

电机厂效益好吗 电力设计公司薪酬方案 实用(优质9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。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

电机厂效益好吗篇一

薪酬管理公平性是一个组织或企业薪酬管理水平的重要标志，是影响组织人力资源管理效率和效益的重要因素。因此，深入研究薪酬管理中的公平问题成为组织或企业人力资源管理中有着重要实践价值的研究课题。本文在对薪酬管理的概念和亚当斯公平理论介绍的基础上，对企业薪酬公平的表现形式和实现手段进行分析，同时对企业中存在的薪酬不公平现象的原因和后果进行梳理，进而对实现企业薪酬管理公平提出相应对策建议。

薪酬管理； 公平理论； 薪酬公平； 对策

随着知识经济时代的到来，人的因素越来越成为组织实现战略目标的关键因素。薪酬管理，作为人力资源管理中最复杂的一部分工作，既是构建劳动关系、维持企业正常运转的重要纽带，又是推动企业战略目标实现的强有力工具。在薪酬管理中，无论是薪酬水平的确定，还是薪酬体系的设计，都应当遵循公平性原则，只有建立在公平基础上的薪酬体系才是有效的，才能确实起到激励员工的作用。

薪酬管理，是指一个组织针对所有员工所提供的服务来确定他们应当得到的报酬总额、报酬结构和报酬形式的一个过程。在这个过程中，企业就薪酬水平、薪酬体系、薪酬结构、薪酬构成以及特殊员工群体的薪酬做出决策。同时，作为一种

持续的组织过程，企业还要持续不断地制定薪酬计划，拟定薪酬预算，就薪酬管理问题与员工进行沟通，同时对薪酬系统的有效性做出评价而后不断予以完善。

所谓横向比较，是将自己获得的“报酬”（包括金钱、工作安排以及获得的赏识等）与自己的“投入”（包括教育程度，所作的努力，用于工作的时间、经历和其他无形损耗等）的比值与组织内其他人的报酬和投入比值作比较（见表1）。

纵向比较是把自己目前所获得报酬与目前投入的比值，同自己过去所获报酬与过去投入的比值进行比较。

当员工进行上述的两种比较后，发现如果处于不公平的状态，就会影响其行为，这些行为可能是要求加薪，如果未能实现加薪就会申请离职或消极怠工以改变投入与报酬的比值关系。

亚当斯公平理论告诉我们，企业的薪酬体系必须满足公平要求。员工在很大程度上是通过与他人所获工资的对比来评价自己所获的工资的，员工对工资的比较主要分为三种类型：一是工资比较的外部公平性，主要集中在对其他企业中从事同样工作的雇员所获得工资水平的考察；二是工资比较的内部公平性，关注的是企业内部的不同工作之间的工资对比问题；三是工资比较的个人公平性，涉及同一企业中不同岗位的人所获工资间的比较。因此，将公平理论应用于薪酬制度，可以得到三种公平的表现形式：外部公平、内部公平和员工个人公平。

（一）外部公平

外部公平就是员工在本企业的薪酬要与社会相同岗位平均水平薪酬相当。强调的是本企业薪酬水平同其他组织的薪酬水平相比较时的竞争力，这种外部竞争力关注的是组织之间薪酬水平的相对高低。

实现外部公平的手段是进行市场薪酬调查，进而在社会平均工资水平的基础上制定自己企业的薪酬水平。一个公司的薪酬水平政策可以采取与社会平均水平持平、略高于社会平均水平、略低于社会平均水平。公司薪酬水平的确定一方面要与公司人事制度整体配合、结合公司的文化传统，另一方面取决于不同岗位人员的社会供求关系。对于社会需求大于供给的紧缺型人才，公司应制定略高于社会平均水平的薪酬制度，从而留住人才；对于社会供求基本平衡或供大于求的人员，公司可以采取与社会平均水平持平的薪酬政策，节约成本，促进公司财务状况的良性发展。

（二）内部公平

内部公平要求企业的职位与职位之间的等级必须保持相对公平，即薪酬政策中的内部一致性。内部公平的依据是工作本身，而不是员工个人特质，因此，组织内部薪酬水平的确定以工作内容和工作所需技能的复杂程度为基础。总之，内部公平强调的重点，是根据各种工作对组织整体目标实现的相对贡献大小来支付报酬。

（三）员工个人公平

员工个人公平是指对同一个组织中从事相同工作的员工的薪酬进行相互比较时的公平性，要求组织中每个员工得到的薪酬，与他们各自对组织的贡献相互匹配。员工个人公平强调员工个人方面的差异在薪酬决定中的影响。实现员工个人公平的手段是进行员工绩效评价，将员工的薪酬与个人绩效结合起来，体现绩效文化，突出绩效优先，注重员工的业绩、贡献和表现，薪酬分配向绩效倾斜，从而保证个人绩效越好的员工的报酬也越高。促使员工通过业绩体验到自豪感，获得更多心理上的满足。

