

最新央企薪酬制度改革方案经济公平原则 (大全5篇)

方案是从目的、要求、方式、方法、进度等都部署具体、周密，并有很强可操作性的计划。我们应该重视方案的制定和执行，不断提升方案制定的能力和水平，以更好地应对未来的挑战和机遇。下面是小编精心整理的方案策划范文，欢迎阅读与收藏。

央企薪酬制度改革方案经济公平原则篇一

为适应公司改革和发展的需要，规范公司内部分配制度和分配结构，逐步建立适应现代企业制度要求的工资分配体系，充分发挥工资分配对员工激励的主导作用，增强企业的凝聚力和竞争力，根据公司生产经营实际，制定本方案。

一、指导思想

以党的十七大精神为指导，坚持调整工资结构与完善企业内部分配机制相结合；坚持员工收入水平与企业经济效益相结合；坚持以岗位劳动要素评价为依据，逐步实现按劳分配和多种生产要素参与分配相结合；坚持工资分配与绩效考核、评估相结合，建立有效激励员工积极进取、努力创新、勤奋工作、提高效率和具有较强活力的工资分配制度，为实现公司战略目标提供保障。

二、基本原则

(一) 按劳分配、效率优先。工资分配以员工岗位责任、劳动绩效、劳动态度、劳动技能等指标综合考核员工报酬，合理拉开差距，体现岗位、能力、业绩差异。

（二）工资分配与企业效益及员工工作业绩挂钩原则。企业的工资总量与企业经济效益挂钩，员工收入水平与岗位贡献挂钩。体现员工利益与企业利益、员工岗位贡献紧密结合，建立员工收入能升能降的激励与约束机制。

（三）构造适当工资档次落差，调动公司员工积极性的激励机制。

三、适用范围

公司签订正式劳动合同的所有员工

四、工资结构标准

公司实行以岗位薪点工资为主体的结构工资制度，工资结构由基础工资、岗位考核工资、津贴、工龄和奖金四部分组成。

1、基础工资

岗位基础工资为职工付出劳动后，保障职工基本生活需要的劳动报酬。以现有的为标准，不在变动。

2、岗位考核工资和奖金

岗位考核工资和奖金是以工作岗位为基础，以岗位技能、岗位责任、岗位贡献等基本要素为依据，确定公司员工工资标准的工资制度。

岗位考核工资是以工作岗位为基础，以岗位技能、岗位责任、岗位贡献等基本要素的不同，分为十级，共六大类，即部门负责人、行政综合类、工程技术类、保安管理类、业务销售类、工勤类。

3、津贴

(1) 包括有特殊岗位津贴、餐费津贴、误时津贴、话费补贴等；

(2) 特殊岗位津贴：在实际工作中，对一些技术要求高、责任大、工作量大的岗位的一种灵活补贴方式，充分调整员工的工作积极性。

4、工龄和奖金

(1) 半年奖，根据考核每半年发一次。

(2) 全年奖，根据考核每年年终发放。

(3) 业务指标奖，根据公司当前公司业绩与年初制定的工作指标提出相应的奖金，于年终发放。

(4) 不同工资等级按一定的比例拉开差距发放奖金。

(5) 工龄补贴以每年10元计，封顶25年。

(6) 对于岗位等级达到7级的，福利待遇予以调整，按发放80%（此项针对原福利待遇未达到80%的员工）；岗位等级达到5级的，福利待遇予以调整，全额发放（此项针对原福利待遇未全额发放的员工）。

五、岗位等级的核定与调整

（一）职位等级的确认

定各员工的职位等级。部门负责人的职位等级，由主管领导提出职位等级意见，由总经理批准确认。

2、初任职位等级 公司新招人员统一按照试用期间的工资待遇按照实习级标准确定。试用期满后，由所在部门经理根据工作情况拟定职位等级，经公司领导批准后确定其工资待遇。

3、员工身兼数职的，按较高级别标准计发工资。

（二）工资标准调整

1、员工依据平时考核结果，可以定期晋升薪级。员工一年内被待岗二次的，其职位下调一级，工资标准亦相应下调。员工调整到其他部门时，由新进部门的经理重新确定其职位等级系列。

