

2023年薪酬体系设计方案(汇总5篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？以下就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。

薪酬体系设计方案篇一

1. 为了完善沃美莱公司薪酬分配体系，规范员工的工资确定与调整，发挥薪酬的保障与激励功能，本公司特制以战略为导向，强调竞争性薪酬管理办法。

2. 薪酬管理程序：

2.1 制订薪酬管理原则与战略；

2.2 进行岗位分析与评价；

2.3 薪资制度结构确定；

2.4 制定薪酬等级与标准；

2.5 执行薪酬制度，控制和调整。

3. 原则

3.1 在保障员工最低生活水准的前提下奖勤罚懒，按贡献分配，兼顾企业发展与实际现状的需要。

3.2 公平合理、充分体现价值与责任。

3.3 员工收入与个人工作业绩和公司整体经济效益相联系。

3.4妥善处理积累与消费、长期利益与短期利益的关系，形成企业经营持续发展，员工生活不断改善的良性循环。

3.5参考劳动力市场工资指导价位，合理确定工资标准和工资差距，工资向高责任、高技能、高贡献等核心人才倾斜。

3.6在本制度确定的职位类别和工资范围内，由总经理根据员工的能力和业绩来核定员工工资。

3.7本办法适用于公司在职在岗员工。公司聘请的兼职人员工资可按有关协议办理。

2、享受年薪制的高管层，其特征是以年度为周期对经营工作业绩进行评估并发放相应的薪酬。适合总经理、副总经理、总经理助理、各类总监等级别干部。公司发展连锁超市后可考虑将店长、部门经理级纳入年薪制的范围。

3、实行等级工资制的是公司内除实行年薪工资的全部员工，按月考核发放。

4、特聘人员的薪酬参照工资特区的有关规定。

1、年薪制(基数按公司与个人签订的合同计算)

1.1年薪制分为月度基本薪酬、年度考核薪酬、超额奖金三部分。

1.2月度基本薪酬为年薪总额的60%，分月发放(年薪*60%/12)

1.3年度考核薪酬为年薪总额的40%，年底根据经营指标的完成情况考核发放(具体指标按任务指标合同)

1.4超额奖金，按年初签订的任务指标合同，是超额完成部分的奖励

2、等级工资制

2.1公司工资等级共分21级(详细见下表),分为月度工资和年终奖。每月工资分为三块考核发放(固定工资、浮动工资、工龄工资);年终奖是在公司整体经营效益的基础上对员工的一种激励,年终奖金与员工个人年度考核结果和公司年度经营情况挂钩,年终奖金下年初支付(具体见公司福利发放办法)。

2.4浮动工资与月度绩效考核结果挂钩,是个人工作中业绩不同的价值体现;与经营利润、销售额、销售额达成率、销售毛利率、损耗率、周转率、行政指标等几个关键指标相联系,具体按公司【绩效考核办法】执行。试用期、临时员工不参加每月的绩效考核。

3、特聘人员的薪酬参见工资特区的有关规定。

1、设立工资特区的目的

设立工资特区,使工资政策重点向对企业有较大贡献、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,使企业与外部人才市场接轨,提高企业接触外界先进管理理念的机会,提高企业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

2.1、谈判谈判谈判原则:特区工资以市场价格为基础,由双方谈判确定。

2.2保密原则:为保障特区员工的顺利工作,对工资特区的人员及其工资严格保密,员工之间禁止相互打探。

2.3限额原则:特区人员数目实行动态管理,依据企业经济效益水平及发展情况限制总数,宁缺毋滥。

3、工资特区人才的选拔

特区人才的选拔以外部招聘为主。其条件为名优院校毕业生、企业人力资源规划中急需或者必需的人才、行业内人才市场竞争激烈的稀缺人才。

4、工资特区人才的淘汰

针对工资特区内的人才，每季度根据合同进行完成目标考核，有以下情况者自动退出人才特区：

4.1考核总分低于预定标准；

4.2人才供求关系变化，不再是市场稀缺人才。

5、特区人才的工资按签订的工资及完成目标合同执行。

1. 公司工资调整原则是整体调整与个别调整相结合。

2. 整体调整：公司董事会在坚持工资增长幅度不超过本公司经济效益增长幅度，职工平均实际收入增长幅度不超过本公司劳动生产率增长幅度的原则下，根据公司发展战略及劳动力市场工资变化水平，确定年度工资调整方案和工资调整幅度。

