

2023年被隔离的人心理状态 物业人员岗位调整方案(优质5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

被隔离的人心理状态篇一

为了进一步深化我校人事制度改革，建立健全岗位管理制度和聘用制度，实现学校人事管理的科学化、规范化和制度化，根据原人事部《事业单位岗位设置管理办法》（国人部字[20xx]70号），原人事部《事业单位岗位设置管理试行办法实施意见》（国人部字[20xx]87号），原人事部、教育部《关于印发高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理的三个指导意见的通知》（国人部发[20xx]59号），湖南省人民政府办公厅《关于印发湖南省事业单位岗位设置管理实施意见（试行）的通知》（湘政办发[20xx]11号），湖南省人力资源和社会保障厅《关于印发湖南省事业单位岗位设置管理工作有关问题的处理意见的通知》（湘人社函[20xx]75号），湖南省人力资源和社会保障厅、湖南省教育厅《关于印发湖南省高等学校、义务教育学校、中等职业学校等教育事业单位岗位设置管理实施意见的通知》（湘人社发[20xx]97号）等文件精神特制定本方案。

1、参加过20xx年工资套改的正式工作人员；

2、20xx年工资套改后按规定程序来院工作的在册正式工作人员；

3□20xx年7月1日至完成首次岗位设置管理期间退休，且退休时执行专业技术岗位工资待遇的人员。

未经编制部门核编或人事部门正式办理聘用手续的人员，暂不列入本实施方案的管理范围。

（一）岗位总量

依据湖南省机构编制委员会《关于湖南女子学院机构编制的批复》（湘编□20xx□28号）核定的编制数，我校各类岗位总量为735个。

（二）岗位设置类别

全院岗位分为管理岗位、专业技术岗位、工勤技能岗位三种类别。

1、管理岗位：指担负领导职责或管理任务的工作岗位。包括：

（1）校级党政工领导岗位；

被隔离的人心理状态篇二

1、规范公司员工的调薪制度，推动员工工作的积极性，责任感，以便公司长期稳定发展；

2、建立公司员工调薪通道，激励员工不断提高业绩，以端正的工作态度，卓越的工作技能推动企业的发展。

二、调薪的原则

1、调薪必须坚持公平，公正的原则；

2、调薪必须坚持以岗位任职资格为准则，杜绝论资排辈；

3、调薪必须以鼓励员工对公司的忠诚度和稳定性为前提。

三、调薪的渠道

2、员工自身认为符合调薪资格的也可到公司综合部提出调薪申请。

四、调薪的资格

员工必须具备以下条件才具有调薪的资格：

1、公司员工调薪必须在公司工作一年以上；

3、公司员工调薪，必须在最近一年内的考核中成绩为较好以上者。

五、调薪标准

1、年度调薪（基本工资）涨幅5%的情况

该员工在公司工作满一年以上，年度平均考核成绩80分以上；

2、年度调薪（基本工资）涨幅8%的情况

该员工在公司工作满一年以上，年度平均考核成绩85分以上；

3、年度调薪（基本工资）涨幅10%的情况

该员工在公司工作满两年以上，年度平均成绩在90分以上；

被隔离的人心理状态篇三

**有限责任公司是市人民政府直属的国有独资公司。公司按市工业发展规划和建设计划负责对市工业政府投资部分进行融资和投资，是市政府促进工业发展的平台，实行政府代建

制管理模式。公司员工的办公经费和薪酬待遇由市财政局全额拨款。根据公司的性质和工作职能，参照公务员和同类企业职工工资调整的管理规定，经公司班子会研究决定，制定本方案。

一、指导思想

公司职工工资调整方案是在公司稳步发展的基础上，为增加职工收入，改善职工生活，调动员工工作积极性，本着优劳优得，兼顾公平的原则为基础确立的。首先考虑到全体员工收入的提高，公司坚持以人为本，努力构建和谐企业、和谐团队的经营理念。根据公司的实际情况，参照同类企业的调资方案给予执行。

二、每年工资增加额列入部门预算报市财政局批准后执行。

三、调资的范围

公司员工工资调整范围面向全体在职员工，上调幅度100元—400元不等。

1、凡在公司连续服务两年的在职正式员工，每工作满两年并且距上一次调资满两年，年度考核评为称职以上等级的给予增加相应工作岗位一级工资。员工进入公司工作的起始时间以员工第一次在公司领取月薪的时间为准。

