

最新膜结构车棚设计方案详解(精选5篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。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。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

膜结构车棚设计方案详解篇一

薪酬结构设计属于薪酬体系中的一个子模块，因此在设计薪酬结构时必须服从薪酬体系所要达到的目标这个大前提。薪酬体系主要有两个目的：一是确保企业合理控制成本、二是帮助企业有效激励员工。

二、薪酬结构设计的先行工作

- 1，在分析公司战略的基础上，确定人力资源战略，进而制定了企业的薪酬策略；
- 3，通过外部对标、内部诊断，做好企业内外部薪酬调查，并且企业薪酬水平的确定和调整标准应建立在内外部公平的基础之上。

三、薪酬结构设计的首要前提是岗位群落的科学划分

岗位性质的不同，薪酬结构需要随之变化。

一般根据工作内容、工作性质不同，对岗位按性质进行归类。通常我们看到的岗位性质分类有以下5大类别：

- 1，管理序列：
- 2，职能序列：

3, 技术序列:

4, 销售序列:

指在市场上从事专职销售的职位, 一般工作场所不固定;

5, 操作序列:

指在公司内部从事生产作业或销售的职位, 一般工作场所比较固定。

四、薪酬结构设计通常采用的发放明目:

1. 管理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+月绩效工资+年度延迟支付工资)+(企业业绩分享+工龄工资+各类补贴或补助)

2. 职能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+月绩效工资+年度延迟支付工资)+(企业业绩分享+工龄工资+各类补贴或补助)

3. 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+月绩效工资+项目奖金+年度延迟支付工资)+(企业业绩分享+工龄工资+各类补贴或补助)

膜结构车棚设计方案详解篇二

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。

膜结构车棚设计方案详解篇三

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

膜结构车棚设计方案详解篇四

现今很多国有企业中突出的现象是薪酬体系的变化跟不上企业发展速度的变化，尤其是国有企业中层管理人员薪酬制度中存在着诸如总体薪酬偏低，薪酬结构不合理，考核指标设计的不合理，考评系统不够科学等问题。这些问题严重的影响了中层管理人员的工作热情，使得很多国企中层管理人员职务消费过度膨胀。基于此，如何对国有企业中层管理人员现行的薪酬体系进行优化设计，摈弃传统薪酬体系的弊端，发挥薪酬激励在企业中的作用，激发广大中层管理员工的工作积极性，提高企业的绩效，是本文的写作宗旨。下面以s集团为案例来进行详细分析。

s集团中层管理人员薪酬体系现状

s集团有限公司成立于20xx年5月29日。是沈阳市政府组建的由沈阳市国有资产监督管理委员会出资，集供水、排水、污水、地下水资源日常管理为一体、城乡区域统一运营管理，实现水资源的统一投资、建设、管理的国有独资有限公司，注册资本金40亿元人民币。目前s集团共有从业人员10727人，在职员工7402人，其中中层管理人员110人，占职工总人数的1.48%左右。

s集团中层管理人员是指直接听命于公司领导层，一般拥有下属，或者虽然没有下属但负责一个部门工作的人员，具体指的是公司各处处长、副处长，各科室科长、副科长、主任、副主任。近年来，公司的发展速度日新月异，但是其薪酬体系却一直变化不大，除了高层管理人员推行年薪制，采取领

先型的薪酬策略外，公司薪酬问题的矛盾和焦点都集中在了中层管理人员上。

s集团中层管理人员总体薪酬水平受沈阳市财政局总量控制，工资总额不高。近年来，企业中层管理人员整体平均薪酬水平纵向比，逐年有所增加，但是增幅不大；横向与国内近百家同行比较，处于中游水平；与在本地区同级别单位相比，工资总额比较低。

目前s集团中层管理人员实行岗位等级工资制度，薪酬结构如下：

中层管理人员主要采取月薪制度。其主要由以下几部分组成：基本工资、技能工资、岗位工资、年功工资。技能工资、岗位工资和年功工资的设置是参照国家制定的薪酬体系中相关的原则和政策来执行的，采取逐级逐年的递增方式，稳定性较强，但弹性不大。根据s集团当年整体经济效益情况，确定中层管理人员的薪资标准，并报沈阳市财政局批准备案。

在s集团中层管理人员薪酬结构中，基本工资发放的依据是沈阳市人力资源和保障局发布的关于沈阳地区薪资标准的规定，公司将中层管理人员的基本工资定为2200元。中层管理人员的技能工资主要依据中层管理人员工作年限确定的工资，现阶段公司的技能工资主要分为五级：900元、1400元、1900元、2400元、2900元。中层管理人员的岗位工资根据其工作的系列（行政事务系列、技术操作系列、营销揽货系列、前勤工人系列、后勤服务系列）的不同而确定不同的比例，通常的参考依据是劳动强度、技术含量、工作复杂程度之差。年功工资是根据中层管理人员工作指标完成程度，通过考核予以量化、确定金额和比例。s集团固定薪酬主要由基本工资和岗位工资构成，在整个薪酬体系中固定薪酬占比较大（占总薪酬的75%），远远大于浮动薪酬在总薪酬中的占比（25%）。

