

# 最新薪酬设计的方案有哪些(大全9篇)

为保证事情或工作高起点、高质量、高水平开展，常常需要提前准备一份具体、详细、针对性强的方案，方案是书面计划，是具体行动实施办法细则，步骤等。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？下面是小编为大家收集的方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 薪酬设计的方案有哪些篇一

企业薪酬设计是以薪酬策略为指导，遵循一定的原则，并结合影响因素制定的薪酬方案，这些因素包括战略发展阶段、文化、市场和价值因素等。薪酬设计是建立现代薪酬管理制度的前提和重要组成部分。是企业人力资源管理中最核心的内容之一，关系到企业的经营管理以及长远的发展。如何才能制定出科学合理的薪酬满足企业和员工的双向需求，总裁专家对此做了如下分析：

位分析是确定薪酬的基础。结合公司经营目标，公司管理层要在业务分析和人员分析的基础上，明确部门职能和职位关系，人力资源部和各部门主管合作编写职位说明书。

职位评价（职位评估）重在解决公司薪酬设计方案的对内公平性问题。它有两个目的，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；二是为进行薪酬调查建立统一的职位评估标准，消除不同公司间由于职位名称不同、或即使职位名称相同但实际工作要求和工作内容不同所导致的职位难度差异，使不同职位之间具有可比性，为确保工资的公平性奠定基础。它是职位分析的自然结果，同时又以职位说明书为依据。

科学的职位评价体系是通过综合评价各方面因素得出工资级

别，而不是简单地与职务挂钩，这有助于解决当官与当专家的等级差异问题。总裁专家说，高级研发工程师并不一定比技术研发部经理的等级低。前者注重于技术难度与创新能力，后者注重于管理难度与综合能力，二者各有所长。

薪酬调查重在解决薪酬的对外竞争力问题。企业在确定工资水平时，需要参考劳动力市场的工资水平。公司可以委托比较专业的咨询公司进行这方面的调查。

薪酬调查的对象，最好是选择与自己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。薪酬调查的数据，要有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。

薪酬调查的结果，是根据调查数据绘制的薪酬曲线。在职位等级-工资等级坐标图上，首先标出所有被调查公司的员工所处的点；然后整理出各公司的工资曲线。从这个图上可以直观地反映某家公司的薪酬水平与同行业相比处于什么位置。

在分析同行业的薪酬数据后，需要做的是根据企业状况选用不同的薪酬水平。

总裁专家分析影响公司薪酬设计方案的因素有多种。从公司外部看，国家的宏观经济、通货膨胀、行业特点和行业竞争、人才供应状况甚至外币汇率的变化，都对薪酬定位和工资增长水平有不同程度的影响。在公司内部，盈利能力和支付能力、人员的素质要求是决定薪酬水平的关键因素。企业发展阶段、人才稀缺度、招聘难度、公司的市场品牌和综合实力，也是重要影响因素。

同产品定位相似的是，在薪酬定位上，企业可以选择领先策略或跟随策略。薪酬上的领头羊未必是品牌最响的公司，因为品牌响的公司可以依靠其综合优势，不必花费最高的工资

也可能找到最好的人才。往往是那些财大气粗的后起之秀最易采用高薪策略。它们多处在创业初期或快速上升期，投资者愿意用金钱买时间，希望通过挖到一流人才来快速拉近与巨头公司的差距。

绩效工资是企业管理者对员工完成业务目标而进行的奖励，即薪酬必须与员工为企业所创造的经济价值相联系。绩效工资可以是短期性的，如销售奖金、项目浮动奖金、年度奖励，也可以是长期性的，如股份期权等。此部分薪酬的确定与公司的绩效评估制度密切相关。

总裁专家说，确定职位工资，需要对职位做评估；确定技能工资，需要对人员资历做评估；确定绩效工资，需要对工作表现做评估；确定公司的整体薪酬水平，需要对公司盈利能力、支付能力做评估。每一种评估都需要一套程序和办法。所以说，薪酬体系设计是一个系统工程。