根据定岗定薪、岗变薪变，晋升增薪，降级减薪。工资变更从岗位变动的后1个月起调整。

2、职工晋升每次为一个薪级。已达到本岗位最高薪级的，不能再晋升。因有突出表现或重大贡献中的，由主管领导提议，总经理批准可提前调级或越级调级。

3、对受到各种处分的人员，处分期内不能晋升薪级。处分期满一年后方可申请晋升薪级。

4、部门经理职位等级调整 部门经理根据部门的经营状况予以上调。因业绩考核不佳而被调整为普通员工者，则按照员工职位等级系列确定报酬水平。

六、附则

（一）以上工资均为税前工资，根据国家税法，由公司统一按个人所得税标准代扣代缴个人所得税。

（二）员工身兼数职的，按较高级别标准计发工资。

（三）本方案解释权归人力资源部。

（四）本方案经经理办公会议讨论通过后实行。

《薪酬制度改革方案》全文内容当前网页未完全显示，剩余

内容请访问下一页查看。

一、目的

制定本薪酬体系的目的在于使员工能够保持足够的工作热情，积极地发挥主观能动性，通过个人的努力工作与公司一同分享公司发展所带来的收益，把员工个人与公司的短期收益、中期收益与长期收益有效结合起来。

二、依据原则

1、效率优先、兼顾公平原则

本体系首先体现的是效率优先原则，即把岗位对公司发展贡献大小和员工工作业绩作为分享收益、获取报酬的第一评判标准；同时考虑多方面因素，把员工间的收入差距控制在合理的范围之内，一定程度体现社会公平，有效地兼顾效率和公平。

2、激励原则

本体系旨在最大限度发挥薪酬作为激励员工重要手段应有的作用，即通过薪酬引导员工不断提升自身技能、强化责任心和提高工作绩效。

3、充分肯定原则

虽然不同的员工之间相对能力有高低，但每个人都有特长的一面，都需要公司给予认同和肯定。本体系立求做到这一点，给予每一个员工肯定和认可，增强员工的归属感和忠诚度。

4、成本控制原则

任何一个薪酬体系都必须以公司的承受能力为前提，根据公司的经营情况控制在一定的支付水平。

5、简单易行原则

工资计算未采用任何模型和函数，而是采取最简单且适合实际情况的算术方法，从而使工资核算简单易行。

三、薪酬结构

员工薪酬（收入）由基本工资、岗位工资、奖金、三部分组成，具体项目如下：

共 7 页

工资：包括基本基本工资、岗位工资、绩效工资、加班工资等。

奖金：包括全勤奖、年终奖、业绩提成（提成只针对业务运营部）、特殊贡献奖等。福利：包括社会保险、商业保险（人身意外伤害险）、有薪假（包括病假、婚假、产假、慰问假（丧假）、年休假、公休、法定假等）、通讯补贴、节日慰问金、工服等。

四、薪酬标准 （一）工资

1、基本工资：所谓基本工资就为保证员工基本生活需要而支付的货币报酬。为体现员工生存权利的平等，本公司的所员工基本工资均定为1550元/月（广州市5月1日执行最低工资）；基本工资随当地最低工资调整而调整。

2、岗位工资：岗位工资是根据工作岗位的相对贡献大小而支付给在该岗位工作且能胜任工作的员工的货币报酬，具体标准见《岗位工资等级标准表》。

岗位工资等级标准表

各岗位对应的岗位工资等级范围

共 7 页

各职系岗位工资等级下限

注：

1、绩效工资：是指根据员工工作绩效考核结果而支付的货币报酬。绩效工资等级标准见下表：

绩效工资等级标准表

各职系绩效工资等级下限

2、工作业绩达到本岗要基本要求且无违纪情况发生，评分分数低于70%，绩效工资按本岗绩效工资等级标准的60%计发；如业绩突出的，按绩效考核结果计发绩效工资。

3、加班工资：因公司需要安排员工加班而又不能给予补休的，依据法律法规支付加班工资（加班工资的计算基数仅包括基本工资和岗位工资）。

（二）奖金

1、全勤奖：是指员工按照公司的规定作息时间，出满勤且无迟到、早退发生而的给予相应奖励，标准为每人每月150元。

2、年终奖：是指实现公司年度经营目标，而向全体员工发放的奖励，奖金金额为1个月员工工资（计发基数包括工资的所有组成部分），即年终双薪。

3、特殊贡献奖：是给予为公司发展做了特殊贡献的员工的奖励，奖金金额由董事会评定。

（三）福利

1、社会保险：公司原则上为每一名签订了劳动合同的员工购买社会保险，缴费标准按广州市规定标准执行，个人缴费部分由员工自行承担。

2、商业保险：公司根据实际情况，为部分高危岗位的员工购买一定的商业保险（人身意外伤害险），费用由公司金额承担。

3、有薪假：包括病假、婚假、产假、慰问假（丧假）、年休假、公休、法定假等，具体参照《员工手册》相关条款执行。

4、节日慰问：逢中国传统节日，公司会视具体情况给予员工一定的慰问。

5、工服：公司免费为每一名员提供工作需要的制服。具体为：免费为员工提供2套冬装、2套夏装及其他衣物，员工离职时须交回工服；未工作满1年离职的员工须承担配备工服总费用的50%，并交回工服。

