬或基本工资。

四、制定销售薪酬方案需考虑的15个关键因素

1. 为所有销售人员分配收入目标

只有当你把收入目标(配额)分配给所有销售人员时，你的薪酬方案才可以说是与公司的整体计划保持了高度一致且最有效。如果你的企业需要随着季节的变化而调整，那么应当在上一年业绩的基础上，根据不同的月份分配不同的收入目标。配额既要让人觉得具有一定的难度，也要确保其实际可行性，否则就会有“打击销售团队士气”的风险。在制定配额时，应了解销售人员的意见，但也要让他们知道你的最终决策要基于许多因素，包括公司的预算和增长需求、指定领域内的上年收入和利润，其收入潜力和销售人员的服务年限。

2. 取消薪酬上限

尽管某些公司可能会在这方面遇到麻烦，但取消薪酬上限对大多数公司都有好处。如果你给薪酬设置了上限，就等于无意中告诉销售人员在销售收入达到特定水平时应当停止销售。

3. 冻结基本工资

因为你希望销售人员凭借业绩拿到大笔的绩效薪酬，而不是因为每天上班而领取固定工资，所以我建议你停止上调基本工资。

4. 所有销售人员适用同一套薪酬方案

对特定的销售人员区别对待，实施特殊的薪酬方案，这会在团队内形成混乱和引发怨恨。

5. 保证部分激励薪酬

招聘销售人员(尤其是销售明星)时，应当保证他们获得部分的激励薪酬，但不应超过6个月。

6. 至少90%的激励薪酬应基于客观的标准

薪酬方案中的激励薪酬至少应有90%（100%最好）与客观、可衡量的业绩挂钩。

基于主观标准的薪酬不应超过10%。否则，会有人指责你偏心，从而导致团队士气低下。

7. 完成季度配额后应支付季度奖金

为提高士气和鼓励销售人员继续扩大战果，在每月的佣金之外，还应为达到季度配额给予他们季度奖金。

8. 采用累进制计算给销售人员的佣金

以下示例为计算年度销售水平的累进制佣金计算方式，佣金比例从1%一直上升到11%：销售收入的第一个20万美金佣金比例为1%；下一个20万的佣金比例为2%；下一个20万的佣金比例为3%；下一个20万的佣金比例为4%；下一个20万的佣金比例为5%；下一个40万的佣金比例为7%；下一个40万的佣金比例为9%；超出这一水平的所有销售收入的佣金比例为11%。

如果你过去支付给你的销售人员很高的基本工资，你可以为他们全额获得该收入建立一个销售收入门槛，即销售人员需要达到这一标准才有资格获得佣金。举个例子，多年来你支付给销售人员的年度基本工资为10万美金，你的竞争对手支

付的基本工资则为75,000美元。大多数情况下，你不会突然将基本工资砍掉25,000美元。你可以建立一个门槛，让销售人员在销售收入达到一定金额时才能拿到那25,000美元佣金。

9. 对新业务的激励力度应高于重复性业务

如果可行的话，对新业务的激励力度要高于重复性业务（因为前者需要更多时间和更高级的技能）。

10. 按时支付薪酬

在销售人员达成业绩之后应该尽快支付薪酬。这意味着上一个月的业绩薪酬会在下一个月支付。同样，在他们完成季度收入目标后，应在季度结束时立即支付季度奖金。

11. 为销售人员的业绩而非活动支付薪酬

尽管你希望指导销售人员尽可能多地进行（高质量的）销售拜访，但只有在他们确实完成了销售的时候才能向他们支付薪酬。同样，作为管理者，你希望鼓励团队合作，但你不应为此支付薪酬。最公平的方案会根据每位销售人员的绩效支付薪酬，而不是他/她“合作和相处”的融洽程度。你可以通过强有力的领导和指导做到这一点，但不应“贿赂”销售人员去完成他们原本就应当做到的事情。