3. 个别调整：是根据员工个人绩效考核结果进行晋级(职)、降级(职)或内部调动(调岗)的工资变动。具体按公司【晋级、降级办法】操作。

4、若员工岗位发生变动，则员工工资及考核比例在岗位变动次日相应随之变动。

1. 员工工资实行月薪制，考勤计算区间为每月1号—30号。工资支付时间为每月10日，以法定货币(人民币)支付(打入个人

确认的工资卡中)，若遇支薪日为节假日时，则提前至最近工作日或推后至节后第一个工作日支付。

2. 下列各款项须直接从工资中代扣代缴：

2.1 员工个人工资所得税；

2.2 应由员工个人承担的住房公积金；

2.3 应由员工个人缴纳的养老保险

2.4 应由员工个人缴纳的失业保险费用；

2.5 应由员工个人缴纳的医疗保险费用

2.6 与公司订有协议应从个人工资中扣除的款项；

2.7 法律、法规规定的以及公司规章制度规定的应从工资中扣除的款项。

3. 工资计算期间中途聘用人员，当月工资的计算公式如下：

实发工资=月工资标准/21.75*实际工作天数

4. 试用期间工资按当时协商的方式发放。

5. 公司设立总经理特别奖励基金，奖励公司绩效表现优异的员工。具体数额由董事会确定。

1. 本方案由人事部编制并负责解释。

2. 对于本方案所未规定的事项，则按人事部的管理规定和其他有关规定执行。

薪酬体系设计方案篇二

薪酬是员工因向所在的组织提供劳务而获得的各种形式的酬劳。小编整理的薪酬体系设计方案，供参考！

杰克c.弗朗西斯[jacks]曾说过：“你可以买到一个人的时间，你可以雇一个人到固定的工作岗位，你可以买到按时或按日计算的技术操作，但你买不到热情，你买不到创造性，你买不到全身心的投入，你不得不设法争取这些。”

从人是“经济人”的假设来看，员工是有物质需求的，提高员工的收入可以实现企业引人、留人的目的。值得注意的是，人不仅是“经济人”，还是“社会人”，除了物质需要，还有社会需要。企业要把注意的重点放在关心人和尊重人的需求上，重视培养和形成员工的归属感和忠诚度，重视员工沟通和员工参与。另外，人还是“自我实现”的人，需要企业提供发展平台，满足自我实现的需求。因此，从长期留人和发挥人才效益的角度来看，对于企业和员工都有直接关系的薪酬不能简单待之，里面自有奥妙之处，薪酬的系统设计也越来越受到企业的重视。

作为企业的管理者，要充分意识到激励的重要性，掌握相关的激励理论。激励理论贯穿于整个薪酬设计过程，无论是企业自行设计还是请咨询专家设计薪酬体系，最终还是企业在运用，企业管理者掌握相关激励理论对于薪酬体系的执行与应用很有帮助。

常用的激励理论包括三大类：一类是内容型激励理论，有马斯洛的需求层次论、赫兹伯格的双因素理论；一类是过程型激励理论，有亚当斯的公平理论；还有一类是行为改选型激励理论，有凯利的归因理论、期望理论和强化理论。这些激励理论都本着同样的激励原理，在薪酬设计中发挥着重要作

用。

在企业里常用的薪酬模式有五种：岗位工资制、能力/技能工资制、绩效工资制、市场工资制、年功工资制。五种模式各有各的理论基础，也各有各的优点和缺点。

实际上，在明确企业的付酬因素和薪酬设计的基本原则后，可以对以上薪酬模式进行组合，充分发挥薪酬的战略作用。企业的付酬因素有市场因素、岗位因素、能力因素、绩效因素。薪酬设计的基本原则有市场竞争原则（外部公平原则）、内部公平原则、激励原则。组合后的薪酬模式有岗位技能工资制、技能绩效工资制、岗位绩效工资制。各种制度有利有弊，企业可以根据自身的实际情况进行选择。其中，岗位绩效工资制涵盖了所有的付酬因素，符合国家现阶段“按劳分配、多劳多得”的分配制度，体现了公平和效率，符合现代人力资源管理思想，是目前大多数企业的首选。