五、薪酬调整（一）工资调整

1、基本工资：当广州市最低工资调整时，基本工资随之调整。

《薪酬制度改革方案》全文内容当前网页未完全显示，剩余内容请访问下一页查看。

（3）降级调整：年终考核被评为不合格员工或不合格管理者的，岗位工资等级动向下降1级；连续两次被评为不合格员工或不合格管理者的，岗位工资等级向下降2级。

3、绩效工资：工作满一年，期间没有被为不合格员工或不合格管理者的，绩效工资等级自动向上晋升一级。

（二）奖金调整：全勤奖和年终奖每年调整一次，在下年度

的人力资源规划中列明。（三）福利调整：原则上每年调整一次或经营发生重大改变时调整。

奖金和福利调整方案必须经总经办或部门经理讨论通过，向所有员工公示后，方可实施。

六、薪酬特区

1、设立薪酬特区的目的

设立工资特区，使工资政策重点向对公司有较大贡献、市场上稀缺的人力资源倾斜，目的是为激励和吸引优秀人才，使公司与外部人才市场接轨，提高公司对关键人才的吸引力，增强公司在人才市场上的竞争力。

2、设立工资特区的原则

（1）谈判原则：特区工资以市场价格为基础，由双方谈判确定；

（3）限额原则：特区人员数目实行动态管理，依据公司经济效益水平及发展情况限制总数，宁缺毋滥。

七、试用期及试用期薪酬

1、一线员工试用期为1-3个月，试用期工资为转正工资的80—90%，不享受奖金

和福利（食宿、工服、节日慰问除外）。

2、除一线员工外的其他员工试用期为1—3个月，试用期工资为转正工资的80%或同岗位的最低档工资，不享受奖金和福利（食宿、工服、节日慰问除外）。

3、实习生实习期工资根据市场水平和双方谈判结果执行。

八、本方案由人力资源部负责解释。

九、对于本方案所未规定的事项，则按人力资源管理规定、《员工手册》和其他有关规定予以实施。

拟稿：人事行政部 史若琳 二〇一三年三月十四日

各部门：

为了适应公司的快速发展的战略需要，提升整体人力资源管理水平，现对公司薪酬制度进行系统改革，整体目的在于提升全体员工薪酬待遇，建立健全“多劳多得”的有效激励机制，为高素质、高水平、高能力员工创造更好的平台和空间，从而全面提升公司整体管理水平和职业化水平，为公司长期战略发展奠定基础。

具体内容如下：

一、《薪酬绩效管理制度》下发执行

3、新版薪酬制度试行两个月，试行阶段只考核分数，不关联绩效工资；

4、2017年年终奖金计算按照新制度执行月份开始，1、2月份不进入考核和年终奖金范畴。

二、特殊事项

3、薪酬矩阵作为新版薪酬制度的一个特殊附件形式出现，根据公司不同发展阶段的需要将作出不同的调整。

望各部门负责人将此通知内容在两个工作日内转达给每一位员工，对各部门的支持表示感谢！

综合部

2017年3月5日篇二：公司薪资制度改革及合理化建议

公司薪资制度改革及合理化建议

公司推行薪酬制度改革，通过实行公司经营团队的薪酬与经营业绩牢牢挂钩、中层和一般管理人员的薪酬与经营业绩、基层薪酬与所管辖单位的绩效部分挂钩的分配办法，来增强项目人员及其合作者的风险意识，为公司培养一批具有专业管理技能、富于开拓创新精神的职业经理人队伍，协助公司构建专业化的管理团队；同时，激发中、基层管理人员和一般管理人员岗位成才、积极进取的精神，促进管理层面的'全体人员提高整体素质，进而提高工作质量、经济运行质量和经济效益。

坚持效率优先、兼顾公平的分配原则。在管理层面实行年薪制，与组织机构改革相配套，因事设岗，因岗配人；以岗定薪，一岗一薪；薪随岗移，岗变薪动；上岗则有，下岗则无。破除平均主义和论资排辈的思想观念，以工作业绩、经济效益论英雄。