在确定薪酬调整比例时，要对总体薪酬水平做出准确的预算。目前，大多数企业是财务部门在做此测算。专家的建议是，为准确起见，最好同时由人力资源部做此测算。因为按照外企的惯例，财务部门并不清楚具体工资数据和人员变动情况。人力资源部需要建好工资台账，并设计一套比较好的测算方法。并且根据测算方法不断对公司薪酬设计方案进行修正。

## 企业薪酬设计方案（二）

薪酬对于员工和企业的重要性决定了薪酬管理的重要性，薪酬管理的重要性往往取决于良好的薪酬体系。所以，良好的薪酬体系是对吸引人才，提升员工士气，提高企业竞争力具有不可忽视的作用。一个好的薪酬制度不仅能提高员工积极性，而且提高员工忠诚度，减少企业人员流动成本。

要构建好的薪酬体系，关键要掌握薪酬设计的方法。本文从七个方面对薪酬设计全过程进行了阐述。

设计企业薪薪酬方案，首先弄清楚企业基本情况和在行业中地位，明确薪酬设计要达到的目标，是薪酬制度设计的第一步。

（一）企业现状调查。首先，要对企业的经营运行状况、薪酬制度对员工的影响和对企业绩效的影响进行全面、深入细致的调查分析，以求发现问题。

企业现状调查内容：

- 1、企业现行组织结构、工作职位分布，各职位工作内容和作用。
- 2、各类人员的构成，薪酬水平、各类人员的薪酬在企业薪酬总额中的比例。
- 3、企业员工对现行工资制度的满意度及最不满意的问题。
- 4、企业经营绩效、各种技术经济数据。
- 5、劳动力成本对整个成本的影响程度。
- 6、企业产品和生产技术水平等等。

（二）明确需求，确定方向和目标。

在调查的基础上进行分析和判断，明确需求、确立方向和设计目标。

- 1、明确本企业所处的发展阶段。一个企业的发展，通常有创建萌芽阶段、增长发育阶段、发展成熟阶段和衰退阶段。各阶段企业薪酬设计策略是不同的。
- 2、确定本企业当前最关键的工作职位（岗位）和关键岗位上的人员供需目标。

3、明确薪酬政策应向何种工作岗位、何种员工倾斜，确定当前应激励什么，约束什么。

4、提出适应本企业发展阶段的劳动力成本在企业总成本（含费用）中的比例范围。

5、提出初步适应当前经营状况的企业薪酬组成和支付方式，确定薪酬弹性幅度等等。

（一）市场调查内容。薪酬市场调查是对企业所支付的薪酬情况做系统的收集和分析判断过程。一个好的薪酬市场调查，可以帮助企业了解薪酬水平在产品市场和劳动力市场上的位置，将有利于控制劳动力成本，又能保持对关键人才的吸引、留住和激励，赢得人才竞争优势，同时还可以预测企业薪酬政策在将来的变化和发展，为企业制订薪酬制度控制薪酬总水平、各类人员薪酬相对水平、各类人员的薪酬等级划分提供基本数据。

（二）市场调查方法。

1、要充分利用社会上的信息资源，广泛收集各种相关的技术、经济数据。如劳动力市场上的各类人员的指导价、统计部门公布的各行业各类人员的薪酬水平。

2、企业自己或请社会上专业中介机构进行产品和劳动力市场调查。

（一）公平原则

1、内部公平。在薪酬管理时，必须采用一种透明、竞争、公平的薪酬体系，这对于激发员工的积极性具有重要的作用。

2、外部公平。外部公平是指同一行业，同一地区或同等规模的不同企业中类似职务的报酬应当基本相同。

3、员工个人公平。员工个人公平是指对同一企业中从事相同工作的员工的报酬进行相互比较时应该公平。

## （二）竞争原则

竞争是指在社会上和人才市场上。企业的薪酬标准要有吸引力，才足以战胜竞争对手，吸引和留住企业所需的人才。因此，有条件的企业，在制定薪酬政策时，应采取高于其他企业的薪酬政策，以保证最大限度地吸引和保持最优秀的人才为本公司服务。如果企业的薪酬水平较低，必然在与其他企业的人才竞争中处于不利的地位，优秀人才将与企业无缘。所以，必须充分考虑各种类型员工的需求和企业现状，制订具有竞争性的薪酬方案。