这一环节有两项工作要做好，第一项是工作分析与岗位设计，第二项是岗位价值评估。工作分析是确定完成各项工作所需知识、技能和责任的系统过程。它是一种重要的人力资源管理工具，是薪酬设计不可或缺的基础。在完成了工作分析之后要进行组织设计、层级关系设计和岗位设计并编写岗位说明书。岗位说明书对有关岗位在组织中的定位、工作使命、工作职责、能力素质要求、关键业绩指标以及相关工作进行书面描述。

第二项是岗位价值评估，岗位价值评估是确保薪酬系统达成公平性的重要手段，其目的有两个：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；二是为外部薪酬调查建立统一的职位评估标准。常见的岗位评价方法有因素法和点数法，如：国际标准职位评价系统〔ispes〕海氏职位评估系统、美式职位评估系统等，无论运用哪一套标准都能得出职位等级序列。

理论上用能力素质模型比较专业，它从胜任岗位工作的角度出发，全面界定了完成某一岗位职责所需要的能力素质要求。但企业要建立自己的能力素质模型有一定的难度，在实际操作上可以简化，采用显性的因素评定法，如学历、专业、工作经验、技能、素质等，企业可以根据实际情况确定相关因素。这一环节有三个目的：一是判断某一员工是否胜任该岗位；二是判断该员工对该岗位的胜任程度；三是完成对该员工的薪酬定位。

通过各种正常的手段获取相关企业相关职务的薪资水平及相关信息后，进行统计和分析，为企业的薪酬决策提供有效依据。薪酬调查的对象，要选择与本企业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。调查的数据包括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。

任何企业都会关心“到底按什么样的比例来给付是比较合理的”，通过历史数据推算法、损益临界推算法、劳动分配率推算法等工具可以帮助企业确定年度薪酬总额，进而确定在市场薪酬中的定位，是采用领先策略还是采用跟随策略。

一般情况下企业往往要综合考虑四个方面的因素：一是层级，二是个人的技能和资历，三是个人绩效，四是津贴福利。

在薪酬结构上分别设计为岗位工资（含基本工资、绩效工资）与薪酬福利。岗位工资由职位等级（岗位价值评估）决定，它是一个员工工资高低的主要决定因素。岗位工资是一个区间，而不是一个点。相同职位的不同员工由于在技能、经验、资源占有、工作效率、历史贡献等方面存在差异，导致他们对公司的贡献并不相同，因此在岗位工资的设置上应保持差异，即职位相同，岗位工资未必相同。这就增加了工资变动的灵活性，使员工在不变动职位的情况下，随着技能的提升、经验的增加而在同一职位等级内逐步提升工资等级。绩效工

资占岗位工资的一定比例，至于比例的多少企业可以根据实际情况确定，追求弹性绩效工资的比例可以高些，追求稳定性绩效工资的比例可以低些。这部分工资和员工的绩效完成情况挂钩。绩效工资的形式多样化，可以体现为月度绩效、季度绩效、年度绩效等。此外，还可设置非属岗位工资的绩效工资，如年终奖励、股份期权等。绩效工资的确与公司的绩效评估制度密切相关。津贴福利可以根据国家规定和企业自身情况确定。

在整个薪酬设计过程中，要清楚组织的利益心理，抓住关键的动力要素，了解员工心理上接受的薪酬分配方案，在方案设计前企业可以做一次员工利益心理调查。

薪酬的保障系统涵盖五个方面：组织系统、指标系统、评估系统、支付系统、仲裁系统，五个方面缺一不可。

在组织系统方面，一般企业要成立绩效薪酬管理委员会加以保障，条件成熟的企业可以分设不同的委员会（如：薪酬考核委员会、技术/管理专家评审委员会、薪酬仲裁委员会）来加强保障。绩效薪酬管理委员由公司主要领导和部分职能部门负责人与职工代表组成，是公司绩效薪酬管理的最高决策层，负责研究、制定重大薪酬政策；负责对主要人员的考核事宜；负责技术能力、岗位价值和贡献度的评估；负责裁决薪酬纠纷等。