岗位工资：职位高低、工作性质、相关技术程度、工作岗位等

制：能承担测量放线、相关工程图纸熟练、具备施工合理安排能力强等要求。具备这样的工资制定在一个层面，不具备工资就制定在一个层面，另外能够完成上级领导安排‘周进度计划及其他任务’可申请相关的业绩奖励，给以积极参与，积极工作，多劳多得性质。（公司设定在奖资某范围内，一并提高施工员的积极性，及团结上下级领导班子力量）

希望每个工程能涉及到相关方面应配备基本人员的就是：土建施工方面、水电施工方面、苗木绿化施工方面、资料验收方面、现场质量监督方面、现场材料收放仓管人员（收存记录、使用发放记录）及现场看管人员等。

制定在其工作岗位要严格遵守自我本身岗位的基本要点、职责范围、不能玩忽职守。建议公司成立及制定一个审核查询体系小组，以定期和不定期两种方式评审各个工程项目部。从工作岗位、工程质量问题、工程材料用量、机械使用情况、等各方面入手审核。具备要求后方可安置在相关的工作岗位，但希望项目领导层能够把握适合相关工作的人员放入相关的岗位，如发现不适合经多人考证后再去尽量安置在适合岗位中。

就我本人身在猢亭中心广场感触到的是：施工员管辖范围广、涉及过多、就感觉有些事情力不从心了，比如水电不懂在某些方面只能听取现在承包方的安排，自己就不能从变通节约方面着手了。有时候同时工作的施工队伍多了需要看管的范围大了，就出现机械看管不到位的现象，这样就导致抓了这头，丢了那头，顾不了全面，导致浪费返工的事情。所以建议公司在某些方面对人员安排，投放要合理化，避免造成其没有必要的浪费等。

工程责任制、要有明确分工制度、人材机成本控制、相关人员配备制、该有的岗位必须有人员配。

特别强调一点就公司应当从思想上和实质每个项目团体上要求每个项目部每周进行工作汇报，工作小结，已倡导，出现问题，发现问题，预防问题。做到出现问题后及时本公司内部解决问题，发现自己及其他人问题，做到及时指出并制止问题，对出现的和发现的问题进行集体探讨解决，改善措施，达到能预防，能及时解决。为公司能够让风险降到最低，盈利升到最大。

最不想见到的就是出现问题，发现存在问题，不提出，有时候提出了得不到解决，相互推卸不承担，推来推去最后导致问题就是公司利益乃至其个人受到损伤。

希望做个为一个领导层，能时刻去主动找问题，提出问题的

实质性，能够阐述问题的连锁反应。做到有能力自己解决问题，解决不了，一起探讨，一个人不行，两个人，两个人不行三个人。直到问题能在最短时间内，最小损失情况下解决。去承担去面对，但在獠亭看不到这种。做为一个施工员来讲，我希望我能为我的领导解决问题，但同时我的领导也能为我解决工作上的问题，并对我提出问题，让我怎么样去改善问题，教我怎么样去预防问题，而不是去推卸，去逃避，怕。不是去说，某某你那里有问题啊，某某问那里的问题，却说的不清不楚。这样反而搞的大家模糊不清。这就是交流与沟通，团结互助的问题！

的方向

没有唯一正确的方案，但是有唯一正确的方向；只有把握正确的改革方向，才能取得薪酬制度改革的成功。

性和超前性的方案。

那么什么是当前的方向？

坚持以人为本是核心。我国起始于1980年代的国有企业，当时企业普遍实行职务等级工资制，行政资历色彩很浓厚。1980年代末，推行结构工资制，满足企业员工逐步多样化需求的要求。1990年代，面对我国技能工人短缺而又急需的困境，推行了岗位技能工资制。本世纪初，基于满足企业市场化改革的要求，以“以岗定薪、岗变薪变”为本质特征的岗位工资制成为企业薪酬制度的主流。时至今日，面对企业国际化、人力资源竞争全球化的新形势，单纯强调岗位因素而忽视人的成长要求的岗位工资制，显然很难获得更广泛的公众认可和企业认同。因此，在帮助铜陵有色制订薪酬制度改革方案时，我们创造性地提出了“岗能工资制”的概念。岗能工资制相对于以往的岗位工资制来说，相同之处就是都强调了岗位因素，不同之处就在于岗能工资制在强调岗位因素的同时，又注重岗位上人的因素。

坚持战略导向是关键。战略导向在企业薪酬制度中的具体体现就是根据岗位在企业战略中的定位来确定岗位的价值度，根据岗位任职者在企业搭建的岗类职业发展路径中的定位来确定人的价值度，只有将两者紧密结合的薪酬才是一种战略性薪酬，才是企业最终需要的薪酬。