## （三）经济性原则

提高企业的报酬水平，固然可以提高其竞争性与激励性，但同时也要明白，企业支付给员工的报酬是企业所生产的产品或服务的成本的重要组成部分，过高的劳动报酬必然会提高产出在市场上的价格，从而降低企业的产品在市场中的竞争力。所以，报酬制度不能不受经济性的制约。不过，在考察人力成本时，不能仅仅看薪酬水平的高低，还要看员工的绩效水平。实际上，员工的绩效水平对企业产品竞争力的影响会大于成本因素。此外，人力成本的影响还与行业的性质及成本构成有关。

## 薪酬设计的方案有哪些篇二

1. 1在设计薪酬水平前，做好对销售人员的薪酬调查。包括：
  1. 1. 2调查竞争对手的销售人员薪酬情况；
  1. 1. 3调查区域间薪酬水平差异情况；

1.1.4了解本企业历史薪酬制度，分析研究其优点和缺点；

1.1.6调查了解本企业销售人员对当前薪酬制度的满意度情况，及对未来薪酬制度改革的期望值。

1.2.在做好薪酬调查之后，再设计销售人员的薪酬水平。

1.2.2外部公平就是要让薪酬水平具有动态的市场竞争力。

2.1制定薪酬结构的策略。

销售人员的薪酬结构策略常见的有：高底薪低提成；中底薪中提成；低底薪高提成；销量占比制；费用包干制；阶段考评制。

2.2，明确薪酬结构的内容。固定薪酬包括岗位工资、固定津贴、福利等。业绩薪酬包括绩效工资、业绩提成、业绩奖金、股份分红等。

3.1优化绩效考核制度：

3.1.1以业绩和结果为导向，严格绩效考核制度，做到公平公正；

3.1.2科学制定考核目标，量化与细分目标；

3.1.5改革绩效考核制度，找出绩效考核漏洞并打上补丁，在实际运用中不断完善绩效考核的作用。

3.2善用薪酬激励：

3.2.1做好外部激励，提升薪酬水平；

3.2.3做好内部激励，帮助员工成长，使员工与企业共同发展进步。

## 薪酬设计的方案有哪些篇三

1、外部公平性原则：同社会的工资水平和本行业的工资水平相适应；

2、内部公平性原则：体现同工同酬，体现不同责任和不同水平的薪资差别；

4、体现人才价值原则：让员工看到发展前景，留得住真正的人才。

5、着重解决以下几个问题：

（1）工资与员工个人技能和能力脱钩问题。现在，员工的工资在聘任时基本确认，除非是员工的职务得到提升，否则将一直停留在最初的工资水平，薪酬体系应为优秀员工因个人技能和能力的提高提供一条工资相应提高的通道。

（2）工资与公司整体绩效不相关问题。由于员工的工资水平没有与公司整体绩效挂钩，造成了公司员工尤其是管理人员对公司效益不关心。

（3）工资与岗位不相关问题。岗位变动，薪酬随之变动。

（4）调整工资有法可依，有章可循，减少随意性。

员工薪酬由三部分组成：岗位工资、绩效工资、附加工资，即：

员工工资=岗位工资+绩效工资+附加工资

对于销售类员工来说，业务提成取代上述工资构成中绩效工资，即：



销售类员工工资=岗位工资+业务提成+附加工资

本薪酬体系方案的基础是岗位工资，它从员工的岗位价值和技能因素方面体现员工的贡献。员工的岗位工资主要取决于他所处岗位的性质。通过工作分析和岗位评价，把所有岗位分为高层a、中层b和基层c三个层次，并进一步细分为十等，根据业务类型将公司所有的岗位分为：管理类、专业技术类、营销类、专业类、客服类、行政事务类和工勤类。