指标系统有两层含义，一是指薪酬要素指标系统和评估方式，二是指绩效考核指标系统和考核方式。指标系统是体现企业价值观和企业经营战略目标的关键，直接影响着薪酬效用的发挥。其目的在于使企业总目标的实现有可靠的保证；明确考核基准；通过层层分解目标，让组织各层分担责任；明晰每个岗位员工的努力方向。

评估系统是指薪酬分配制度要建立一个科学、完整的考核系统，通过客观、准确的评价，在给每个员工确定合理的报酬

水平的基础上，还要给员工一个完整而公正客观的评价，既解决了员工的外在报酬，也满足了员工内在的心理需求，使员工在良好的精神状态下工作。

支付系统的关键在于，首先，从支付程序上杜绝工资的流失，使每一分钱都能充分发挥它的效用；其次，在薪酬保密的原则下，要实行集中支付，实现支付机构扁平化，减少管理的环节；再次，从支付的程序上建立了员工工资的复审制度，建立约束制度，规范支付行为，杜绝暗箱操作；最后，制定严格的支付纪律，使支付行为规范化。

一旦薪酬采用考核形式，员工心理容易形成一种不安全感和不公正感，而在实施过程中难免会因为各种原因出现不公平和不合理现象。为了解决矛盾，公正付薪，使薪酬分配制度全面实施，达到预期效果，有必要建立完善的仲裁系统，在绩效薪酬管理委员会领导下严格执行，实施公正裁决，以保证员工的权利、利益不受损害。

企业薪酬结构存在问题，而不仅仅是水平问题

中国企业薪酬水平很低，不仅仅体现在绝对数低，主要是薪酬水平之间的差距很小。美国薪酬设计专家爱德华·海曾提出“职务的现状构成”概念，根据职务责任因素与智能和解决问题的能力两个因素之间影响力的对比与分配，将企业中的职务分为三种类型：“上山”型，如公司总裁、销售部经理等；“平路”型，如会计、办公室职员等；“下山”型，如市场分析、科研开发工程师等，并据此同方向确定薪资水平。

而中国企业的薪酬实践，与上述职务类型走向正好相反，是“低级职位领先”型，“中级职位匹配”型，而“高级职位落后”型。其实，为低端职务支付高薪根本没有战略意义，原因在于：低端职务人员众多，总成本相当大；市场上此类人员的供给大于需求；这类员工的替代成本很低；这类员工对企业的贡献有限。而对于企业来说，市场上供不应求、替

代成本很高而贡献率相对较大却难以获取的高端职务人员，其薪酬却相对职务特性较低。著名经济学家周其仁曾指出，中国拥有世界上最廉价的企业家——最低工资，但有世界上最昂贵的企业制度——大量亏损。这也体现了企业的薪酬设计问题，即不单是水平问题，主要是结构问题。

企业在制定薪酬计划时，设计人员不是先考虑薪酬方案要实现什么目的，指导政策是什么，而常常是一开始就陷入具体的设计中，反复商讨薪酬的单元构成、水平差异等问题，各持不同意见，而没有统一的指导思想和原则。或者照搬理论上的薪酬体系，或参考其他企业的做法，较少考虑企业自身特点、发展目标、经济实力以及市场地位等问题，更谈不上制定薪酬战略或者薪酬战略与企业战略的匹配或整合了。且在大部分企业，不同的人考虑的是不同的薪酬方案。有人想的是薪水，有的是培训，有的考虑的是公司产品折扣优惠，还有的人考虑奖励，而另一些人则可能想的是投资，但没有人考虑到应该以整体方案考虑。另外，有时薪酬设计基础源于员工的抱怨，而这些抱怨内容又各不相同。有的认为应该主要按学历付薪，有的主张资历工资，有的则倾向于业绩奖励，“以结果论英雄”，有的则反映工作过程如考勤、态度、辛劳程度等也很重要，还有诸多意见。那么是通通接受一一满足，还是有原则性，强调整体性薪酬体系，究竟应该如何处理，是薪酬设计者们必须面对和考虑的问题。