坚持配套改革是基础。现代薪酬管理是一种集成性管理，其有效性和激励作用的发挥程度，建立在战略清晰、机构优化、定岗定编科学、员工成长路径明确、绩效管理科学到位的基础上，因此，要推进，必须综合配套，其他相关领域改革一并实施。

央企薪酬制度改革方案经济公平原则篇二

薪酬管理指的是，供电公司管理者将全方面的吸引人才为中心，对于企业员工的薪酬结构、薪酬形式、薪酬级别、薪酬水准及薪酬标准等做出的明确界定与整合，对公司员工起到一定的激励性作用，同时可促使公司凝聚力、企业在市场的综合竞争力得到显著的提高；薪酬管理则指的是在现代化企业发展中的人力资源管理，其对于公司未来的稳定发展将产生非常重要的推动性作用。

1、薪酬绩效管理中潜存的问题

1.1薪酬绩效设计上缺乏一定的战略性认识

对于企业的发展来讲，人力资源发展战略对企业的总体发展起到了很重要的支撑性作用。而目前供电公司发展中，欠缺一套完善的、长期有效的战略性发展规划，其一，以国营企业薪酬结构上形成的；其二，遵循招聘制度聘制薪酬的方式进行发放；第三，通过劳务派遣试薪酬的方式进行处理。在供电公司当中，不少员工的地位及作用与其薪酬待遇存在非常大的差别，致使企业薪酬绩效管理的作用不能够得到有效的

发挥，从而会造成企业薪酬绩效管理的意义完全丧失，相反的还会造成公司员工的不断流失，公司不能够留住有用人才，且公司员工的人力资源潜能得不到最大限度上的发挥。

1.2薪酬绩效设计模式单一

在薪酬绩效设计模式当中，包含多种类别：民主协商模式、专家咨询模式、个案谈判模式、制度模式等等，可是，在供电公司当中，大多以制度式模式为主，这种模式下会造成薪酬绩效在界定上欠缺公正科学，使得一些具有深资质的老专家、公司高管相互间矛盾的增加，从而造成公司人才的大量流失。

1.3欠缺充分的人力资本补偿与激励

对于公司的发展来讲，人力资源是其他资源不可替代的一种关键的战略性资源，尤其是具备高人力资本的战略性人力资源，这对于企业的未来发展将起到了决定性的直接作用。而目前大家对人力资源的关注其实较多的`是对企业在拥有高人力资本员工的注重，所以，帮助公司员工实现自我价值进行一定的补偿将会是公司员工的基本需求。可是在目前的供电公司当中，对公司发展做出巨大贡献的员工其价值并未得到企业在薪酬上的特殊待遇，这就会造成公司中具有高素质的员工另谋其他企业的现象发生。

2、企业薪酬绩效管理革新方法

2.1加快科学合理岗位评价系统的进程

需探寻更多的岗位评价认定制度，找到新的方法，可以从岗位薪酬级别量化来作为突破，针对岗位薪酬绩效级别实施科学合理的划分，确定公司岗位薪酬绩效级别前期，需全面的针对供电公司岗位的属性、重要要素做好充分的调查及浅析，确保调查工作的严密性及系统性。确定主要岗位的种类，同

时针对各岗位的薪酬绩效要素做出全方位的对比浅析，最终针对评价要素及权重给予客观的分值，以得出公正合理的岗位报酬绩效等级。

2.1.1 工作的质量

对薪酬绩效等级起到了决定性的作用，为此，要时刻坚持以客观、公正及民主作为基本准则，这样才能够很好的展现出员工付出与回报的等值，特别是需要针对隐性的工作量做出科学的断定。譬如：工作能力要素、工作责任要素，都需要做出全方位的调查，在征求广大员工意见的基础上综合现实中各员工间的工作情况进行对比分析，最终才能够得出让公司全体员工所认可的一种评价结果。创建以工作态度、业绩及工作能力为中心的薪酬绩效评定制度。

2.1.2 实施分层分类管理

遵循现代化人力资源管理基本准则，在供电公司中开展分层分类别的科学管理。可以适当的朝向公司一线重要的岗位相倾斜，将供电公司的经营发展中发挥了关键作用的岗位优先考虑。

2.1.3 以实事求是权责一致为原则

供电公司领导薪酬绩效管理岗位的级别划分一定要做到权责一致，并且需严格的遵循薪酬绩效评定机制开展薪酬等级客观性评价，不可自行进行高值的设置，杜绝公司领导管理岗位中无事可做、但可以拿到丰厚待遇的事情存在。