薪酬设计方案本站合四篇

关于薪酬设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案范文汇总五篇

关于薪酬设计方案范文十篇

薪酬设计方案范文合集七篇

## 薪酬设计的方案有哪些篇四

薪酬设计方案详解：

未来企业的竞争是人才的竞争，这已经是企业界的共识。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，薪酬设计方案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(见表1)。

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。薪酬设计方案的基本原则有市场竞争原则即外部公平原则、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。

薪酬设计是一个系统工程，每个环节都很重要，主要包括5个环节：

环节一：体现岗位价值，做好岗位价值评估。环节二：体现个人价值，做好员工能力评估与定位。环节三：体现外部竞争性，做好市场薪酬调查工作。环节四：企业人力成本分析，目的在于确定企业的年度薪酬总额和市场薪酬定位。环节

五：薪酬结构设计，薪酬结构如何设计依赖于企业的薪酬价值观和薪酬思想。

在整个薪酬设计方案中，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。

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。

总之，企业在做薪酬设计方案时，一定要把握好每一步工作，做好每一个环节和细节，这样才能制定出合理而科学的薪酬制度，充分发挥出薪酬的激励作用。

关于薪酬设计方案范文合集五篇

关于薪酬设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案范文合集七篇

关于薪酬设计方案范文十篇

关于薪酬设计方案范文七篇

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文汇总五篇

## 薪酬设计的方案有哪些篇五

（二）劳动工资负责员工薪酬政策的具体实施，根据政策和制度的规定核定员工薪资的级别，以及薪酬调整的具体事宜，每月负责员工的工资表册的制定，并与财务加强工作联系，做好工资发放工作。

（四）企业总经理负责薪酬政策方案的审批，并对其实施予以督察。

### （一）公平性原则

不同职位的人员应获得与其职位价值相当的薪酬；在相同的工作岗位上，只要作出相同的薪酬。

### （二）认可性原则

首先是要得到国家法律 and 政策的认可，也就是不能违背国家政策，凡是国家规定应给劳动都应有的保障，在薪酬中均应有体现。同时还应得到广大员工的认可，这样会起到更好的激励作用。

### （三）公正性原则

薪酬管理方案是从各职位对企业的相对价值，工作表现和员工基本保障方面进行设计的。薪酬管理的基础是职位评估结果，职位评估的核心是各职位对企业的贡献的相对价值，因此员工的薪酬应与员工的贡献紧密挂钩，需要做好这方面的评价工作。

### （四）适度性原则

是指薪酬系统要有上限和下限，在一个适当的区间内运行。下线要使员工感到安全，保证基本的需求；上限应能对员工

产生强烈的激励作用。

### （五）平衡性原则

指薪酬系统的各个方面平衡，薪酬体系设计时要全面考虑，既要考虑到需要，又要考虑成本控制；既要注重直接薪酬与金钱薪酬，又不可忽视非直接薪酬与非金钱奖励。

## 薪酬设计的方案有哪些篇六

1、外部公平性原则：同社会的工资水平和本行业的工资水平相适应；

2、内部公平性原则：体现同工同酬，体现不同责任和不同水平的薪资差别；

4、体现人才价值原则：让员工看到发展前景，留得住真正的人才。

5、着重解决以下几个问题：

（1）工资与员工个人技能和能力脱钩问题。现在，员工的工资在聘任时基本确认，除非是员工的职务得到提升，否则将一直停留在最初的工资水平，薪酬体系应为优秀员工因个人技能和能力的提高提供一条工资相应提高的通道。

（2）工资与公司整体绩效不相关问题。由于员工的工资水平没有与公司整体绩效挂钩，造成了公司员工尤其是管理人员对公司效益不关心。

（3）工资与岗位不相关问题。岗位变动，薪酬随之变动。

（4）调整工资有法可依，有章可循，减少随意性。

员工薪酬由三部分组成：岗位工资、绩效工资、附加工资，即：

员工工资=岗位工资+绩效工资+附加工资

对于销售类员工来说，业务提成取代上述工资构成中绩效工资，即：

销售类员工工资=岗位工资+业务提成+附加工资

本薪酬体系方案的基础是岗位工资，它从员工的岗位价值和技能因素方面体现员工的贡献。员工的岗位工资主要取决于他所处岗位的性质。通过工作分析和岗位评价，把所有岗位分为高层a□中层b和基层c三个层次，并进一步细分为十等，根据业务类型将公司所有的岗位分为：管理类、专业技术类、营销类、专业类、客服类、行政事务类和工勤类。

