

薪酬调查报告解读(优秀10篇)

报告，汉语词语，公文的一种格式，是指对上级有所陈请或汇报时所作的口头或书面的陈述。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编带来的优秀报告范文，希望大家能够喜欢！

薪酬调查报告解读篇一

所谓“宽带薪酬设计”，就是在组织内用少数跨度较大的工资范围来代替原有数量较多的工资级别的跨度范围，将原来十几甚至二十几、三十几个薪酬等级压缩成几个级别，取消原来狭窄的工资级别带来的工作间明显的等级差别。但同时将每一个薪酬级别所对应的薪酬浮动范围拉大，从而形成一种新的薪酬管理系统及操作流程。

据设计这一方案的服务咨询公司介绍，目前很多外资企业公司采用的是传统的薪酬分配方式，即将职位分成30多个级别，甚至50多个级别，员工逐级提升职位，员工在什么职位就拿相对固定的工资。今年取得再好的业绩，第二年也只能按部就班逐级提升。而“宽带薪酬”则大大减少职位的级别数。例如，将整个职位总共分成8个级别，规定销售人员的年薪8万元至20万元，副总经理的年薪15万元至30万元等。如员工当年取得突出成绩，就可以提升相当于高于原来数十级的工资。于是“小人物”脱颖而出，甚至远远超过“大人物”的年薪。

试行“宽带薪酬”后，公司员工表现出极大的工作热情，尤其刚进公司的“小员工”，欲与中层干部一比高低。部分中高层领导感到巨大压力，碍于脸面不想输给低职位员工，表现出极大的工作热情。

在宽带薪酬管理设计中首先考虑的最基本两个要素是：1) 市场竞争性 2) 内部公平性。

市场竞争性是指设计薪酬管理时一定要考虑行业市场、总体劳动力市场和国家经济发展状况，通常的方法是参加市场薪酬调查并了解本企业在市场上薪酬支付水平状况。

内部公平性是指设计薪酬管理时一定要考虑公司内部级别系统是否合理和公平，通常的方法是通过进行岗位分析和岗位评价，设计合理可行的级别体系。然后现在比较流行的岗位评估方法有三因素和四因素法，通过岗位评估，算出各岗位的点数，通过点数比较各岗位之间的大小。

根据岗位评估结果形成的自然级别做为设计企业级别的基础，然后企业级别的形成有可能是自然级合并的结果，多级自然级合并就形成宽带薪酬级别。不同的薪酬管理方法在评估后形成自然级别的方法也不完全相同，到底哪些级别和哪些级别合并这也和不同的企业有关系，是由企业的类型、岗位特点、岗位分布状况和数量等因素决定。没有一家企业是完全一样的。

中国大多数国有企业采用一岗一薪制，缺乏激励机制。然后外资企业多数是宽带薪酬管理，但是在销售、制造、IT、制药等不同类型的企业的宽带薪酬的“宽度”都不完全相同。例如：在制药型企业，人员分布最多的是销售和生人员，这是两种不同的人员群体，人力资源顾问会做根据它的特点提出在一个体制下两种不同的宽带薪酬结构。宽带薪酬管理的特点是匹配于扁平化的管理结构、不强调资历、提倡职业发展和成长，所以，它的特点与外资企业的文化也相吻合，如果在国内企业推行宽带薪酬管理，企业也必须考虑如何建立与之相适应的企业文化。

不过，在中国的外资企业宽带薪酬管理也和外国不完全一样，这可能也是中国特点。跨国公司，在它的国外机构，工作20年以上的销售人员、高级工程师也许比总经理工资都高，但是，在中国这种现象并不普遍存在。

在中国，宽带薪酬管理能解决一个问题，就是一种岗位不仅仅只有一个级别，然后根据岗位职业发展通路，有不同的级别，这就可以解决国有企业的“一岗一薪”问题。

宽带薪酬管理在国内企业应先从内部公平性开始

人力资源管理顾问在薪酬管理方面咨询时，经常从外资企业管理的角度看待国内企业管理，结果证明行不通。以下是一些解决国内企业内部公平性的经验：

在咨询工作中，做咨询的企业100%都有组织结构和报告关系不清楚的问题，很多企业工作流程和它的组织结构及报告关系完全不符合。顾问会在设计薪酬管理方案前，先让管理层讨论澄清企业组织结构和报告关系。不清晰的组织结构和报告关系会影响企业内部公平性。

岗位职责中的“职责”是指职务和责任的意思，也就是在这个岗位你要做什么工作并对这项工作负什么样的责任，责任的大小决定了你的岗位级别的高低。但是在大多数国内企业中，然后企业只讲员工做什么，不谈员工责任。中国企业家基本上都有任职文件，文件中对岗位职责也有规定，但是，实际上说的是职，而不是责。如果企业没有建立明确的岗位职责体系，花多少钱设计宽带薪酬管理都不解决问题。不明确的岗位职责会影响企业的内部公平性。

内部公平性最核心的部分是说用一种岗位评价方法评价岗位的价值或贡献，基本上，所有评价方法都是通过评估因素来判断岗位的贡献和责任。岗位贡献和责任越大，岗位级别越高。它是决定公平性的最重要的因素。

宽带薪酬管理的基础是要首先建立一个公平的内部级别体系。但是，这正是内资企业人力资源管理中最薄弱的环节。应该通过岗位评估的结果设计出内部级别矩阵，建立企业内部相对公平的内部级别体系。在国内企业，通常企业级别是：总

经理级、主任级、副主任级、科员级等，非常简单，实际上不同的部门主任之间，科员之间的责任大少也有差异，这样的简单级别往往产生不公平感。

有些企业，自己内部还没有建立相对公平的分配机制，就去与市场比较。结果是越弄越复杂，工资成本增长了，不满意的呼声没有减弱。在一家企业做过一次调查，这家公司请了一家咨询公司做了薪酬和绩效管理方案，在咨询项目开始前对员工进行一次关于对公司薪酬管理的观点和态度调查。方案实施半年多，去公司又做了一次问卷调查，调查员工对薪酬方案实施后的观点和态度，这次调查结果与项目开始前的调查结果做对比，本次调查结果不但没有改进，反而更糟糕。

薪酬调查报告解读篇二

深圳地区薪酬调查报告主要从深圳热门的十大行业、七大区域两个维度进行分析，十大热门行业中，薪资排名前三的分别是it、房地产，金融三大行业；并且不同岗位薪资较高的也是在这三大行业之中。这给应届生和刚入职场的同学而言，具有重要的参考意义。关于深圳不同地区的top3行业，关内地区倾向it、房地产，金融；关外则倾向it、房地产，通信三大行业。这应该根据深圳作为电子之都的影响，覆盖众多知名通信类品牌企业。所以，在深圳定位自己的职业发展方向也要根据城市主力行业，才能有更好的职业发展。

在深圳，没有房子意味孩子不能上好的学校，所以，房地产行业一直都是深圳的最热门行业之一。从而也导致了房地产为最高薪行业，整体平均工资已将近9k、最低的物流行业薪资与其相差39%。而在职位上，总监的薪资较经理的薪资呈现跨越式增长，体现企业对高能力、高贡献、稀缺性岗位的重点倾斜。