2.2 根据工作岗位设置相应的薪酬绩效标准

供电公司岗位种类在慢慢增加的现状中，每个岗位都需要专业的人才，可以从当前供电企业的现实情况入手做出综合性的浅析，本人认为，完善的薪酬绩效结构可包含以下几种类

型。

2.2.1 公司管理人员薪酬绩效激励

从供电公司管理者的岗位特殊性可以看出，管理者岗位的不同其在专属岗位上所带来的绩效和影响会存在极大的差异性，同时，管理绩效是很难有一个明确的衡量标准，并不能制定一个非常明确的判断界限。为此，针对供电公司管理者的固定工资可运用宽带薪酬的薪酬绩效激励准则，在现实的工作状态中可以从管理者的管理能力来对其岗位等级及薪酬绩效做出相应的调整。

2.2.2 技术人员薪酬绩效激励

通常，技术人员是非常热衷于创新与挑战的，为此，广大技术人员对于公司的未来发展将会起到非常关键的影响。

2.2.3 生产人员薪酬绩效激励

供电公司生产人员有很大一部分的工作环境质量是非常低的，并且对其劳动强度要求很高，这些生产人员欠缺充分的专业技能，所以，公司可以在提升企业基本待遇的基础上，根据员工出勤率、日常工作效率的实际状况，来进行薪酬绩效的级别划分，以达到一定的激励效果。

2.3 以“活薪”展现革新

把供电公司岗位的差异性融入分配系统当中，坚持“以岗定薪，岗变薪变”作为公司发展的基本准则，坚持“优胜劣汰”的用人标准，每个岗位之间可进行专业能力的良性竞争，同时，需要不断的强化公司员工绩效考核，将绩效考核与薪酬统一起来，每个薪酬单元与动态化考核相联系，杜绝工作多少、干好干坏的平均主义思想的存在，展现出公平竞争的

岗位竞争激励制度。

3、结语

对于企业的人力资源管理来讲，薪酬绩效管理是非常关键的构成单元，其直接关乎着企业人才的停留，以及未来企业的如何发展，为能够促使供电公司在内部分配制度上得到革新，需要不断的创建完善的薪酬绩效管理系统，将各个岗位作为根本性因素，以业绩、工作能力为导向的分配机制，以科学发展观为基本思想，从供电公司实际状况入手，保证公司薪酬绩效的科学合理性，同时将员工的薪酬绩效与企业的经营目标联系起来，制定科学合理的薪酬绩效制度，这样才能够为供电公司创建强有力的制度性保障，促使公司员工不遗余力的投入到日常的工作当中去，为公司的健康茁壮发展贡献自己最大的力量！

参考文献：

[1]周安波. 基于绩效的薪酬制度研究[j].经营管理者, (06).

[2]刘建定. 走出电网企业绩效管理中的误区[j].中国电力教育, (08).

央企薪酬制度改革方案经济公平原则篇三

第三十五条国资委组织开展中央企业应急管理工作的督查工作，督促中央企业落实应急管理有关规定，提高中央企业应急管理工作水平，并酌情对检查结果予以通报。

第三十六条中央企业违反本办法，不履行应急管理职责的，国资委将责令其改正或予以通报批评；具有以下情形的，国资委将按照干部管理权限追究相关责任人的责任；涉嫌犯罪的，依法移送司法机关处理。

(一)未按照规定采取预防措施，导致发生突发事件，或者未采取必要的防范措施，导致发生次生、衍生事件的。

(二)迟报、谎报、瞒报、漏报有关突发事件的信息，或者通报、报送、公布虚假信息，造成严重后果的。

(三)未按照规定及时发布突发事件预警信息、采取预警措施，导致事件发生的。

(四)未按照规定及时采取措施处置突发事件或者处置不当，造成严重后果的。

第三十七条国资委对认真贯彻执行本办法和应对突发事件作出突出贡献的中央企业予以表彰，中央企业应当对作出突出贡献的基层单位和个人进行表彰奖励。

第三十八条中央企业参与突发事件救援遭受重大经济损失的，国资委将按照国务院有关规定给予国有资本预算补助，并在当年中央企业负责人经营业绩考核中酌情考虑。

央企薪酬制度改革方案经济公平原则篇四

企业管理离不开对员工的管理，很重要的一点是薪酬管理，很多企业存在以下7种弊病。

薪酬管理弊病一、市场定位偏低

公司的工资水平合理，相比整个市场和同行业的薪酬状况具有吸引力，公司的薪酬管理才起到实效作用，才能吸收优秀的人才。但如果公司薪酬较市场水平明显偏低，一方面会造成人员严重流失，不利于公司内部的稳定。那些教育水平较高，素质相对较好的员工如果得不到可以期望的更高薪酬，则很容易在积累了一定的经验后跳槽到其他公司；另一方面也不利于高素质人才的加入。其结果是公司不断招聘新雇员