2、连续三年评为先进工作者的员工给予增加相应工作岗位一级工资。

四、公司员工工资级别及工资标准（详见明细表）

1、董事长工资级别共分4级，标准从6800元—8000元，每个级差为400元。

2、总经理工资级别共分5级，标准从6300元—7700元，每个级差为350元。

3、副总经理工资级别共分5级，标准从5300元—6500元，每个级差为300元。

4、总工程师、总会计师、总经济师薪酬待遇原则上享受公司副总经理待遇。

5、董事长/总经理助理工资级别共分5级，标准从4800元—5800元，每个级差为250元。

6、部门正职领导工资级别共分6级，标准从4300元—5300元，每个级差为200元。

7、部门副职领导工资级别共分8级，标准从3800元—4800元，每个级差为150元。

8、部门职员工资级别共分四个类别

(1) 普通员工工资级别25级，标准从1600元到4000元，每个级差为100元。（详见普通员工工资标准明细表）

(2) 初级技术员工工资标准25级，从1700元到4100元，每个级差为100元。（详见初级技术员工工资标准明细表）

(3) 中级技术员工工资标准15级，从2700元到4800元，每个级差为150元。（详见中级技术员工工资标准明细表）

(4) 高级技术员工工资标准10级，从3700元到5500元，每个级差为200元。（详见高级技术员工工资标准明细表）

五、公司员工工资调整原则规定

公司员工调资原则上根据公司员工不同的工作岗位相对应公

司员工工资标准级别每次上调一级工资。

六、公司部门职员岗位工资级别的规定

公司部门职员岗位工资级别将根据员工的职务、技术职称、学历、工作性质分别按普通员工工资标准、初级技术员工工资标准、中级技术员工工资标准及高级技术员工工资标准给予确定。

（一）新招聘员工的试用期月薪1000元，试用期满正式录用后，根据员工的职务、技术职称、学历、分别确定员工的岗位工资级别及工资标准。

1、博士研究生部门职员岗位工资级别工资标准为普通员工11级，月薪3000元。具有高级职称的，工资标准为高级技术员工工资10级，月薪3700元。

2、硕士研究生部门职员岗位工资级别工资标准为普通员工16级，月薪2500元。具有技术职称的，工资标准分别为：中级技术员工15级，月薪2700元；高级技术员工10级，月薪3700元。

5、大学本科毕业部门职员岗位工资级别工资标准为普通员工19级，月薪2200元。具有技术职称的，工资标准分别为：初级技术员工19级，月薪2300元；中级技术员工15级，月薪2700元；高级技术员工10级，月薪3700元。

6、大学专科毕业部门职员岗位工资级别工资标准为普通员工21级，月薪2000元。具有技术职称的，工资标准分别为：初级技术员工21级，月薪2100元；中级技术员工15级，月薪2700元；高级技术员工10级，月薪3700元。

7、中等专科毕业部门职员岗位工资级别工资标准为普通员工23级，月薪1800元。具有技术职称的，工资标准分别为：

初级技术员工23级，月薪1900元；中级技术员工15级，月薪2700元；高级技术员工10级月薪3700元。

8、高中及以下学历部门职员工资级别为25级，月薪1600元。

（二）部门工作小组组长、业务主办(以公司行文确认为准)每月岗位补贴500元。

（三）通过商调到公司的员工不设试用期。工资级别按照公司员工工资标准级别给予核定。

（四）临时工和编制外聘用的职工工资另行规定。

六、公司员工工龄工资标准

公司员工的工龄以来宾市人才交流中心审定的为准。年工龄工资为20元。

七、公司协理的工资标准

公司协理的工资标准按其相应的工资标准的85%发放。

八、本方案适用于**。

被隔离的人心理状态篇四

**公司员工的薪酬调整采取整体调整（普调）和个别调整（业绩调薪、能力调薪、岗位异动调薪）相结合的原则予以实施。

薪酬调整时，员工所在部门提供需调整薪酬人员的工作业绩报告、调整依据说明及调整建议，交人文中心核实，由人文中心根据制度规定审核调整幅度，报人文中心副总裁审核，并报**公司人力资源委员会批准，批准后人文中心将结果反