12. 简化你的薪酬方案

将其限制在三到五个元素之内，让销售人员能够保持专心。

13. 让销售人员阅读和签署薪酬方案

让每一位销售人员阅读并签署薪酬方案，以承认他们通读其内容并会据此领取薪酬。这么做能够减少分歧。

14. 为薪酬方案制定一份管理文档并与每位销售人员分享

管理文档会说明方案，定义术语(例如“新”客户和“重复”客户)，并探讨与下列内容相关的政策和程序：资格(符合资格的人选与条件)；薪酬和分割佣金的公式；解决争议的方式和最终裁决的人选；销售人员离职时佣金如何处理；薪酬方案是否可停止执行或变更；执行或变更的条件；销售人员是在业务被预订时、产品发货时、已提供服务时还是发票已支付时获得薪酬；如果客户未能为产品或服务付款，销售人员的佣金是否会受到影响。

销售人员获得激励薪酬的资格问题和离职时的处理特别容易引起争议。因此，你应当明确说明公司的政策，这样对公司各方都好。

15. 公司保留变更或取消薪酬方案的可能

尽管你可能希望永远不必这么做，你的薪酬方案中还是应当加入一份声明，表示公司有权随时自行决定更改或取消该薪酬方案。

能够让公司在竞争中取胜的薪酬方案会吸引和留住绩效最高的销售人员—每家正在成长中的公司的必要元素。出于这个原因，你应当制定出最适合你的销售团队的薪酬方案，让销售人员愿意为了这一方案而四处奔波，与客户接洽。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

搜索文档

生产企业薪酬设计方案篇五

4. 销售序列薪酬结构的整体框架：

年总收入=年基本收入+年其他收入=(月固定工资+佣金+销售奖金+年度延迟支付工资)+(工龄工资+各类补贴或补助)

5. 技术序列薪酬结构的整体框架：

年总收入=年基本收入+年其他收入=(月固定工资+计件工资+年度延迟支付工资)+(工龄工资+各类补贴或补助)

五、薪酬结构设计中具体科目的作用和注意点：

1， 月固定工资

a)月固定工资的设立目的：保障员工的基本生活收入的目的

b)月固定工资的下限：一般具体下限数字必须大于当地最低生活标准线

2， 月绩效工资

a)月绩效工资的设立目的：相对于年工资的延迟支付，属于较短周期的检查和激励员工工作的方式，主要与工作完成的及时性和质量挂钩，具体考核指标可以分为否定性指标、定量指标和定性指标、临时性重点任务指标。

3， 年度延迟支付工资

a)年工资延迟支付的设立目的：

b)年工资延迟支付的上限/比重：一般为10%~20%，可以用年底双薪等科目发放

4，企业业绩分享

a)企业业绩分享的设立目的：

企业超额完成既定计划时，可以通过该科目来实现

b)企业业绩分享的上限/权重：具体金额和权重没有限制，但总体上金额和权重不宜过大

应有以丰补欠的预留机制，因此金额不宜过大

收入具有刚性，必须考虑企业的可持续发展，因此金额不宜过大

企业业绩分享属于锦上添花，因此比重不宜过大

5，工龄工资

b)工龄工资的上限：一般上限设定在，因为

企业时刻都有成本控制的压力

人员价值有折旧，培训只能迟缓价值的衰减的程度，因此需要鼓励员工适当流动

企业需要听取来自不同的声音，需要不断冲击旧思维旧习惯

6，各类补贴或补助

a)各类补贴或补助的设立目的：属于保健因素，如果缺失将影响满意度

7， 销售奖金

销售奖金的确定方式：

首先要考虑销售额的达成，通常只有超过一定的销售保底才能领取奖金

8， 计件工资

由生产操作类员工依据产品实际产量、质量、成本总额、安全、现场管理等综合确定，用以激发生产人员的生产积极性，提高生产效率，改善产品质量，降低生产成本。