企业现行薪酬制度，并非一日之功，往往会通过若干或大或小的薪资改革而形成。由于在改革过程中，不同时期往往会制定出不同的薪资制度，这些制度有些是为了解决眼前的问题，有些是对原有制度在新形势下做的局部调整，如基本工资调高、增减福利项目等，而非全盘考虑，这就有可能忽略工资、奖金和福利等各薪酬成分之间的关联性，同时也可能没有考虑企业的发展阶段对薪酬制度的要求，而且可能不同时期设计这些制度的人也不同。因而会导致薪酬制度结构设计不够系统化，可能会造成各种制度强调的导向分散化或都强调一种导向，而不是发挥各项制度的综合作用等等问题。

这一点在国有企业中体现尤为明显，问题主要出在企业老一辈员工的观念上。他们认为企业的今天有他们的功劳，希望得到与在职员工同样的待遇。一个很典型的例子是每次企业加薪，退休老员工也要求获得同等数额的工资增长，结果企业为了稳定，和出于控制人力成本的考虑，只好取消对在职员工的加薪。这样，本来薪资水平就难以吸引外部优秀人才，即使进入企业的人才因为业绩好而获得的加薪机会，也由于老员工的加薪要求而取消，得不到激励，从而产生极大不满，进而离开企业，导致优秀员工的流失。企业如果没有不断吸纳和保留优秀人才并激发其工作热情的能力，企业机体的血液得不到更新，将导致企业处于竞争劣势，甚至无法生存。

薪酬体系设计方案篇三

【摘要】员工对企业的经营活动以及其发展起到了十分重要的作用，因此，为了使得员工的创造力得以凝聚，则需要不断地对能力与绩效的可晋升薪酬体系进行创新与改革，并且制定一套合理、科学的晋升薪酬体系设计方案，从而使得企业员工能够更好地投身于本企业运营活动中，继而为企业赢得更高的经济效益与社会效益，以推动本企业走向可持续发展道路。

【关键词】能力，绩效，薪酬体系，晋升，设计方案

本文以下将能力与绩效的可晋升薪酬体系以及其特点进行简单的概述，并且将传统的企业晋升薪酬体系进行了分析与介绍，同时，针对其中的问题进行了改进与创新而提出了几点有效对策，最后，本文以下将企业的薪酬设计过程进行了综合阐述，从而为相关研究学者以及企业高层领导、行政部门提供一定的参考借鉴意义，从而有效激发本企业员工能够积极参与到企业活动的信心，进而全面提高自身企业的综合竞争能力水平而实现可持续发展的目的。

企业能力与绩效的可晋升薪酬体系是根据内部员工个人能力、所获得奖励、岗位工作年限、技能等级以及个人绩效等要素，并且将上述能力以及绩效进行量化而根据相应权重统筹设计，最终形成薪酬要素来设立的系统，企业可以通过此可晋升薪酬体系来对员工能力进行分值计算，从而以判定是否对其岗位、薪酬进行提升或降级处理。一般情况下，能力分值的计算需要按照下述几个标准来进行，例如：管理类、技能类、技术类，如此一来，企业内部员工可以实现岗位晋升或者加薪酬的目的，与此同时，员工在不晋升岗位的情况下还可以实现提升薪酬待遇，这样不仅有效缓解了岗位有限的矛盾问题，而且还有效激发了企业内部员工的工作积极性，从而为企业创造更多地经济效益与社会效益。另外，能力与绩效的可晋升薪酬体系的主要特征有以下几点：首先，利用多元化的可晋升薪酬体系来放宽薪酬待遇，从而以激发企业内部员工参与企业经营活动的积极性，进而提升企业的综合竞争能力；其次，这种体系有效地为员工们建立了管理类、技能类、技术类等职业晋升渠道，不仅有效帮助员工们实现了个人发展的目的，而且还使得企业员工们能够对未来的目标有了清晰的认识；第三，基于能力与绩效的可晋升薪酬体系是一种结果与过程有机结合的系统，使得企业员工能够对能力与绩效之间的关系有了全面的认识，在提升自身绩效的过程中还需要不断提高自己的能力，从而以适应企业发展的需求，另外，这种体系还使得员工的目光聚集到提升就业能力方面，而不是提升职位方面，从而使得员工能够尽心尽力为企业经营发展而做出重要贡献。