福利如下：

社会保险：公司依法缴纳养老、医疗、工伤等社会保险。其中养老保险公司缴纳部分为20%，个人缴纳部分为8%；医疗保险公司缴纳部分为10%，个人缴纳部分为2%。

住房基金：公司的住房基金分为住房公积金和住房补贴两部分。其中住房公积金公司缴纳部分为12%，个人缴纳部分为12%；住房补贴(新职工)公司缴纳部分为15%。

其他福利：s集团的其他福利包括通信补贴、交通补贴以及旅游及带薪假期。

s集团中层管理人员薪酬体系存在的问题

“平均主义”倾向明显

s集团的中层管理人员和普通员工之间在对企业经济效益的贡献率方面存在很大的差异，而中层管理人员与普通员工之间的薪酬差异却较小，明显无法体现根据劳动力的差异来实现差异收入的要求，可见平均主义思想严重削弱了中层管理人员的主题功能，降低了薪酬机制对员工的激励作用。而且集团内的整体薪酬水平低于市场平均水平，企业中层管理人员的薪酬水平低于同业水平，这不仅造成了中层管理人员工作积极性的下降，而且还造成了部分员工离职的现象，从而导致企业岗位效率低下。

现有薪酬体系缺乏激励措施

s集团中层管理人员的薪金采取月薪制。技能工资、岗位工资和年功工资的设置是参照国家制定的薪酬体系中相关的原则和政策来执行的，采取逐级逐年的递增方式，稳定性较强，但弹性不大。虽然在递增，但是幅度较小，激励作用不明显。而奖金的设置幅度和弹性很大，激励作用显著。但是，由于奖金发放的依据是考核结果，而考核结果的主体是被考核人的工作效益，s集团对中层管理人员的工作绩效量化工作不足，

对工作效益评价和核算体制僵化，依旧采用落后且保守的平均原则，至此，奖金的刺激和激励作用被完全抹杀。其结果是，最为公司中坚力量的中层管理人员的积极性和主管能动性受到打击，甚至造成人才流失严重。

科学、动态的薪酬管理体系未建立

在s集团中层管理人员薪酬体系中，动态薪酬所占比例非常小，反而固定薪酬所占比例偏大，薪酬的动态激励效果微乎其微。s集团的动态薪酬的设立存在着“先天不足”。因为动态薪酬发放的主要依据是绩效考核结果，但是s集团的绩效考核结果却未能真实反映实际绩效。这里有绩效考核本身不完善、不健全的客观因素，而主要症结在于，薪酬管理者对动态薪酬作用的认识不到位，甚至可以说是完全忽略。这种主观的认为因素使得绩效考核演变成走形式，走过场的“鸡肋式考核”，使得绩效考核成为“利益均沾”的一种纯福利化管理行为。

s集团中层管理人员薪酬体系优化设计

立足于中层管理人员薪酬管理体系的现状，充分运用现代绩效考核管理制度，将s集团中层管理人员的薪酬体系划分为以下三个部分（基础工资、绩效工资、津贴补贴和福利，其中基础工资又包括岗位工资和工龄工资，津贴补贴包括驻外津贴、午餐补贴、交通补贴、房屋提租补贴）。

基本薪酬

在s集团中层管理人员薪酬体系中，基本薪酬是整个薪酬管理体系中最为稳定的部分。为了避免因为薪酬体系调整增加中层管理人员心理负担，调整后的中层管理人员薪酬体系，将扩大岗位技能工资的涵盖面。即在基本薪酬的基础上，增加两个薪酬项目——岗位技能工资和绩效工资。

岗位技能工资

岗位技能工资是在对中层管理人员的岗位评估的基础上确立的，其确定标准直接体现了各个中层管理人员的岗位技能的高低。结合s集团薪酬体系发展状况，实行浮动评估制度，每六个月评估一次，根据前六个月的评估结果直接影响到后六个月的岗位技能工资数额浮动额度。s集团有限公司中层管理人员各岗位技能工资标准如下：

岗位技能工资标准

工龄工资

s集团中层管理人员的工龄工资标准为：将其加入s集团的那一年确定基数，若中层管理人员入职不足5年，则其工龄工资为每年20元，若工作5年但不足，则其工龄工资为每年26元，若工作10年以上，则其工龄工资为每年30元。