馈给相关部门及人员。

1、整体调整

为了体现员工与**公司共同成长的发展思路，保证企业发展的成果惠及所有员工，公司根据国家政策、行业的薪酬变化水平、消费物价指数变化，结合公司发展战略、公司整体人工成本及公司经济效益，由人文中心核算出薪酬增长幅度，报**公司人力资源决策委员会审批。整体调薪主要是在保持薪级不变的情况下，调整员工薪酬在带宽中的位置，以对员工进行激励。也可根据公司需要对福利或者津贴进行调整。

公司制定战略规划，明确回款、净利润等完成目标，根据目标的完成情况进行岗位薪酬整体调整，原则上调整周期应在一年以上。

具体可参照如下公式予以调整：

调整幅度= $cpi*80\%+回款增长率*10\%+净利润增长率*10\%$

年度薪酬调整比例上限为10%，下限为-5%。

2、业绩调薪

公司在每年3月份左右根据上年度业绩评价结果对员工岗位薪酬进行调整，具体规则如下：

年度综合业绩评价等级为“不合格”的员工，在本人所在薪级中下调10%；

员工年度业绩调薪，不能超出其所在薪级的最大值；员工因年度业绩不佳而导致降薪，可以低于所在薪级的最小值。

3、能力调薪

每年能力等级评定结束后，公司根据员工能力等级评定结果，对员工的薪酬进行调整。原则上可以根据员工的能力高低进行员工薪级调整，每次调整幅度为20%至50%，一年内能力调薪次数不超过一次。

4、岗位异动调薪

岗位异动调薪属于个别岗位的薪酬调整工作，岗位异动调薪本身体现了“换岗换薪”的基本工作原则，根据新岗位的等级确定薪酬。

新设立岗位调薪。如果新调入的岗位是新设立的岗位，则根据新设岗位的岗位职责和任职资格要求同其他岗位进行比较，以最接近的岗位的薪酬级别作为该岗位的薪酬级别。

岗位晋升调薪。员工岗位晋升，试用期内工资不变，试用期结束后，如果综合评价为“合格”且顺利转正，原则上纳入新岗位所在薪级。原则上，员工岗位晋升的薪酬调整幅度建议为30%，调整后的员工薪酬不能低于新岗位所在薪级的最低值，但员工单次薪酬调整幅度不应超过50%。如果单次调整还没有达到所在薪级的最低值，6个月后可进行2次调整，以此类推。

岗位降级调薪。员工因个人绩效表现不佳而降职（不适合公司发展需要），则薪酬降到新岗位所在薪级后，其薪酬不能超过所在薪级的50分位；员工平时表现良好，但因工作上出现重大失误而导致降职，则薪酬在降低后薪级中不能超出75分位；公司因业务需要，必要时将优秀员工转调至薪级较低的岗位，该员工将保持原薪级，一切调薪及有关事宜均依原等级薪资。因竞聘落选而导致离职原岗位的员工，在等待重新安排岗位期间，其薪酬维持不变，调整岗位后，如果新岗位的薪级降低，则薪酬在降低后薪级中不能超出75分位。

岗位轮换调薪。优秀员工因公司业务需要，调至同薪级岗位

时，该员工将维持原薪酬水平。

职责变化调薪。如果岗位职责发生较大变化，则由人文中心和用人部门共同对岗位进行重新评价，根据职责变化重新对其薪酬进行调整，调整幅度不超过30%。

临时调岗调薪。因工作需要调岗的员工如果在6个月内(含)恢复原岗位，则该员工维持原薪酬水平，调岗超过6个月时需按照上述规定执行。

5、调整注意事项

以上薪酬变化由人文中心会同相关部门商讨后提出建议，经人文中心副总裁审核，总裁批准后次月1日起执行。

整体调薪、业绩调薪、能力调薪于下年度年初统一实施，岗位异动调薪根据实际情况随时执行，但员工不得在6个月内连续调薪，如遇到该情况，则第二次调薪时间顺延。

如果员工工资已经处于薪级最高值，且年度业绩评价为“优秀”或者“良好”的，若岗位具有升级通道且也满足任职条件，可晋升薪级并调薪；岗位无通道或本人不具备通道岗位升级条件的一律不晋升，且薪酬维持不变。