（一）薪酬管理中存在不公平现象的原因

1. 公平主义的误导

在过去很长一段时间，我国的管理内部形成一种“平均主义”思想，薪酬管理也长期偏向“平均主义”。平均主义不承认劳动差别与报酬差别，人为地否定劳动效率与物质利益间的联系，要求员工不分劳动能力高低、劳动贡献大小，均支付同等报酬。而这种所谓的公平正是造成薪酬管理不公平的重要原因。平均主义以表面上的合理、公正、公平掩饰着本质上的“分配不公”，是对员工积极性的极大破坏，是一种奖懒罚勤的现象，其极大地遏制了企业员工的创造精神，严重挫伤了高绩效员工的公平感。

2. 薪酬制度不完善

薪酬制度本身是引起员工不公平感的重要原因。薪酬制度本身的不合理、不完善很难拉开员工之间的工资差距，使其从心理上不能感受到公平感，严重遏制了员工工作的积极性、主动性。一套完善的薪酬制度要建立在详尽的职位分析基础上，要与员工能力和员工绩效挂钩，同时，通过市场薪酬调查保证薪酬的外部公平。

3. 薪酬结构不合理

薪酬结构主要是由基本薪酬、激励薪酬、福利薪酬、各类津贴等组成。企业在确定薪酬结构的时候，对以上几部分所占的比例要进行合理科学的估算，并结合企业自身的行业特点、战略规划、市场需求状况、组织文化等方面进行决策。很多企业在对不同类型的薪酬结构进行选择时，并没有把握住关键点——薪酬结构与自身的运行特性相符合，这就导致“低能高配”、“高能低配”的现象在薪酬发放中时有出现。

4. 绩效考核不健全

绩效考核的结果反应出了员工的工作能力、工作贡献、工作热情等，同时也为员工薪资的发放提供了可参考的依据。然而考核内容不全面，考核形式不灵活，考核标准界定模糊等都会在一定程度上影响绩效考核的结果。考核结果的不同直接影响到员工薪酬的发放，不客观的考核结果自然不会使薪酬分配具有公平性，甚至对员工未来的职业生涯发展也会造成一定的影响。

除此之外，导致员工薪酬发放不公平的原因还有如下几种：领导的管理风格、员工个人判断失误、工资歧视等都有可能引起员工对薪酬管理的不公平感。

（二）薪酬管理中存在不公平现象的后果

（一）营造公平的企业文化氛围

营造公平的企业文化氛围是企业确立公平感的重要途径。公平不等于平均主义，相反，平均主义是一种貌似公平的不公平。建设公平的企业文化就是要在组织内部倡导公平、公正、公开的管理氛围，使制度面前一律平等、一视同仁，保证多劳多得、同工同酬。让员工在享受这种公平感的同时，自觉、积极、主动地为企业做事，为企业着想，让比贡献、比业绩、比品德、比能力、比忠诚成为主流。

（二）建立科学合理的薪酬制度

一套科学合理的薪酬制度应当实现以下三个目标：第一是提供具有市场竞争力的薪酬，以吸引有才能的人才；第二是合理确定企业内部各岗位的相对价值，实现组织内部的公平；第三是薪酬与绩效挂钩，实现员工的个人公平。因此，企业首先应以上述三个目标为导向建立薪酬制度。其次，企业要增强与员工的沟通与交流，让员工参与薪酬制度的设计与管理，让员工了解到只要通过努力就能得到与付出相应的报酬。最后，企业要公开对薪酬进行发放。根据调查显示，工资发

放模糊更容易引起员工的不公平感，薪酬保密制度往往适得其反，所以薪酬制度一定要透明化，公开发放薪酬。

（三）构建充实合理的薪酬结构

企业薪酬包括经济性薪酬（主要指职位工资、绩效工资、奖金、福利、津贴、股权等）和非经济性薪酬（主要指工作条件、才能发挥、个人发展、团队氛围、工作成就感、声望、业界地位等）。现在，在中国企业的薪酬结构中，往往更多地注重了经济性薪酬，而较少的关注非经济性薪酬对员工的影响。实际上，一个人才除了要实现自身的物质利益（收入增长）外，也会关注个人能力的发挥程度、工作成就感和未来的个人发展等，因此，企业的薪酬结构不仅要包括物质方面，也要在精神方面满足员工的需求，使员工的外部公平性得到极大的满足，进而更好的为企业的成长与发展做贡献。