整体平均薪资较高的行业是房地产行业，而计算机软件及服务行业也不相上下，大有迎头赶上的势头。根据2.2—2.6图上内容体现，不管是在总监岗位还是助理岗位，深圳地区高薪水行业始终是it软件及房地产，其中大部分总监的薪资达到助理的3—5倍之多。

根据数据显示，南山区平均薪资达到6□2k以上，排名第一，跟随其后为福田区、罗湖区。其中关内地区平均薪资相比关外稍微高一些，这跟关外聚集大部分工厂有部分相关因素。其中各区域最高top3行业共同行业为房地产行业，关内由于金融行业较发达，并且该行业相比通信行业平均薪资较高一些，所以关内薪资较高原因也跟金融行业有一定关系。

从深圳各个区域看来，就职于不同地区不同岗位的薪资大有不同，但是工资高低的最核心因素跟个人自身技能及规划职业发展有很大的关系。热线职业顾问建议：如果你还是应届生，请努力提升自身的工作技能及做好长远的职场规划；如果你是社会求职者，那就更应该将职业规划做为重点，因为工作技能已积累到一定程度，唯一提升自身价值的就是是否选择适合自己的岗位及行业。

薪酬调查报告解读篇三

很多人听到it企业最多的感叹就是工资高，技术好，全都是行业中的精英，羡慕得不得了。下面小编就来公布一下it企业薪酬调查报告，让大家对这个行业有更多的了解。

在经历了四年的低迷状态后□it行业的薪酬出现了回热的迹象，由于电信领域高增长的势头不减、无线增值业务的异军突起、互联网整体上升的拉动□it行业的薪酬止跌回热。但是潜躲在这股热流下面的冷流依然让人觉得有些冷：工作压力的增加大而薪酬增加的幅度小、职业风险和职位风险使得it职员心态复杂；专业技术职员受职业困乏感和枯竭感缠绕，高级职业经

理人辗转在it与非it之间难以抉择;裁员的压力使得低层it职员心态惶恐;宏观经济形势的不良使得it职员的薪酬之路仍然坎坷。

小米是清华计算机系研究生,往年十一月底左右,就顺利地
与ibm签了约,到这家著名的it公司做售前技术支持。谈到找工作的历程,他一脸轻松,往年暑假他在ibm进行了两个月的实习,公司就有意录用,最后与公司顺利签约,起薪6000元。

固然大多数的毕业生都没有小米这样幸运,但要在it公司找到一个相对满足的工作并不难。记者对清华大学、北京航空航天大学大学和北京理工大学345名毕业生发放了调查问卷,截止到5月中旬,已经找到工作并签约的占到62%。以北航为例,该校电子信息系本科毕业生432人,除往继续读研学生外,1/3左右的学生往了软件、硬件、系统集成等it公司。该校负责学生分配工作的马坤老师对记者说:“目前没有签约的不到十个人,他们手中都有几家单位在比较、挑选,没有人向我抱怨工作很难找。”记者从计算机学院蒋颖老师处了解到,该校本科生的均匀薪酬在3000元,与往年同专业的工资相比,小幅上升,往年的薪酬大约在2500元左右。

大学毕业生的就业与薪酬状况直接反映了这个行业的发展速度和景气指数。it行业职员的薪资从20xx年之后,就逐渐往下走。20xx~2003年是it行业全面低迷时期,部分企业薪资增长率接近于0%,但是,到20xx年年底,整个行业薪酬呈现出止跌回热的状态。太和顾问20xx年底的薪酬调查结果显示,20xx年it行业的薪酬增长率达到了7%~8%的高增长速度,呈现出极强的复兴势头。以互联网行业为例,20xx年度互联网行业的整体薪酬出现了大幅增长,其中一般员工薪酬均匀增长7%,经理层员工薪酬增长超过11%,决策层员工薪酬增长超过17%。新游勇力资源总监段东说:“新浪的薪酬涨幅要高于行业均匀值2~3个百分点。”

sp的异军突起、互联网全面复苏、手机行业的巨大容量对it行业整体薪酬形成强有力的拉动。而其中最为突出的就是无线增值领域薪酬水平的暴涨，it行业整体薪酬上涨大概20%~30%都来源于这个领域的拉动，sp利润飙升，从业职员队伍迅速壮大，职员薪酬水涨船高。其次是互联网的全面复苏，固然互联网的薪酬上涨的幅度并没有无线增值业务这样明显，但是由于其从业人数巨大，形成明显的总量拉动。手机行业固然面临着洗牌和调整，但是在手机设计、制造和销售整个环节人才极度匮乏，人才争夺竞争激烈，企业不得不用薪酬的血拼来换取人才，薪酬自然飙升。由于手机市场的巨大容量，它对整个it领域的薪酬拉动作用也不容小觑。

薪酬构成的几大部分分别是基本工资、绩效奖金、销售提成、年终分红、福利，今年一个明显的趋势时，企业员工的变动收进比重逐渐增大。变动收进增大意味着干得好与干得不好差别是很大的，这也是由于高科技有大量的人才后备兵，可以采取高激励、高淘汰率的办法。戴尔是一家典型的销售导向型公司，每个季度都会对销售部分员工的业绩进行考评，以此确定员工基本工资和绩效工资之间的比例。

变动收进比例的增大不只是针对一般员工，事实上，在职业经理人或者是企业的高管层，绩效工资占大头依然是比较通行的做法。比如国内一些国有控股的公司，能够公然的高管薪酬一般都是四十万到八十万，电信设备制造商高管薪酬公然的部分都过不了一百万，但是这些高管通常都是有企业虚拟股票，而电信行业又是垄断性行业，比如是在高速运转的传送带上，就是不跑，也比别人跑得快，所以企业利润尽对是成倍增长的，那么股票增值，就能拿到比固定工资高数倍的薪酬。

薪酬调查报告解读篇四

近年来，中央和地方不断加大对“三农”的扶持力度，出台

了一系列的政策法规以保障农民收入快速健康发展。然而，从现实情况看，农民收入依然增长缓慢。

（1）农民绝对收入水平较低。

20xx年，全国的农民人均纯收入只有2622元，折合为320美元，平均每天不足1美元。更值得注意的是，仍然有相当数量的农村人口，其收入水平比全国平均值还要低得多。按照人均635元的贫困线标准□20xx年年底全国尚有2900万绝对贫困人口。如果按照人均825元（100美元）的标准，则全国有9000万左右的人口低于此标准，而这个数量大于欧洲任一国家的人口总数□20xx年公布的绝对贫困人口数字，同20xx年相比，不仅没有减少，反而增加了80万人。其主要原因就在于仍然有相当数量的农村人口，虽然不属于统计中的贫困人口，但是收入水平很低，仅仅略高于贫困线，只要气候等生产条件稍有不利变化，就会陷入到贫困人口的行列中去。这部分贫困人口和准贫困人口的收入提高，将受到自然和经济基础条件的约束，难度非常大。近年来，减贫速度不断减慢□20xx年医药行业企业间的兼并重组将持续深入，今年将成为医药企业迅速扩大势力范围，提速发展的重要战略年。在这个关键时点，“人才争夺战”也在悄然打响。年初，华东区某医药商业公司以三倍年薪挖角竞争对手同岗位人员；2月，华北区某医药公司以20%的薪酬涨幅激励核心团队，提高员工满意度；3月初，华南地区某生物制药公司在人才招聘会中，以高出同行业80%的薪酬标准招揽各界英才。虽然吸引和保留核心员工的方式有多种，毫无疑问，薪酬福利是权重最大的要素。在生物制药方兴未艾，中药技术二次创新，化学药物占据优势，医药商业规模扩容的今天，各类医药企业的薪酬水平到底如何？我们从北京众达朴信管理咨询有限公司 推出的《□20xx年一线城市医药行业薪酬福利调研及20xx年预测分析报告》中，可以得到一些答案。