绩效工资

s集团对中层管理人员的绩效考核由两个部分组成，第一部分是考核中层管理人员所在的部门，第二部分是考核中层管理人员个人。中层管理人员所在的部门的总体成绩和中层管理人员个人的加权平均值即为中层管理人员个人考核成绩。其中对中层管理人员所在的部门的考核由公司组成专门的考核小组进行考核，每个季度的考核成绩在总成绩的25%，每两个季度汇总一次。由专门的考核小组进行加权评定。其考核结果分为四个层次，不同的考核结果对应不同的部门考核系数见下表。

s集团对中层管理人员个人的考核由办公室会同人力资源管理部门组成考核小组进行，每三个月考核一次。s集团薪酬管理委员会负责监督对中层管理人员个人的考核，必要时可以调整考核小组成员或调整考核标准。考核等级分为5个等级。a b

c[]d[]e[]每个等级代表了中层管理人员不同的评价标准。

绩效工资考核周期分为两类，季度绩效工资以季度奖金形式发放，一般为薪资的20%左右；年度绩效工资以年度奖金形式发放，奖金应与公司年度整体效益挂钩。季度绩效工资的作用在于能够全方位考核中层管理人员在上一季度的工作总取得的成绩和为公司作出的贡献防止中层管理人员为了私利而损害公司整体利益。中层管理人员的季度绩效工资在下一个季度中按月发放，季度绩效工资的计算公式为：

季度绩效工资=季度绩效工资基数×（部门考核系数*30%+个人考核系数*70%）。

津贴补贴

学位津贴。为提升公司中层管理队伍的整体文化素质，便于引进高素质人才，公司对中层管理人员按其学位发放三年津贴，学位津贴的标准为：学士学位每月200元，硕士学位每月300元，博士学位每月450元。

驻外津贴。参加企业驻外项目，任务完成前需驻外工作的中层管理人员可以享受驻外津贴。在驻外期间按出勤（不含因公出差时间）情况发给生活津贴，该津贴按月发放并纳入中层管理人员月度工资表。具体标准为35元/日。

午餐补贴。考虑中层管理人员工作时间的灵活性，回公司吃中午饭的可能性较小，因此公司在严格考勤的基础上，每日发给在公司中层管理人员10元/日的午餐补贴。

交通费补贴。因管理工作需要不断的在外奔波，加之公司无力为中层管理人员提供专用交通工具，因此，公司决定发给中层管理人员交通费补贴每人每月100元。

房屋提租补贴。公司按中层管理人员应发工资额的13%发给房

屋提租补贴，翌年1月份进行调整。另外对自己租房的大中专毕业生实行适当租房补贴，补贴标准为每月100元。

福利

对于s集团有限公司来说，管理层的战略决策主要由中层管理人员负责实施，来至基层的矛盾和问题也主要由中层管理人员来化解，在他们风光的背后往往是常人无法因受的巨大工作压力。因此，在设计中层管理人员福利项目时，必须考虑到中层管理人员的工作责任、专业技能、需要付出的脑力和体力等因素。

出国留学

根据s集团有限公司人力资源管理制度规定，中层管理人员必须大学毕业以上学历，这就意味着中层管理人员对于知识的渴求远远大于其他岗位上的职工。同时，中层管理人员往往处理关乎公司为了发展大计的事务，必须提高中层管理人员的素质，满足中层管理人员的学习愿望□s集团应当制定人才留学计划，并将选派优秀中层管理人员出国留学作为相对稳定福利项目。

拓宽职业生涯道路

s集团有限公司应当打破传统的选、用、育、留人才制度。在日常管理中表现突出的中层管理人员，公司应当破额提拔，鼓励那些敢于担当的年轻中层管理人员勇挑重担。公司应当定期采用讲座和交谈等方式帮助中层管理人员确立正确的职业发展方向。

教育资助

某些低学历中层管理人员继续深造的愿望比较强烈□s集团便可以为这些中层管理人员提供教育培训基金或是直接送这些

员工去深造。对于继续学习的中层管理人员公司不仅可以为其报销相关学费，还应当适当调整其工作时间为其学习提供充足时间。

带薪假期

在s集团工作不足4年的中层管理人员，除法定假日外，每年可以带薪休假6天；工作超过4年但不足9年的，除法定假日外，每年可以带薪休假11天；工作超过9年不足的，除法定假日外，每年可以带薪休假20天；工作超过19年以上的中层管理人员，除法定假日外，每年可以带薪休假25天。

膜结构车棚设计方案详解篇五

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。

一、总体收入构成

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。

二、基本工资
基本工资=基本生活费+学历职称工资+年功工资+福利性补贴

（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

三、确定岗位津贴的原则

（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。

四、岗位津贴的晋升通道

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。

五、员工初始岗位津贴等级的确定

（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。

六、奖金包括年度奖金、业绩提成奖、项目奖三种形式。

（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。

七、奖金发放的原则

（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。

八、附加工资

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。

九、高管人员的薪酬体制

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。