根据传统企业晋升薪酬体系来看，几乎以“军事化管理”制度来严格划分薪酬等级，一般情况下，薪酬等级可分为24层等级，如果一旦企业员工被安排在某个岗位工作上，其能力以及绩效将被该岗位固定住，以至于其薪酬精神可能系数大大降低，这是由于企业内部薪酬序列位置是相对固定的，如果其岗位没有变化，则几乎没有晋升加薪酬的可能性，因此，传统的企业晋升薪酬体系不利于自身内部员工的发展，而且在一定程度上消除了内部员工的工作积极性，进而严重阻碍

本企业的发展。企业为了能够实现可持续发展，则需要对传统的企业晋升薪酬体系加以改革与创新，从而有效提高企业员工的工作积极性，进而使得员工的创新能力得以凝聚，为此，而推出了基于能力与绩效可晋升薪酬体系设计方案，从而有效解决了上述所存在的问题，该体系中包括以下几个构成部分，例如：绩效工资、岗位工资、技术职务工资以及其他各种奖励待遇等，其中岗位工资是员工从事某个岗位而拥有的固定工资，绩效工资是根据企业的经营效益而结合所得的工资，而其他待遇是根据员工的具体表现而给予的鼓励奖励额，从而有效激发员工的工作积极性。

首先，企业需要对本内部组织架构等进行梳理清晰，以了解各个工作岗位的价值评估，从而以制定各个工作岗位的价值序列；其次，对企业内部员工进行定岗安排活动完毕后，需要对每一个员工进行一次初次评岗活动，根据员工的个人绩效、工作年限以及技能等级等要素进行量化、计算处理，从而根据员工的表现而判定其岗位、薪酬等进行提升或降级处理；第三，人力资源管理部门需要每个月对员工进行一次绩效考评，并且将员工的绩效考评分值进行记录，从而为本企业岗位等级分值以及晋升计划而提供有力依据，进而有效激发企业内部员工的工作积极性，使得内部员工能够在企业经营活动中不断提高提升自身能力而做出重要贡献，继而有效提高企业的综合竞争能力，而推动本企业走向可持续发展道路。

结语：综上所述，本文以上将能力与绩效的可晋升薪酬体系以及其特点进行了简单的概述，并且将传统的企业晋升薪酬体系以及改进对策进行了分析与陈述，最后，本文将企业的能力与绩效可晋升薪酬体系设计过程进行了综合阐述，从而有效提高企业员工的工作积极性，进而为企业赢得更高的经济效益与社会效益。另外，笔者希望通过本文的叙述能够为相关研究学者以及企业高层领导、人事部门等提供一定的参考借鉴意义，从而有效全面提高自身企业综合竞争能力水平，进而推动本企业走向可持续发展道路。

[1]王淑德. 煤炭企业薪酬管理的误区及对策[a].第五届中国煤炭经济管理论坛暨20xx年中国煤炭学会经济管理专业委员会年会论文集[c].20xx.

[2]蔺桂瑞. 舒伯的生涯发展理论与我国的职业指导[a].中国心理卫生协会大学生心理咨询专业委员会全国第七届大学生心理健康教育与心理咨询学术交流会暨专业委员会成立十周年纪念大会论文集[c].20xx.

[3]王蕾, 朱健强. 研究所建立人力资源管理体系的探讨[a].发展篇——上海科技系统思想政治工作和人才管理研究会论文选编第十辑[c].20xx.

[4]洪素恒. 论中小企业知识产权工作中的律师职能[a].20xx中华全国律师协会知识产权专业委员会年会暨中国律师知识产权高层论坛论文集(下)[c].20xx.