生物制药研发人员薪酬水平较高

生物制药是国家的战略性新兴产业，其制药技术将成为未来创新主动力也是企业核心竞争力，从对研发人员的薪酬策略上，可以看到生物制药行业对研发人员的重视程度。从众达朴信的一类城市医药行业薪酬报告来看，生物制药行业的研发专员、研发经理和研发部长的年度总现金中位值分别是：95685元，184585元和286873元。研发人员20xx年的涨薪涨幅在15.8%，处于各职能前列。化学药物的研发人员薪酬水平略低与生物制药，研发经理的年度总现金为145328元，而中药企业的研发经理相应数据为128846元。

医药商业销售人员薪酬优势明显

未来几年，医药商业市场规模将继续扩容、行业集中度不断提升。药品批发企业兼并重组步伐加快，行业规模化程度进一步提高。销售人员一直是医药行业离职率最高的职类，而对医药商业行业来讲，销售人员对其发展起到至关重要的作用。从众达朴信薪酬调研报告中来看□20xx年医药商业销售代表、销售经理、销售部长的年度总现金分别为89658元，223588元和387685元，生物制药的销售人员薪酬也逐年增加，销售经理年薪中位值为173560元，化学药物销售经理年薪中位值为165872元。国外销售和国内销售的薪酬差距依然很大，销售部长层级薪酬差距在35%-50%。

中药行业缩短薪酬差距

中药行业占医药行业约为22%份额，属于外商投资受限的行业，政策重点扶持，也是中国具有比较优势的子行业。随着中药行业创新力度加大，利润逐年增长，薪酬水平也与同行业缩短了差距，中药行业的经理层级年薪范围在12-18万之间，较上一年度增幅14.8%。

各类型医药公司涨薪幅度预测

20xx-20xx年的医改，为医药行业长远发展建立了基石，医药

行业市场被全面看好。根据众达朴信的监测数据显示，参与调研医药企业20xx年实际涨薪幅度为13.2%□20xx年预计涨薪幅度为12.6%，其中生物制药预计涨薪幅度为13.3%，化学药物预计涨薪幅度为12.8%，医药商业和中药预计涨薪幅度分别为12.2%和11.3%。其中研发、生产和销售仍然是涨薪重点部门。

福利项目不断完善

医药行业福利完善程度相对较高。由于制药企业大部分都在远离市中心的郊区，所以超过70%的企业提供班车和工作餐。超过60%的医药企业提供旅游、过节费、文体票等体现员工关怀的福利项目。未来几年，有30%的医药企业会提供弹性福利，这项政策会有效地保留和激励核心骨干员工，提高雇主满意度。

（2）增收速度缓慢。

我国农民人均收入增长缓慢，表现在两个方面。一是同过去的情况比速度大大降低。改革开放的前6年，农民人均收入的年增长按可比口径计算在14%~20%之间。而1997年以来平均只有4%。二是同全面建设小康社会的要求比差距很大□20xx年我国农业劳动力人均gdp为4460元，大约相当于540美元，按农业人口折合为人均300美元左右。到20xx年全面实现小康社会，人均gdp要达到3000美元。农村人均要实现这个目标，每年的增长率要达到12.2%。即使考虑到城乡经济发展水平的差距，将农村人均gdp的目标确定为社会平均水平的一半即1500美元，每年的增长率也要达到8.4%。同这个要求相比，实际发展速度要低得多。

（3）城乡差距加大。改革开放以来的25年中，城乡收入差距扩大的年份有16年，而城乡差距缩小的年份只有9年，缩小年份主要集中在1978—1983年和1995—1997年的两个阶段。其

中的主要原因，在前一个阶段是劳动生产率和农产品价格的大幅度提高，而在后一个阶段则主要是农产品价格的提高。城乡收入比例在改革开放之初的1978年为2.56：1，1983年缩小到最低，为1.82：1；然后不断扩大，到1994年达到了一个新高，为2.86：1；然后降低到1997年的2.47：1；从1998年开始，逐年显著扩大□20xx年扩大到3.23：1。近几年来，尽管诸多因素都很有利，农民增收速度可以超过5%，但是仍可能落后于城镇居民，使城乡差距继续扩大。

（4）地区发展不平衡。不同地区之间农民的人均收入差距较大，并且这种差距没有缩小的趋势。总的说来，呈现出明显的东高西低、从东南沿海向西部内陆地区递减的趋势。上海、北京和浙江的农民人均收入水平，是西部云南、贵州、甘肃和陕西等省的3~4倍。由于城市居民在不同地区之间相对差异较小，因此，城乡居民收入的差距，呈现出明显的由东向西的递增趋势。即东部沿海地区城乡居民收入差别较小，而西部地区城乡差别更大一些。

（1）农民整体素质还不高，还不能适应新形势下市场经济发展的要求。突出表现：一是文化素质较低。据调查分析，农民劳动力中，小学及小学以下文化程度的约占6%左右，初中文化程度的约占20%左右，高中文化程度的约占20%左右。二是思想僵化，心理承受能力较差。在结构调整上，思路狭窄，不敢主动出击，存在等靠思想和过份依赖政府心理，瞻前顾后，怕担风险，不敢大胆地调整产品结构，不具备适应市场经济的应变能力。三是绝大多数农民对市场把握不准。从调查情况看，多数农民不了解和掌握市场行情，对市场需要什么，既不去研究，也不会去搞深入细致的调查，捕捉不到有价值的市场信息，在组织农业生产时，不是先看市场后抓生产，而是今年的生产看去年，对市场判断不准把握不准，造成的结果是“什么赚钱种什么，种出什么就赔钱”。

（2）农业结构调整和农业产业化经营发展还跟不上形势要求。总体看，一是特色主导产业总量小，覆盖农户少。农业产业

化经营率还不高，龙头企业规模小，带动力弱，农村经济组织化程度低，大部分龙头企业与农户之间还没有真正形成利益共享，风险共担的利益共同体，还是单纯的买卖关系，产业化经营链条短，农产品加工增值水平低，初级原料生产比重大，大部分农产品基本上是从农田到市场，缺乏深加工、高附加值的产品，高科技含量产品少，加工增值率低。二是结构调整还只是停留在规模扩张上，缺乏在内在质量提高上下功夫。以蔬菜为例，近两年来，有的地区蔬菜种植特别是设施蔬菜种植，面积连年快速增长，为农民增收发挥了重要作用。但种植结构雷同，品种特色不明显，科技含量不高，大路菜多，贮藏、保鲜、深加工及包装、运输等严重滞后，如不抓紧研究对策，将有可能出现新一轮的结构过剩，应引起高度重视。