薪酬设计方案范文汇总五篇

关于薪酬设计方案范文十篇

关于薪酬设计方案范文七篇

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文合集七篇

## 薪酬设计的方案有哪些篇七

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。

xx员工收入总体上包括以下几个组成部分，并依据不同岗位作业方式、工作特点、技术含量凹凸等进行不同的组合。

（一）基本工资，主要反映员工的学问、技能和阅历等因素，是依据员工的力气和素养确定的共性化工资单元。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，选择实行一岗多薪、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xx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。

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）学历职称工资是依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、工作阅历积累的价值认可，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

(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，鼓舞不同专业人员专精所长。

为给不同岗位员工供应合理的晋升空间，依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。

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。

(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) 依据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。个体调整依据年度考核结果和员工的聘任职务等级来准备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。

(一) 年度奖金与xx年度经营状况、年度考核结果挂钩，是在xx取得确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进展部员工，职能部门包括综合管



理部、人力资源部、方案财务部、党群工作部、法律稽查部、投资管理部。

（二）业绩提成奖特地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力气，考核、嘉奖方式依据部门业务特点区分式对待，具体嘉奖金额依据部门、个人销售收入、运作盈利的确定比例来确定，比例系数依据每年实际经营状况拟定。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/市场研发的市场进展部，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，为鼓舞部门/团队完成任务、达成目标，公司将在部门/团队担当某一项专项工作时设立项目奖金，嘉奖对象是整体部门/团队。以鼓舞部门/团队为业务部门、客户供应有效支持和服务时集思广益、勇于创新。

（一）奖金以部门/项目组为单位提取，由部门/项目组负责人依据下属的具体年度/项目期内具体表现经考核后进行二次支配。

（二）公司依据上半年经营指标完成状况，酌情考虑下半年预发部分当年奖金。

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担当一部分。具体数额参见国家有关规定和xx相关政策。

(三) 失业保险由公司与员工各担当一部分。具体数额参见国家有关规定和xx相关政策。

(四) 养老保险由公司与员工各担当一部分。具体数额参见国家有关规定和xx相关政策。

(五) 住房公积金由公司与员工各担当一部分。具体数额参见国家有关规定和xx相关政策。

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依据年初总经理、副总经理担当的经营业绩确定。年底依据经营状况，依据不同的比例发放。

年底年薪补足是依据经济考核指标完成状况准备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嘉奖的奖金。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，年底依据考核指标完成状况计算，下年初发放。

## 薪酬设计的方案有哪些篇八

本企业绩效与薪酬体系设计是按职位划分的，涉及10个职位分别为财务处长、秘书、数据处理科科长、会计科科长、计算机操作员、数据记录员、会计师、高级账目员、初级账目员和打字员。绩效与薪酬体系设计将以以上10个职位来进行等级分类、工资标准和绩效考核。

财务类包括高级账目员、初级账目员、会计师

薪酬总额是由固定工资总额、浮动工资总额和附加工资总额构成的，如下图——基本工资、学历职称工资、工龄工资、等级工资与企业经营状况挂钩(比如销售收入、销量、产量

等)

薪酬总额浮动工资总额岗位工资(员工岗位工资主要取决于当前的岗位性质)奖金(与公司对其考核结果和公司年度经营情况挂钩)

国家规定福利(由员工薪点数和固定薪点值决定)