（四）建立完善的绩效考核评估机制

企业可以创建一个绩效考核系统，增加表现与薪酬挂钩的绩效工资所占的比例，并对绩效考评的内容、形式、指标等进行明确的规定，促使员工能够积极工作，以提高企业的经济效益。同时，充分利用绩效考评的反馈作用，消除资历、职称、学历等影响，根据业绩进行分配薪酬，真正地实现薪酬管理的内部公平。

电机厂效益好吗篇二

年 龄： 26

户 口 所 在： 江 门

国 籍： 中 国

婚 姻 状 况： 未 婚

民族： 汉族

培训认证： 未参加

身 高□ 168 cm

诚信徽章： 未申请

体 重□ 56 kg

人才测评： 未测评

我的特长：

求职意向

人才类型： 普通求职

应聘职位： 电工： ， 电力设计：

工作年限： 5

职 称： 中级

求职类型： 兼职

可到职日期： 两个星期

月薪要求□ 1500--20xx

希望工作地区： 广州, 江门,

工作经历

广州鸣泉度假村有限公司

电机厂效益好吗篇三

在制定薪酬管理制度和薪酬结构应当尽量浅显易懂，使得员工能够理解设计的初衷，从而按照企业的引导规范自己的行为，达成更好的工作效果。只有简洁明了的制度流程操作性才会更强，有利于迅速推广，同时也便于管理。

企业在不同的发展阶段和外界环境发生变化的情况下，应当及时对薪酬管理体系进行调整，以适应环境的变化和企业发展的要求，这就要求薪酬管理体系具有一定的灵活性。

电机厂效益好吗篇四

企业的管理就是人的管理。企业想要持续发展，必须建立完善的薪酬管理体系。保证人力资源竞争的优势，才能转化为市场竞争的优势。供电公司具有国有企业体制，行政色彩比较浓厚，管理又相对比较落后，企业的薪酬管理存在着很多弊端，制约了企业的发展。企业的薪酬制度只有进行改革和创新，才能适应新时代企业的发展。

薪酬是指员工因被雇佣而获得的各种形式的经济收入、有形服务和福利，属于公平交易的范畴，是员工应得的报酬。

（一）体系。薪酬体系归属于人力资源管理系统。其内容主要包括四点：一是，工资。在薪酬体系中，工资是一项基本内容，是企业向员工发放的定期酬劳，是员工应得的固定酬劳。二是，津贴。为了补偿员工劳动付出及工作环境条件等，企业给予员工的一定酬劳。三是，奖金。为了提高员工工作的积极性与效率，企业给予员工一些的资金补足，奖励员工的付出。一般而言，奖金发放是不固定的。四是，福利。除了以上三点之外，企业支付给员工的一种劳动报酬称之为福利。

（二）管理。薪酬管理作为企业管理的重要工具与形式，对

企业的可持续发展有着积极意义，同时也是对员工薪资水平、薪资结构、发放及构成予以动态调整的主要过程。在开展薪酬管理工作的时候，主要包括以下内容：其一，薪酬水平管理。在设定薪酬待遇的时候，不仅要满足外部竞争性，还要符合内部一致性的要求，并且时刻根据竞争变化制定有效的方案。其二，薪酬体系管理。在此项工作中，主要就是对薪酬体系进行设计，并且充分调动员工参与的积极性，充分发挥员工的作用。其三，薪酬目标管理。薪酬怎样可以和企业战略保持一致，怎样才可以达到员工的需求，均是薪酬目标管理工作的范畴。其四，薪酬结构管理。在此项工作中，主要就是对薪酬等级与工资宽带予以划分，保证其具有相应的合理性与科学性。

（一）行业性差异。大多时候，行业发展的好坏使电力行业员工的薪酬波动较大。自20世纪90年代开始，“电荒”现象逐渐加剧，在此形势下，企业员工收入得到了一定的改善，行业整体薪酬水平也得到了显著提高。然而行业整体薪酬曲线相对平稳增长幅度不大。对于中层以下员工来说，相较于其它行业而言，其工资待遇较高，升职后，工资待遇差异不大，而到了高层之后薪酬甚至比其他行业低。

（一）激励作用发挥不到位。现阶段，我国很多供电企业对员工的奖励，基本就是奖金、物品等，属于物质奖励，缺少员工在精神方面的奖励和鼓励。随着社会主义经济的快速发展，员工不仅追求物质生活，更注重精神需求。供电企业的薪酬体系已经不能满足当前社会背景下员工的需求，相应的薪酬体系比较落后。为此，供电企业领导必须重视薪酬体系的改革，强化薪酬体系的实施，这样才可以满足员工的精神需求与物质需求。

（二）薪酬设计不科学。近些年来，通过对薪酬体系的不断研究，在薪酬设计方面展开了一定的改革，然而，薪酬设计依然存在着一些不合理的方面，缺少针对性与科学性，管理人员、操作人员等均是使用同一套薪酬体系。尽管企业操作