（3）政府及其职能部门引导、协调、服务功能滞后，不能有效地解决农民在生产过程中的诸多困难。一是信息服务滞后，手段缺乏，不能及时给农民提供各种市场信息和致富信息，使农民无所适从，组织生产难，进入市场难。二是技术服务跟不上。原因是部门管理制度不完善，科技人员的激励约束机制不健全，使科技人员缺乏事业心和责任感，主动上门服务意识差，其结果是科技人员得不到实践，农民得不到产前、产中、产后的技术服务。特别是高新技术应用上，技术与生产严重脱切，导致农民增收难。三是信贷部门缺乏有效的资金扶持措施，一家一户贷款困难。调查发现，多数农民都有强烈的增收意识，并有一些可行的增收项目，但苦于没有启动资金，而难以上马。

（4）农民的负担比较重。据调查显示，我国农村大部分农民家庭都有两个孩子，孩子要上学会需要一笔很大的投资，现在农民都希望自己的子女能上大学，不一辈子像他们一样只是个农民，供一个子女上大学几乎要花掉农民家庭三分之二的开支；家庭长辈的供养也需要一笔的开支。除此之外，还有农作物每年的成本开支。家庭生活费，子女教育费，农业成本费，三个最基本的方面的开支累加起来，对与本来就不

富裕的农民来说，生活就难上加难了。

我国农民数量如此之多，要解决农民的温饱问题，要带领农民奔小康，要带动我国经济的发展，就必须增加农民的收入，当前增加农民收入的主要对策有：

1、提高农民的科学文化素质。要增加农民收入，关键在于农民自身的素质。农民的文化素质相对较低，这就要求政府部门下乡组织农民技能培训，打破思想僵化的局面，让农民大胆尝试，自主创新，随机应变，让农民更多更早的了解市场的最新信息和动态。收入来自与农民，农民必须从自身做好。

2、推进结构战略性调整，充分挖掘农业内部潜力。这是农民增收的基础。要面向市场，依靠科技，发挥比较优势，推进农业结构战略性调整。一是在优化品种、品质结构，大力发展优质农产品生产的同时，切实抓好质量安全管理。二是推进优势农产品区域布局，充分发挥区域比较优势，形成优势产业带。三是推动农业产业化经营，发展农产品精深加工，提高农产品的附加值，创造新的消费需求。四是大力发展农村二、三产业和农村服务业，提高乡镇企业发展水平，充分发挥对农民增收的带动作用。

3、加快转移农村富余劳动力，拓宽农民增收途径。把农村富余劳动力转移出去，可以增加农民的资源占有量，扩大农业经营规模，提高农业劳动生产率，扩大农产品市场需求，同时增加农民的非农收入，这是一举多得的好事。一是加快农村城镇化进程，加快发展小城镇，壮大县域经济，为农民提供更多的就业机会。二是加强对农民进城务工的引导和管理，把农民进城务工当成一项产业来抓，促进农民工跨区域流动，加快城乡经济社会一体化。

4、调整国民收入分配格局，加大对农业的支持保护力度。必须调整国民收入分配格局，加大对农业和农村的投入，加强对农业的支持保护力度，帮助农民改善生产生活条件，降低

农村经济发展成本，促进农民增收。一要加强农村基础设施建设，新增基本建设资金应向农村基础设施建设倾斜。每年新增教育、卫生、文化事业经费应向农村倾斜，以逐步缩小城乡经济社会事业发展方面的差距。二是对农业、农民进行直接补贴，尤其是要配合农村税费改革和粮食流通体制改革，积极探索对农业和农民实行补贴的各种有效方式，逐步建立对种粮农民生产直接补贴机制。

5、进一步深化农村改革，为农民增收创造良好的体制环境。一是全面推进农村税费改革。坚持依法征税，加快乡镇机构改革，尽快取消农业特产税。二是继续深化粮食流通体制改革。加快培育和规范粮食市场，完善粮食宏观调控体系，积极探索对农民的补贴机制。三是加快推进农村金融和卫生体制改革，积极探索新型合作医疗制度和农村贫困家庭医疗救助制度的运行机制和管理办法，解决农民因患传染病、地方病等大病而出现的因病致贫、返贫问题。

薪酬调查报告解读篇五

20*年以来，四川省××市农村信用联社根据社情，创新经营目标考核办法，灵活调整考核内容，使全辖的经营状况出现重大转机。截止20*年，该社各项存款余额达48895万元，较年初增加9684万元，同比增加4884万元，完成全年目标任务的242.10%，增长份额为××市金融机构总额的50.1%，比20*年的市场份额增加38.4个百分点；各项贷款余额达39531万元，较年初增加6940万元，增长份额为××市金融机构总额的77.8%，比20*年的市场份额增加68个百分点，其中不良贷款较年初下降336万元，完成全年目标任务的112%，占比为33.74%，比年初下降8.21个百分点，完成全年目标任务的112.59%；股金较年初增加362万元，完成全年目标任务的181%。今年二月，××联社信合史上第一次实现盈余6万元，扭转了多年来年年大额亏损的被动局面，连续四年未发生一起经济刑事安全责任事故，走在了全市农村信用社改革的前列。该社究竟使用了什么秘密武器，改变了经营现状？答案

就是乘改革东风，加强绩效考核，激活人力资源。

该社充分认识到：要顺利推进实施员工绩效考核，必须高度统一全社员工的思想认识。他们通过与员工个别谈话，组织召开信用社员工大会、员工座谈会等多种方法，让信用社经营集团认识到作为信用社的经营管理者，必须站在信用社未来发展的高度，思考信用社生存与发展，围绕效益这个核心，不断增强服务意识，狠抓业务经营，强化内控管理，成为信用社改革的领头军；使分布在各个岗位的信用社员工认识到绩效考核是信用社摆脱经营困境，走出经营低谷，实现经营效益的新举措。

该社在考核方案正式出台前，通过召开信用社负责人会议和全体员工会议，对方案进行反复讨论，多方征求意见，让全体员工参与考核方案的制定，力争使方案科学、合理、完善，既要面面俱到又要简单易行，让全体员工学会自己给自己算工资，合理地确定考核办法。针对业务经营指标和内控管理体系等建立科学严密的量化考核办法，使员工的工资收入与信用社经营成果及其工作岗位、工作目标和效益挂钩，真正做到“一流的人才，一流的业绩，一流的报酬”，达到工资收入与经营业绩同步增长。具体措施是组建农村信用社经营集团，下达三年任期目标，下放经营集团一定的权力，同时加大监管力度，对全市各信用社的财务支出实行刚性预算。为了保证各项业务经营指标的实现，对信用社的门柜人员及外勤人员实行勤绩考核，把员工的薪资与业绩挂钩考核，门柜人员的工资直接与存款指标挂钩，按月考核计酬，信贷人员的工资直接与利息收回及不良贷款双降指标挂钩，每月预支部分工资，年底拉通算帐。对经营集团实行三年任期目标考核，适度放权，杜绝了经营班子的短期行为，增强了信用社的经营活力。