以满足运作需求的同时，老雇员又不断离职的恶性循环，这对人力资源是一种很大的浪费。

薪酬管理弊病二、对内不公平

研究发现，人们关心工资差别的程度有时甚于关心工资水平，然而个人能力及其工作职务的区别必然带来个人薪酬的差别，如何使这种差别做到即鼓励先进又能被大部分人接受呢？这就要求薪酬必须遵循“公平和公正”的基本原则。不同部门之间或者同一个部门不同人之间，个人的薪酬水平必须反映岗位职责的区别和个人能力的大小，也就是工资差别合理。对比现实中企业内部薪酬，常有以下问题产生：

- 1、一些部门内部相邻职位之间薪酬管理差距太大。某些部门其上级工资可能是其直接下属的三倍以上；
- 2、与第一种情况相反，有时在同一辅助部门内，上下级之间同属于管理性职位，下级的工资却比上级高许多；
- 3、相同的岗位不同人之间的薪酬差距太大。从事相同或类似的工作，承担相应的责任相仿，但两人薪酬却有近一倍的差距；
- 4、公司内部薪酬的不公平，造成不同部门之间以及相同部门个人之间权利与责任不对等，使部分绩优职员进行内部比较时心理失衡，严重影响士气，也打击了个人工作的积极性。

薪酬管理弊病三、通过加班增加工资收入

毋庸置疑，加班工资在个人总收入中占有较大比重。然而，通过付给加班工资来解决职工工资收入的差异，就会使工程技术部门和辅助部门存在较多弊端。这是因为：

- 1、由于加班工资在工资总额中占的比例较大有时甚至以倍数计算，许多部门主管并非根据实际工作需要对照雇员的加班进行调整，而是将加班工资误用作调整雇员工资收入的手段。

- 2、统一固定加班时的制度，不能弹性地处理加班的需要，造

成平均主义，无法体现按劳分配的原则。总体加班费用支出大，致使雇员整体收入拉低。表现出内部分配的不公平以及与市场的较大的收入差异。

3、大多数雇员对比收入水平时都会将固定的工作时间作为主要的参数。从固定工作时间的角度来看，公司工作时间偏长；而实行责任制的公司，平时工作每天8小时，任务紧急的情况下无偿加班。因此，实行责任制的公司固定工作时间要少，但完成的工作任务并不少。雇员在非规定工作时间的贡献应以个人表现的形式在年度薪酬调整中给予考虑。

薪酬管理弊病四、组织结构滞后，岗位不明晰，导致升职加薪不科学

由于缺少科学、客观的评价标准，职位界定不清晰，岗位说明流于形式。在薪酬管理中，升职与加薪基本上靠各管理者主观掌握，裙带关系以及溜须拍马盛行，导致以下几种现象出现：

1、同一个人可能连升三级，但从事同样工作；2、部门中从事相同工作的职员可以有好几个不同的级别，薪酬相差更是五六倍；3、生产性部门一个主管可以只负责管理十来个工人，而一个助理主管却有好几个助理是其下级，负责管理上百人；4、一个两百号人的工序可以有四十多个管理人员。

岗位不明确导致各人责权利的不对等，从而也使薪酬管理严重失去平衡，使薪酬矛盾加剧。

薪酬管理弊病五、年资成为主要付酬对象

年资浅的雇员收入水平与市场水平差别较大，普遍严重偏低，造成流失频繁；年资长的雇员中部分高于市场水平，并且是连续增长，缺少控制；这种情况的个别高薪与低薪同时存在，造成工资分布两极分化。

1、年资长的雇员普遍与职位要求的教育水平相比偏低，但这部分雇员经验较好而且相对较稳定，流失少。

2、年资浅的雇员尽管大部分教育水平符合职位要求，但流动性大，积累的工作经验不多，形成公司中长年资而又具有较高教育水平的雇员不足。

3、年资长有经验的雇员教育水平不足，教育水平符合要求的雇员年资浅经验不足，从而造成公司人员素质水平严重失衡，后继乏人，对公司长远的发展存在着负面的影响，难以提高公司的整体企业文化和管理水平。