如果员工工资已经处于薪级最低值的，且年度业绩评价被确定为“不合格”的，应作试岗处理。一般试岗期为三个月，期满业绩评价合格的，定原薪级初档；不合格的，按经培训仍不合格的处理办法解除劳动合同。

人文中心可对公司有突出贡献的员工和有重大违纪行为的员工提出薪酬特别调整建议，经**公司人力资源决策委员会审议批准后执行。

被隔离的人心理状态篇五

xx公司在去年底刚成立，根据虎门富民集团公司对下属六家一级企业工资薪酬调整工作的相关精神，公司在十几个原镇属下企业工资薪酬的基础上，结合公司由于刚成立业务运营还没有大规模开展和现时没有较大盈利收入的实际情况制定了本工资方案，现就工资拟定具体方案如下：

第一章总则

按照公司经营需要和管理模式，遵照国家有关人事管理政策和公司相关管理制度，特制定本方案。

第二章适用范围：

本方案适用范围是xx公司员工和下属全资企业正、副职，下属全资企业其他工作人员不在本范围内，适用范围人员包括：

- 1、公司副经理
- 2、属下企业正、副经理
- 3、公司各部门正、副经理
- 4、公司财务人员
- 5、公司一般员工

第三章工资构成

工资构成由三部份（或其中二部份）组成：

- 1、基本工资

2、岗位工资

3、生活补贴

月工资总额=基本工资+岗位工资+生活补贴

第三章工资基准、人数

xx公司员工和下属全资企业正、副职总人数28人，本次调资人员24人，邓建鹏、万正亮、谭丽英、陈锦敏四人归属集团公司负责。

1、公司副经理：1人

基本工资4000元，岗位工资2600元，生活补贴3840元，合计10440元

2、属下企业正经理：8人

基本工资3500元，岗位工资2600元，生活补贴2840元，合计8940元

3、属下企业副经理：1人

基本工资3000元，岗位工资2200元，生活补贴2070元，合计7270元

4、公司部门正经理：

基本工资2500元，岗位补贴3100元，合计5600元

5、公司部门副经理：

基本工资2500元，岗位补贴2600元，合计5100元

6、公司会计员：5人

基本工资2500元，岗位补贴2000元，合计4500元

7、公司出纳员：5人

基本工资2500元，岗位补贴1500元，合计4000元

8、公司一般员工：4人

基本工资2500元，岗位补贴1300元，合计3800元

第五章试用期工资

新招聘员工试用期的工资享受公司一般员工的工资待遇的80%，试用期为三个月，即试用期工资为：3040元。

第六章相关补贴

1、社保补贴：按员工的基本工资额为购买基数。

(1)、公司副经理：

公司每月支付数 $4000\text{元}\times 14.5\%+41.68\text{元}=621.68\text{元}$

(2)、属下企业正经理：

公司每月支付数 $3500\text{元}\times 14.5\%+41.68\text{元}=549.19\text{元}$

(3)、属下企业副经理：

公司每月支付数 $3000\text{元}\times 14.5\%+41.68\text{元}=476.68\text{元}$

(4)、部门正副经理、财务人员、一般员工：

公司每月支付数 $2500\text{元}\times 14.5\%+41.68\text{元}=404.18\text{元}$

2、住房公积金补贴：按基本工资额为购买基数，按8%购买率购买。

(1)、公司副经理：

公司每月支付数 $4000\text{元}\times 8\%=320\text{元}$

(2)、属下企业正经理：

公司每月支付数 $3500\text{元}\times 8\%=280\text{元}$

(3)、属下企业副经理：

公司每月支付数 $3000\text{元}\times 8\%=240\text{元}$

(4)、部门正副经理、财务人员、一般员工：

公司每月支付数 $2500\text{元}\times 8\%=200\text{元}$

第七章其他补助

1、其他补助范围包括：中国各个传统节日。

2、发放范围、标准：发放标准分三级，由xx公司根据工作成效及工作

进度在规定标准范围内适时适量发放。

(1)、公司副经理、属下企业正经理13000元范围内。

(2)、属下企业副经理、部门正、副经理10400元范围内。

(3)、财务人员、一般员工9100元范围内。

第九章执行时间

从二〇一三年三月一日起实施执行。

第八章其他

公司现时工作架构体系是以上述人员为架构基准，随着日后发展需要招聘专业技术人员或者保安员等工种工作人员的，公司再行根据实际情况制定工资标准。