通过科学测算三年任期目标计划，制定任务计划分配表，层层分解到社，到岗，到月，并相应配套设置了地域调节系数表、月基本工资基数表、工龄工资、学历、职称、津贴明细

表等，员工工资执行含量，根据工资含量计算公式，实行下保底，上不封顶的“基本工资保吃饭，绩效工资靠实干”原则，拉开收入差距，多劳多得，任务完成好的员工就能多拿工资，任务完成差的员工就少拿工资，甚至下岗处理等。据统计，20*年度该市员工最高收入与最低收入相差2.2万元，信用社主任在参与整体目标考核中，许多一线临柜人员的工资都比主任高，绩效考核的扎实推行，极大地提高了基层员工的工作热情。目前，全市农村信用社员工讲条件、空谈阔论的少了，论奉献、做实事的多了，坐等客户上门的少了，主动出击的多了，全市信用社出现了各司其职、各负其责，工作效率显著提高，服务质量明显改善的良好局面。

该社在方案正式出台后，狠抓落实，明确责任人，并组成一套过硬的考核兑现机制，结合社务公开推行，及时披露信息，让全体员工在最早的时间内知晓任务完成考核情况。一是建立健全员工业绩档案，坚持登记员工存、贷款任务完成台帐，以反映每个一线员工方方面面的业绩。二是按月公布员工任务完成进度，严格考核兑现到岗、到人。该社扎实开展社务公开工作，将绩效考核兑现作为社务公开的一项重要内容，按月公布考核兑现情况，使全员及时了解考核信息。三是建立员工计划完成进度排名榜，增强全员成就感与荣誉感。根据员工任务完成统计情况，按季排名，张榜公布，排名在前要保名次，排名在后的想方设法向前挤，从而营造积极向上，你追我赶的良性竞争氛围。如在存、贷款营销工作中，一线临柜人员利用休息时间抓公关，深入市场调查研究，搜集信息，主动寻求优良客户与黄金客户揽存或放贷，以优质的服务争夺优势客户资源，取得良好的业绩，获得理想的报酬。

该社编制了《××市农村信用社职位说明书》、《××市农村信用社岗位资格证制度》，按照工作说明和任职资格要求，在全市信用社共设置职位47个，分成管理资格、稽核内审资格、客户经理资格、储蓄资格四类，同时规定每个职位的工作项目、工作概述、工作条件、岗位种类、工资含量，明晰

不同职位、不同地域的工资含量计算方式，明确各岗位的职责及上岗条件，每一岗位应考取哪些资格证书。从而增强了全市信合员工自我学习、自我加压的自觉性和主动性，员工忧患意识空前高涨，形成蓬勃向上、争先创优、具有活力的工作局面。

一是层层落实责任追究制，按照上级管理部门的要求，联社与信用社，信用社与分社、个人层层签定安全责任书。二是定时开展信用社内审，及时发现问题。该社对全市所辖信用社，每年定期与不定期的开展一些交叉稽核，既交流经验，又相互监督。三是实行听证制，对稽查出的违纪违规行为在信用社内部召开专题会，会上违纪违规人员可以申诉，这样不仅让违纪违规人员进一步认识错误，也对其他员工起到警示学习作用。四是加强对一线临柜人员的安全知识与优质服务教育，努力提高全员安防意识和综合服务素质，为争创一流的业绩打基础。五是规范临柜人员的业务操作行为，严格执行经济处罚措施和经济责任考核扣分机制。让信用社员工明白绩效考核除了存款增长、不良贷款净下降和占比下降、利润目标任务外，管理指标亦是任务目标的一个重要组成部分，因此在确保各项业务经营目标完成的同时，还要保证社内不出现安全责任事故，经济案件、“六害”行为等，尽量避免和减少被联社督查、督办事件和稽核部门的处罚。

薪酬调查报告解读篇六

我是一名教师兼班主任。我们的学校是西部地区一个中等城市的普通中学，我在初中部。

我每个月的收入是600元左右，包括基本工资、班主任津贴和教龄。每个月满足基本生活需要之后就没有啥剩余了，得处处小心节约，偶尔会入不敷出。我希望的收入水平是每个月1500元。

至于年收入，按照你调查表的选项，我只能选“1万元以下”这

一档。实际上,我的收入离1万元还远着呢。一年里,教师节、春节、劳动节、国庆节,学校多少都会发些钱。有时候还有些别的“福利”。

我们这里老师收入基本没有差别,大家都是国家干部嘛。但是从我们省里来说,不同地方同样岗位的老师收入差距还是很大,超过一倍以上了。

本来,作为一线的教师,我们的工资就算是很低了,每月600元左右。让人气愤的是,还要定期或是不定期的克扣,有时都不知道所扣的是什么名目。每年还有各种高额的培训费用,让人真的有点吃不消。

调查说明

本调查并不能得出关于教师薪资收入的定论,只是为关注此问题的人们提供一份研究材料而已。

调查内容

为了比较准确地说明教师薪资收入的实际状况,记者设计了一个包含20个问题的调查问卷,从“个人任职情况”“月(年)收入”“不定期收入”“收入差距”等方面进行调查,并在卷末以两道开放性的题目请教师们谈谈自己的愿景。

调查题目中,既有纯粹客观的数据统计,也有教师们的主观感受。所以如此,是为比较直接、真切地倾听教师们的声音。

调查方式

本次调查,以电子邮件的方式,通过向老师们定向发送调查表格收集有关数据,目的是确保数据的准确和有效。

薪资现状

问卷首先从“月收入”的角度，以800元、1200元—x元、3000元为节点，分五档对教师的收入现况作了调查。各档的统计数据。

可以看出，教师收入状况分布呈正纺锤形：800元—x元之间占了调查对象的七成以上，月收入不足800元和超过3000元的总共不到两成。

再从“去年一年收入”的角度作个考量。一般来说，月收入是年收入的基础，但是考虑到一年之中还有一些不记入月工资的收入，故有此一项。五个档次的分法和月收入分法稍有等差，统计如下表。见表(2)将本表和上表进行对比。可以看出，从整体上，教师的收入状况是整体“提高”的。换句话说，月收入并不能完全反映教师的收入状况：有些收入是以年为单位来计算才能体现出来的。下面还有具体分析。

影响和决定教师月收入的因素有：职务、岗位、职称和每月的各项考评成绩(比如班级量化考评等)，以及其他。在调查中，老师们的选项排列依次为：职称(70人)，岗位(54人)，考评成绩(38人)，职务(34人)，其他(18人)。

教师的每月收入构成，有以下部分(按照选项得数排列)：基本工资(80人)；教龄(66人)；误餐费(33人)；班主任补贴(32人)；伙食补助(23人)；地区津贴如边远、高原等，(20人)；补课费，参加学校统一组织的补课，(18人)；洗理费和书报费两项，分别是17人和16人。

教师们在每年里还会有些不定期的收入。按照入选得数排列，依次为：1. 教师节(68人)；2. 春节(58人)；3. 发表作品的稿费(46人)；4. 学校的“福利”(45人)；5. 中秋节(38人)；6. 国庆节(35人)；7. “五一”劳动节(32人)；8. 校外兼课或兼职，以及其他劳务费收入(17人)；9. 过生日的时候，工会派送礼物(10

人);10. 其他收入。有一位姓丁的老师注明：我有金融投资行为，并经常收益。云南某偏远农村小学的孙老师在这一项下写的是三个：不知道。

影响因素

个人因素

影响收入的个人因素可以从岗位和职务两个方面来看。

在学校中，一般有学生管理、校务管理、教学(教师岗位)、工人等岗位。不同的岗位，对学校的重要性是不同的，对工作人员的要求也是不同的。一般来说，学校在分配制度上向教学一线的教师倾斜：调查中，月入3000元以上的6位教师，无一例外都是在教学岗位上。