因此，一个追求高效率的公司会鼓励员工的持续贡献，但绝不应让年资左右一个人的工资水平。

薪酬管理弊病六、薪酬体系不合理

薪酬管理体系是指薪酬管理的构成，即一个人的工作报酬由哪几部分构成。一般而言：员工的薪酬管理包括以下几大主要部分：基本薪酬（即本薪）、奖金、津贴、福利、保险五大部分。

1、本薪。在公司内部，员工之间的基本薪酬差异是明显的，一般能升不能降，表现出较强的刚性。企业中常出现的问题包括以下两方面：部分职位本薪大大低于市场水平，解决个人收入差异主要靠加班；某些年资长者本薪过高，对这部分人薪酬失去了弹性。

2、奖金。薪酬反映员工的工作业绩的部分为绩效奖金，薪酬反映公司的经济效益部分为效益奖金。绩效奖金及效益奖金的缺少导致薪酬与工作业绩、经济效益脱节。

3、津贴。津贴设置不合理，对一些特殊的工作岗位缺少补偿，同时也使薪酬失去了其灵活性。

4、福利。福利应是人人都能享受的利益，它能给员工以归属感。福利特别强调其长期性、整体性和计划性。福利制度的不完善及缺少整体规划，经常是浪费了资金却没效果。

5、保险。保险其实也属于福利的一种，它是一种对长远利益的保证或者对突发事件的一种预防，社会保险还有强制性的意义。有的公司当社会保险是一种额外负担，使员工感觉缺少安全感，长期利益没有保障。同时，对员工的突发的事故也没有预防。

薪酬体系是企业人力资源管理的重要组成部分。灵活有效的薪酬制度对激励员工和保持员工的稳定性具有重要作用。

薪酬管理弊病七、薪酬制度不科学

通常薪酬管理制度是由公司根据劳动的复杂程度、精确程度、负责程度、繁重程度和劳动条件等因素，将各类薪酬管理划分等级，按等级确定薪酬标准的一种薪酬管理制度。

广泛的意义上，薪酬制度包括了薪酬体系。在这里，薪酬制度主要是指薪酬制定的依据、制定各类人员的薪酬水平的方法；而薪酬体系则指具体的个体薪酬水平确定后，如何确定其构成；两者同其他薪酬要素共同构成一个有机的薪酬系统。

不同性质的企业，其薪酬制度的具体构成因侧重点不同而有所不同，确定不同侧重点的基础是付酬对象。付酬对象是薪酬最基本的内容也是最重要的内容之一，它指的是最根本的付酬依据，即以什么确定薪酬。通常有年资、岗位和职能三个付酬对象。薪酬制度是根据付酬对象确定的付酬根本准则，即薪酬的方向性问题：公司薪酬的侧重点是什么，鼓励员工何种行为，朝什么方向发展。

薪酬制度是企业薪酬的根本大法，是薪酬系统其他组成部分的基础和根本。薪酬制度制定不科学是薪酬其他“病症”的

根源。其表现形式有两种：在一个历史较长的公司中表现为年资成为主要的付酬对象；升职与加薪以个人的服务年资为基础，导致依人定岗而非以岗定人；而在市场竞争的压力之下，加班做为弥补文化教育水平相对较高的新鲜血液之薪酬的主要调剂手段，导致公司的薪酬矛盾加剧，最终使企业陷入对外不具竞争力和对内的体制不公平的境地。

央企薪酬制度改革方案经济公平原则篇五

前言中型it企业是我国it企业的重要组成部分，数量也较为可观。从企业的发展的历史层面来看，它处于一个it企业发展的中间阶段。这一阶段非常重要，因为这是it企业幼稚和成熟之间的分水岭。如果在这一阶段it企业能够在管理上有所作为，尤其是在薪酬制度设计方面。企业的发展前景将会一片大好。一旦在管理上出现问题，那企业就将原地踏步甚至走向灭亡。在众多的管理问题中，最为重要，也最为关键的就是对企业人力资源的管理，而作为人力资源管理系统中最重要的一环，薪酬管理的成功与否更具有决定性的意义。笔者认为，制度是一个企业管理理念最好的体现，就目前中国企业的整体薪酬管理水平和经营理念来看，合理的、具有可操作性的企业薪酬制度是实现企业经营目标的重要保证，国内中型it企业也是如此。那么，我们的中型it企业如何设计一套行之有效的薪酬制度呢？这就是本文要探讨的话题。

[1][2][3][4][5]