固定工资是薪酬结构中相对固定的部分，是为了保障员工的基本生活而设定的，主要为岗位工资、技术工资。

固定工资=基本工资+学历职称工资+工龄工资+等级工资固定工资作为以下项目的计算基数：

1、加班津贴的计算基数;2、各种假别工资的计算基数;3、外派受训人员薪酬计算基数;4、其他薪酬基数。

绩效工资是薪酬结构中相对浮动的部分，体现当期的公司整体业绩、部门业绩和员工通过个人努力而取得的工作绩效。

绩效工资=个人考核系数x职位绩效基数

岗位工资适用于各种职系，从岗位相对价值和员工的经验积累方面体现了员工的贡献。

月度岗位工资=岗位薪酬基数x岗位系数+工龄工资(岗位薪酬基数，根据公司经营状况、人工成本承受能力、结合行业市场薪酬水平分，确定不同职系中各职级的岗位薪酬基数。公司可以通过岗位薪酬基数的调整实现对员工薪酬水平的调整)

奖金是薪酬结构中浮动的部分，是体现员工、团队为公司效益做出的努力和工作成果，依据公司整体经营业绩，核定发给全体或部分员工的超值奖励，包括年终奖和特殊贡献奖。

年终奖是为员工共享企业经营成果而设立的奖项，体现了公司年度效益、各部门的年度绩效一级员工个人年度工作表现。

个人年终奖=个人全年绩效工资总额x个人年度考核平均系数

特殊贡献奖是指在鼓励员工的出色业绩和持续努力而设立的奖项，目的在于对员工的优秀表现予以正向强化，以激励员工自觉地关心公司的发展，维护公司的形象。管理者不参与此奖评选。

为增强公司的凝聚力，吸引和留住优秀人才，公司为员工提供优厚的福利待遇，员工依据岗位可以得到多项或全部福利。

附加工资的确定基础由国家相关规定决定，包括国家规定福利、企业补充福利、公司为员工提供的出差、住房、交通、通讯等方面的自助福利等各项津贴和福利待遇。公司为员工所办理保险主要是基本养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险及生育保险五种。保险的计算以基本工资为基数按国家规定比例缴纳，公司与员工各承担一部分，按照公司相关规定具体执行。

本表内的考核项目和考核标准仅限本设计方案使用，共考核包括管理类、技术类、财务类和行政类在内的10个职位。

薪酬设计方案范文汇总五篇

关于薪酬设计方案范文十篇

关于薪酬设计方案范文七篇

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文合集七篇

## 薪酬设计的方案有哪些篇九

（二）劳动工资负责员工薪酬政策的具体实施，根据政策和制度的规定核定员工薪资的级别，以及薪酬调整的具体事宜，每月负责员工的工资表册的制定，并与财务加强工作联系，做好工资发放工作。

（四）企业总经理负责薪酬政策方案的审批，并对其实施予以督察。

### （一）公平性原则

不同职位的人员应获得与其职位价值相当的薪酬；在相同的工作岗位上，只要作出相同的薪酬。

### （二）认可性原则

首先是要得到国家法律 and 政策的认可，也就是不能违背国家政策，凡是国家规定应给劳动都应有的保障，在薪酬中均应有体现。同时还应得到广大员工的认可，这样会起到更好的激励作用。

### （三）公正性原则

薪酬管理方案是从各职位对企业的相对价值，工作表现和员工基本保障方面进行设计的。薪酬管理的基础是职位评估结果，职位评估的核心是各职位对企业的贡献的相对价值，因此员工的薪酬应与员工的贡献紧密挂钩，需要做好这方面的评价工作。

### （四）适度性原则

是指薪酬系统要有上限和下限，在一个适当的区间内运行。下线要使员工感到安全，保证基本的需求；上限应能对员工

产生强烈的激励作用。

#### （五）平衡性原则

指薪酬系统的各个方面平衡，薪酬体系设计时要全面考虑，既要考虑到需要，又要考虑成本控制；既要注重直接薪酬与金钱薪酬，又不可忽视非直接薪酬与非金钱奖励。

薪酬设计方案本站合四篇

薪酬设计方案范文合集七篇

关于薪酬设计方案范文合集五篇

关于薪酬设计方案范文合集八篇

薪酬设计方案范文汇总五篇