职务差别也是影响教师收入的重要因素。作为学校的法人代表(校长、院长、园长、中心主任，等)或者中层干部、普通教师、班主任(辅导员、系团干部)，不同的职务也会有不同的津贴差别。

非个人因素

还有些属于客观因素，在目前的情况下，还不是教师自身所能解决得了的。

比如，省部所属、市县所属、乡镇所属和村办学校，普通教育、职业教育、特殊教育、幼儿教育，教育机构的不同级别、类型，都是影响教师收入的客观因素。一位署名“自己的眼”的老师说：“教师的报酬问题——普高教师的待遇远远高于职高教师。”比如，东部地区、中部地区、西部地区，省会城市、中小城市、农村偏远地区、山区，这些教育机构所在地域位置的差别，也决定了教师收入的差距。

收入差距

收入差距是客观存在的。调查中，老师们对有差距的收入能够理解，有的认为这样有助于调动教师工作积极性。

有一道问题是调查“您所在的教育机构内部收入差距：1. 特别大，相差很多；2. 不是很大，但是能起到激励作用；3. 基本没有差别，大家都是国家干部。”

收入差距还体现在地区差别上。“据您所知，您所在的省(直辖市、自治区)内各地同样岗位的教师薪资差距：1. 极大，相差可以达到数倍；2. 相差很大，超过一倍以上；3. 有差别，比较大，但是不超过一倍；4. 有差别，但是不大，如果考虑生活消费、物价水平等差不多就抵消了收入的差距；5. 差别很小，基本没有差距。”

教师感受

对于收入，人们的感受是有很大差别的。

对于自己的收入，认为“在我的亲友圈子中属于高收入者”的有3人，占3.8%；认为“还可以，比上不足比下有余”的44人，占55%；认为“偏低，我觉得应该还要高些”的有29人，占36.3%；选择“低，温饱水平吧”一项的3人，3.8%；选择“每个月满足基本生活需要之后就没有什么剩余了，处处小心节约，有时会发生赤”的1人。

如果进行量化打分，按五等来表示，一等表示最满意，五等表示最不满意。

有趣的是，对于“您所期盼的薪金水平”，老师们填写的数相差数倍之多。从1500元/月、1800元/月、4500元/月到6万元/年、8万元/年，多少不等。有一位姓彭的老师写道：“真正公务员水平”。

薪酬调查报告解读篇七

纽约州纽约市、加州旧金山、华盛顿特区、夏威夷檀香山、加州圣荷塞、马萨诸塞州波士顿、加州洛杉矶、加州奥克兰、华盛顿西雅图、加州圣地亚哥。

田纳西州孟菲斯、印第安纳州印第安纳波利斯、内布拉斯加州奥马哈、俄亥俄哥伦布、内华达拉斯维加斯、犹他州盐湖城、得克萨斯州圣安东尼奥、亚拉巴马州伯明翰、爱荷华州得梅因、纽约州布法罗。

夏威夷州—119, 167

加利福尼亚州—116, 831

阿拉斯加州—107, 500

康涅狄克州—105833

马塞诸塞州—105750

蒙大拿州—105000

俄勒冈州—102500

哥伦比亚特区99167

夏威夷州—96786

加利福尼亚州—89884

华盛顿特区—83500

俄勒冈州—81409

阿拉斯加州—80357

马塞诸塞州--75864

内华达州--73919

新泽西州—73571

北达科他州 - 44286

爱荷华州 - 52635

阿肯色州 - 53474

亚拉巴马州 - 53726

密西西比州 - 53768

犹他州 - 54000

南达得他州 - 55500

密苏里州--56285

加利福尼亚州—121000

新泽西州—120357

肯塔基州—118750

俄亥俄州—111500

纽约州—109900

马里兰州—108929

印第安纳州—108000

内华达州--106000

俄克拉荷马州--60000

路易斯安那州--67500

明尼苏达州--73333

田纳西州--75500

密歇根州--93056

西弗吉尼亚州--93750

华盛顿州--94500

南卡罗来纳州--95833

爱荷华州 - 55026

南达科他州 - 55615

犹他州 - 57179

亚拉巴马州 - 57456

密西西比州 - 57982

田纳西州 - 58166

阿肯色州 - 59879

堪萨斯州--60480

康涅狄格州--61324

马萨诸塞州 - 57679

阿拉斯加州 - 57500

华盛顿州 - 56630

南达科他州 - 55500

内华达州 - 55278

俄勒冈州 - 55000

新泽西--54415

薪酬调查报告解读篇八

根据上述实现薪酬内部公平的要点，烽火猎聘认为企业在薪酬管理中可以采取如下方法实现薪酬的内部公平：

1、建立并宣传合理的公平观。通过培训、沟通等建设企业文化的方法建立企业的公平观；通过规章制度、薪酬手册制定明确的薪酬标准，以此具象并强化内部一致的薪酬公平观。在公平观的建设和宣传中，公司必须对“付出”与“有效付出”，“收入”与“部分收入”、“全部收入”等概念作明确地辨析，进而建立统一的公平标准。员工在工作中的一切努力是“付出”，但不等同于“有效付出”。能够创造和提升企业价值的付出才是“有效付出”，反之则为“无效付出”。员工的“收入”不仅仅是指物质回报，还包含培训、晋升机会、发展机会、心理收入、生活质量等非物质回报，是“一揽子薪酬”(total compensation或称总量薪酬、整体薪酬)。

2、职位评价。职位评价(job evaluation)就是根据各职位对企业经营目标的贡献，对企业中的各个职位的价值进行综合评价，决定企业中各个职位相对价值的大小，从而确立一个合理、系统、稳定的工作结构，开发一个工作价值的等级制度，在此基础上确定各职位的薪酬级别和职位待遇。职位评价立足于岗位，从劳动多样性的角度设计薪酬，依靠价值定待遇，使不同职位之间的比较科学化、规范化，让员工相信公司每个职位的价值都反映了该职位对公司的贡献。由于它对薪酬的基础作了明确、清晰地限定，避免了由于薪酬基础限定模糊引起的员工不信任和对偏袒、歧视的怀疑。由于职位评价的作用，员工对各职位间的价值差的接受性相对较高，对绝对薪酬差距的心理承受能力也随之增强，易于获得薪酬的内部公平感。

3、基于绩效的薪酬。将员工的`薪酬分为两大部分：基本工资和绩效工资。由职位或技能决定的基本工资按付酬周期按时发放，绩效工资则是按照每次的考核结果，对照预设的达标值按比例发放。同时，一些非强制性福利、培训、精神奖励、晋升等也与绩效考核紧密挂钩。绩效薪酬可以有效地衡量员工的有效付出，将个人回报和个人对企业的有效付出挂钩，强调个体劳动的能动性，可以避免“干好干坏一个样”的不公平现象。制定一个完善的绩效评估体制，是有效实施绩效薪酬、实现内部公平的重要环节。要体现绩效薪酬的决定过程的公平，首先要让员工参与业绩评估标准的制定。要通过讨论、沟通等方式，让员工参与目标设定，使其有效行使知情权和参与权，从而使组织为其制定的绩效目标更客观、更公正、更具可接受性。第二，与员工进行有效的绩效反馈与辅导。一旦目标设定，管理者必须提供信息反馈，而且信息反馈必须及时。绩效评估报告是以结果为主的，而反馈则更侧重过程。关注反馈和辅导，可以有效地避免完全的结果导向下由于对工作环境及其变化的忽视所引起的不公。第三，要克服绩效评估中的各种主观性、随意性错误，如第一印象、近期印象、克隆效应等，确保评估的公允。