薪酬体系设计方案篇四

有时候岗位薪酬决定了公司的人才分布, 以下是小编整理的岗位薪酬体系设计方案, 欢迎参考阅读!

处于我国现阶段的一般性企业里, 薪酬在相当长的时期内仍然是激励员工的最有力方式, 而不合理的薪酬则严重的影响了企业职工的工作积极性。

目前, 许多企业的薪酬依据还是基于职务的高低、工作年限的长短。调查显示, 员工对薪酬的满意率还不到30%。

基于岗位价值和业绩导向的薪酬结构即岗位绩效薪酬形式是目前薪酬设计的主流。通过下面七个步骤进行岗位薪酬的设计, 相信对于企业自己建立合适的薪酬体系会起到一定的指导作用:

第一步：梳理工作岗位。从企业整体发展需要出发，基于工作流程的顺畅和工作效率的提高，梳理目前的工作岗位。分析不同岗位之间划分的合理性：工作职责是否清晰，各个岗位间的工作联系是否清晰、合理。工作分析的结果是形成岗位清单和各个岗位的工作说明书。

第二步：进行岗位价值评估。选择某种岗位价值评估工具，并组织企业内部专家和外部专家逐个对岗位进行评价，这个过程如果企业自身认为力量不够时可以考虑请外部专家进行培训和指导。岗位价值评价方法和工具有很多，分为量化的和非量化的两类。对于评价岗位较多时，建议优先考虑计分法。计分法的优点是结果量化直观，便于不同岗位间的价值比较。对于一般制造型企业的评价工具可以考虑北大纵横的28因素法。

第三步：岗位分类与分级列等。首先，对岗位进行横向的职系分类；然后，根据评价结果按照一定的分数段进行纵向的岗位分级；最后考虑不同岗位级别的重叠幅度。分级时应当考虑两个平衡：不同职系间岗位的平衡和同类职系岗位的平衡。不同职系和级别的岗位薪酬水平不同。

第四步：设定薪酬水平。根据上一步的岗位分等列级的结果，对不同级别的岗位设定薪酬水平。薪酬水平的设定要考虑企业薪酬策略和外部薪酬水平，以保证公司薪酬的外部竞争性和公平性，以保障公司薪酬的吸引力和控制公司重点岗位员工的流失。

第五步：确定薪酬结构。以设定的岗位薪酬水平为该岗位的薪酬总额，根据不同职系岗位性质确定薪酬结构构成，包括确定固定部分与绩效浮动部分比例以及工龄工资各种补贴等其他工资构成部分。一般来讲，级别越高的浮动部分比例越大，岗位对工作结果影响越大的岗位浮动比例越大。

第六步：进行薪酬测算。基于各个岗位确定的薪酬水平和各

岗位上员工的人数，对薪酬总额进行测算；针对岗位某些员工的薪酬总额和增减水平进行测算，做到既照顾公平又不能出现较大幅度的偏差。

第七步：对薪酬定级与调整等作出规定。从制度上规定员工工资开始入级和今后岗位调整规则。薪酬调整包括企业总体自然调整、岗位变动调整和绩效调整。在岗位绩效薪酬中应该对个人薪酬调整和绩效考评的关系做出规定。此外，还有对薪酬发放的时间、发放形式做出适合企业情况的规定，如是否采取密薪制等。

薪酬体系设计方案篇五

鉴于项目物业目前运行的薪酬体系结构单一、缺乏激励机制，在吸引优秀人才、激励员工业绩和成长、留住优秀人才方面已不能满足项目物业发展需要，在对原有薪酬体系的基础上进行了研究和探讨，结合物业行业特点和公司的实际情况，提出本激励性薪酬体系设计方案。

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企业发展所带来的收益，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。

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。

项目物业员工薪酬（收入）由工资、奖金、福利三部分组成，具体项目如下：

工资：包括基本工资、岗位工资、绩效工资、工龄工资、加班工资、补贴等。

奖金：包括全勤奖、年终奖、工作任务奖、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）、食宿、节日慰问、工服等。

（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1380元/月（烟台市最低工资）；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》。