4、秘密薪酬。员工的公平感是通过比较获得的，反之，员工对薪酬的内部不公平也是通过比较获得的。那么，实行秘密薪酬制度，斩断比较也就成为实现薪酬内部公平的一个方法。但是，管理者必须充分认识到，秘密薪酬只是建立了一道抵挡薪酬内部不公的藩篱，没有比较、无从比较仅仅是在一定程度上避免了不公平感的产生，并不直接导向员工的内部公平感和薪酬满意感。秘密薪酬不能作为企业实现薪酬内部公平的核心方法。只有建立在公正的薪酬制度基础上的秘密薪酬，才能比较持久地发挥防御作用。

5、有效的监督制度和沟通机制。引入监督机制，保障薪酬制度的有效执行。可以通过上级、同级实施监督。比如核定员工绩效薪酬时，可以采取上级建议、隔级核定的方法。这样既可避免由于上下级矛盾或过度亲密引起的过高或过低的判断；同时，隔级核定也使得管理者可以从更高层次审视该员工的绩效薪酬的内部公平性，减少有限视野下对组织整体薪酬内部平衡的忽视。当然，最好的监督是员工监督。管理者要建立沟通机制，搭建高效的沟通平台，通过访谈、调查等方式与员工进行积极地薪酬沟通，充分发挥员工的监督作用，保障公正的薪酬制度得以公正地执行。

薪酬调查报告解读篇九

因而也是人力资源再生和开发的催化剂，是决定企业人力资源激励有用性的关键变量。目前，传统单一的薪酬制度已远落后于实践领域出现的诸多变化，因此有必要积极创新，设计一套更符合xxxxx特征的薪酬制度。

1、绩效型薪酬制度

主要是根据职工的动态业绩来决定报酬的多少。在适宜的情况下，绩效付酬可以激发出符合需要的行为，也有助于吸引和留住成就导向型职员，实现了某种程度的公平、客观。

但在现代工作复杂性程度越来越高、知识性职员的产出不宜直接量化的趋势下，其缺点也是显而易见的，它不利于提高职工的综合素质与开发职工的潜能，容易造成职工的短期行为。实行这种薪酬制度必须保证有精确的绩效评价体系，同时，必须保证有必要的资金来实现对职工的报酬承诺。

据调查，美国有70%的大型企业采用绩效型薪酬制度，它已牢固扎根于美国企业，源于它适合美国文化中奖励个人成就的思想。

2、技能型薪酬制度

这是我国20世纪五六十年带参照前苏联的工资制度实行的八级工资制为主的薪酬制度形式，一些由企业定出技术等级及考劾标准，要求职员具有达到一定等级的技能，确定其薪资等级，支付相应的报酬。如果职工具备了更高的能力，可以向企业题出异级的请求。

技能型薪酬体系一定程度上有利于人才成长与职工进步，能鼓励职工自发掌握工作技能和知识，适应企业内外形势的变化。在某些技术要求高的行业可以体现其合理性。

但有些工作比较坚苦，与绩效也不直接挂钩，且工作责任偏大，以技能为依剧考劾比较困难，后果造成人才外流：实行这一薪酬制度要求企业进行严格的技能鉴定，设定合理工资标准，实施必要的管理程序，客观上复杂了评价体系：以某种砖长为依剧的评价基础易导致职工之间分工过细而无法完成一专多能的要求。

3、资历型薪酬制度

以职员个人的年领、工龄、本专页工作年限、学历等因素为依剧的薪资制。资历薪酬制度的优点是根剧资历这一客观标准加薪，雇员容易认为他们得到了公平的待遇，增强职工的

安全感，使其更容易忠于企业：资历与主管的主观判断无关，其固有的客观性可以增进同事之间的合作，不偏心的做法可以更有用的激励职工。

此种制度的缺点是不适合竞争战略的要求，依赖性强，强调论资排辈，不直接与绩效挂钩，不利于发挥薪酬的激励作用：激励上的弱化，只要雇员表现一些就可以相同得到加薪，他们只要消极等待工龄年限的增长就自然会有加薪。

1、与薪酬有关信息的获得越来越收到重视

随着薪酬设计与企业的外部竞争力和内部激励的关系越来越密切，企业的薪酬设计越来越需要在获取大量信息的基础上进行。这主要体现为两个方面的信息；对企业外部来说是企业薪酬的相对竞争力的资料，对企业内部来说是雇员的绩效水平资料。

在发达国家，大型企业定期薪酬调查已经相当普遍，了解竞争对手的薪酬水平已经成为企业制定发展战略的基础资料来源。少许询问机构开始提供工资调查服务，此时少许行业和专页协会、机关和研究性刊物也越来越多地披露有关的薪酬信息。在如此的基础上确定的企业的薪酬水平才能在劳动力市场上具有竞争力，才能吸引到最有价值的雇员。此时少许外企在进入中国市场之初往往花费3个月以上的时间做市场调查，了解行业内的待遇情况，结果制定出合理的薪酬制度。

2、公开的薪酬管理越来越成为时尚

3、长期的职工激励计划日益受到关注

长期激励计划旨在通过少许政策和措施引导职工自愿地采取有利于企业发展的长期行为。在发达国家，目前比较盛行的有职员股票选择计划、资本积累项目、虚拟股票计划和股票转让价格等方式。长期计划的实施对象主要有两类；企业高

层管理人员和高科技企业的关键技术人员。据统计，发达国家的高层管理人员的激励主要是通过长期激励计划实现的，此时固定的年薪收入只占其总体收入的10%以下。由于经济体质和证券市场发育程度的差异，我们不太也许也采取这些雷同股票期权等形式的激励方式，但这个发展方向值得我们借鉴，应该采取那些立足长期激励作用的薪酬体系。

现代企业理论认为，企业实至上一一种人力资本和非人力资本组成的“不完全合约”，人力资本产权在企业全部权安排中具有一种特舒决定性的地位和作用，非人力资本产权的权能和权益必须通过人力资本的直接参与和使用而间接发挥作用和实现。在现代企业人力资本运营层面，要通过制度安排和激励机制促进企业人力资本使用效率和绩效水评的不断题高。一个企业的人力资本在运营中的使用效率如何，是有许多复杂茵素耦和作用的最后，但其中通过制度设计和管理操作来实现“激励相容”，无疑是最具决定性的重要茵素。笔者的思路是薪酬制定部门应改革现有薪酬制度，结合企业战略，遵循薪酬设计的公平、竞争、激励和经济原则，设计能达到起战略性激励的开发型方案，使之达到三个重要目标的有用薪酬体质?? 内部协调性、市场竞争性和承认个人贡献，使之有利于教育和增强企业的核心能力。

传统的薪酬制度多以职务或工作价值来确定报酬量，工作的“产出”是其关注点，而开发型薪酬制度以“投入”为关注点，以职员为完成岗位工作所投入的知识、技能和能力作为测量报酬的依剧，其基本的设计理念是要变成以人为本的人姓化、以对雇员的参与和潜再开发为目标的开发型方案，将薪酬计划建立在全员薪酬、信认、减缩工资分类以及基于多维评估的基础上。它相对于传统的薪酬体系而言有以下优点；在绩效评估上，改变以工作量测定为基础的单一付酬制度，而是采取以技能和业绩为主，辅之以其他旨标的多维评价体系。如此有利于鼓励和牵引职工提昇自己的知识、技能和能力，帮助企业提昇人力资源素质，打造学习型的组织氛围，陪养职员的核心砖长和技能。

在薪酬等级结构上，采取宽带工资结构，然后使每一等级的工资范围变大，工资等级线沿长，工资类别减少，每种类别包含更多的工资等级和标准，各类别之间工资标准交叉，加大工资中知识技能的含量。如此打破了传统的职位等级的官本位特点，为职工提供更为多样化、更为宽广的职业生涯通道，即职员不再需要通过职位的晋升来获得报酬的增多，而只需要提昇自己的知识、技能就能获得报酬的大幅度增多。

在薪酬管理体质上，以各职能部门为主体，鼓励职工的积极参与设计，加强薪酬沟通，然后在薪酬结构设计、薪酬信息获取、薪酬方案变成、最后确定等各个阶段都要重视不同形式的薪酬沟通，从而帮助企业和职工之间在薪酬问题上达成共识，为薪酬体系的有用运转奠定重要的前题和基础。

当然，具体的开发型薪酬方案设计是一项较为复杂的技术，此时不同行业、处于不同发展阶段的企业也各有各的做法，没有统一和通用的程序，笔者只是就其基本思路作一探究，还有待于在标准评定、操作手法等方面进一步成熟和完膳，更需要实践的丰富与验证。总之，企业薪酬制度是一项重要的管理制度，通过变革创新，建立开发型制度的精髓在于加大职工的责任感、自由度，强调其能力和技能的发挥，加强他们对企业的任同感和团队意识，为企业发展战略的实现和激励机制的生成提供可靠保证。

薪酬调查报告解读篇十

株洲桢仕杰贸易有限作为全国知名体育品牌“安踏”在湖南的代理商，多年经营，几经周折，从“安踏”品牌塑造，成长，壮大至近年的市场收缩调整，至今，已经走过了最艰难的时期；今年桢仕杰迎来了“完善激励机制，全面提升整体管理水平”改革关键年。为配合公司做好薪酬体系的修订，以及全面推行绩效考核机制，人力资源部对公司内部架构及岗位和本区域可对比企业进行数据收集，提交本年度的薪酬分析调研报告。

公司内部数据主要是通过整理20xx年人事薪酬数据、薪酬调整数据，以及通过走访业内同行与网络等途径，并对株洲政府20xx年公开公布——相近规模企业相似或相近岗位薪酬数据，通过对这些基础的数据分析处理形成此报告。

通过对公司内部这几年薪酬调整变化情况，和本区域市场上参比岗位的薪酬状况进行分析，力求本调查报告能透晰出调研各岗位的基本现金收入、月度总收入，年度收入，年度总收入，以及公司现有薪酬体系，岗位薪酬设置在行业内的整体水平等重要薪酬信息。

3.1 株洲桢仕杰贸易有限公司

(略)

3.2 株洲依纯商贸有限公司

(略)

3.3 株洲鸣杨体育用品有限公司(361度湖南分公司)

(略)

株洲桢仕杰贸易有限公司

本薪酬调查岗位薪资未包含福利项目

6.1 现存问题

在20xx年薪酬体系中，公司在年度内修改达一次以上。该薪酬模式运行以来，逐渐呈现出了一些情况：

6.1.1. 薪酬的激励效果难以体现；、

其二，自营区域与市场业务版块人员的业绩提成方案，达成率现实运营状况有一定偏差，在在管理层和基层员工中清晰知道难以达成目标。

6.1.2、因20xx年在薪酬体系设定中系数的确定上缺乏硬性、可操作性的区分标准，导致各部门对基本薪酬构成与绩效-业务提成系数存在一定的误解与疑惑，且绩效---业务提成系数普遍偏低，直接导致了同地区内，薪酬与绩效系统之间的个人薪酬差距。

6.1.3. 以依纯商贸公司经理级的部门负责人人的工资为例：

在同样岗位职责的两位员工，尽管系数相同，但两个人因为平台系数设定不同，而导致每月工资差距占到个人工资的%；对现有的团队稳定存在一定的隐患。同时，随着行业市场收缩，市场占有率下降，业绩拓展几近于零，原属于拓展业务的岗位的市场业务团队也将逐步转入促进优质加盟商单店业绩工作中，其原平台系数一旦随之降低，将直接导致熟悉市场情况的人员流失；而若不降低系数，则将对原薪酬体系分配占比的冲击。

6.1.6. 与薪酬体系相辅相成的相关制度(奖惩、晋升、绩效考核制度等)未与薪酬制度对接与挂钩，直接影响了员工在日常工作中对业绩与薪酬的关注。目前，各岗位在“加班费”、“工龄补助”、“通信补助”等方面形成统一规范与执行标准，实际执行情况与规范中的标准偏差很大。而这些薪酬之外的“收入”在一定程度上没有达到对员式的稳定作用。

6.1.7公司各具体岗位月工资标准表

七、20xx年度薪酬调整建议

7.1明确制订、改良平台系数与个人系数确定方案，或明确部

门平台系数设定标准；

7.3针对不同岗位实行多样化的津贴补贴；

4. 建立并完善的薪酬管理体系；

5.2具体措施

5.2.1明确化：

四是明确薪酬异动的标准。宽带制薪酬下，在同职级中，个人调薪的必需或必备的条件；

5.2.2。合理化。

5.2.2.1目前员工调薪工作主要由人力资源进行事务性手续办理；部门负责人极少参与薪酬标准的调整工作，但是执行过程中，公司高层个人感性认定所产生的决定，直接否定了公司拟定并执行中的操作规范；形成了单个提出申请的与兢兢业业工作的员工对比与落差。因此建议提高部门负责人在薪酬调整过程中的主观能动性，使之参与进薪酬标准的制订过程中来，显得相当迫切。尤其是基层管理人员的薪资调整建议可以自下而上进行。

5.2.3、多样化。

综合公司现有市场加盟商与自营区域终端市场情况，来推算出公司应该设立对应职能部门和岗位。建议公司考虑精简机构与岗位编制，对于部分合并的岗位，对于身兼多职或有特殊素质、特殊技能的员工，尤其是自营区域终端管理人员，应在薪酬的设计上留有余地，或设定“兼职”、“技能津贴”、“特别岗位津贴”等；以平衡员工工作重心，并提高员工自我激励自我提升个人综合素质。

5.2.4、体系化。

5.2.4.1尽快制定并完善员工奖惩细则，创立“奖金池”；

以积极激励、相对稳定的为目的，并建立部门或区域内部的合理、有效的补充性做法。

人力资源部:xxx