人员的薪酬体系得到了一定的改善，但是，企业的管理决定着企业的发展，对管理人员的要求也越来越高，但是企业管理人员的薪酬还是没有发生变动，使管理类的人才在工作中缺少积极性和热性，影响和限制了企业的发展。

（三）绩效管理体系不健全。在供电企业绩效考核中，主要就是围绕经济效益、安全生产、设备管理等方面展开，相应的考核体系并不健全，更是缺少了一定的科学性，同时，缺少有效的手段对员工的工作质量进行评价，员工在工作岗位上工作的优劣付出的多少，并没有在员工的薪资水平上得到充分的体现。

（一）建立科学评价体系。在构建科学评价体系的时候，首先需要对岗位进行科学划分，之后结合薪酬体系予以分析，借助评价要素对各个岗位的报酬进行进一步的确定。在这个过程中有几点需要注意：第一是影响薪酬等级的因素。最根本确定薪酬的标准就是工作的质量和数量，始终坚持公正公平的原则，在企业中落实付出就会有回报，调动员工工作的积极性。第二是结合人力资源管理需求，在企业中展开分类、分层管理。对于企业发展而言，经营管理与生产技术发挥着非常重要的作用，同时对效益成绩突出、劳动强度大、技术含量高的岗位具有一定的倾斜性，需要区别激励。第三是根据实事求是原则，合理制定岗位薪酬制度，保证权利与责任的一致性。严格遵守企业的规章制度，避免出现领导岗位清闲的情况，必须清楚待遇优厚而无所事事的岗位。

（二）合理的薪酬结构体系。单一的薪酬结构不能满足不同岗位的实际需求，同时也不利于员工工作积极性的调动，导致薪酬鼓励措施无法落到实处。为此，一定要强化薪酬结构的设计，保证其具有一定的合理性与科学性。一是，供电企业管理人员薪酬。虽然在同一个工作岗位上，但是不同的管理人员管理产生的绩效并不相同，因此，管理者的固定工资应该采用“宽带薪酬”的激励原则，根据管理能力绩效在实际中实现岗位等级的合理调整。二是，技术人员薪酬。在供

电企业发展中，技术人员发挥着非常关键的作用，所以，要在基本工资以外，提高技术人员的薪酬。三是生产人员的薪酬。生产人员虽然技能水平稍有欠缺，但是工作的环境比较差，劳动强度又非常大。在改善员工薪资待遇的情况下，借助出勤率、工作效率等予以分级，充分激励员工，挖掘员工的工作潜力。

（三）薪酬管理和绩效管理同步进行。按照各岗位的工作内容实施企业薪酬设计，充分的体现薪酬管理的公平公正，更好的调动员工工作的积极性。薪酬设计和绩效考核是融为一体的，不仅要强化薪酬管理，更要加强绩效考核，实现相辅相成的效果，缺一不可。各有关部门领导严格把关，充分展现薪酬的杠杆作用。

结束语

为了使公司快速发展，就要不断的完善薪酬体系，建立以岗位为基础、业绩和能力为导向的分配制度。把员工的岗位和业绩相挂钩，薪酬制度与企业发展目标达成一致，使薪酬体系真正的做到科学合理。科学的薪酬制度，是供电企业的保障，更是推动员工努力工作的发动机。

电机厂效益好吗篇五

1、目的：

加强公司劳动纪律的管理，维护企业正常的生产、工作秩序。

2. 考勤范围：

公司在册员工。

特殊原因员工不考勤须总经理批准。

3. 考勤方法：

公司实行考勤机刷卡与部门考勤相结合的考勤办法；

考勤工作由办公室专人负责，门卫与各部门配合做好考勤过程中的监督和管理的工作，同时由门卫承担员工出入门、请假等情况的记录、上报等工作。

4. 考勤打卡时间：

5. 有关规定：

考勤规定

由办公室为每位员工编制考勤卡卡号，每天上下班应依次排队进行刷卡，每个人只能刷本人的考勤卡才有效，如出现托人刷卡或替人刷卡时，均给予双方各50元的处罚。一次不打卡者罚款10元。

因公外出办事无法返回或忘打卡者，次日必须填写出门单说明原因，部门主管确认后由员工本人递交门卫。次日不填写出门单视同没打卡处理。

员工必须自觉遵守劳动纪律，不迟到、不早退。迟到、早退10分钟内扣5元，1小时内扣10元，以此类推；迟到、早退又不打卡双重罚款。上午下班早退、下午上班迟到、中途离岗，视同迟到、早退处理。

连续旷工三天或一个月内累计旷工6天，给予除名处理；

旷工半天以上者，取消当月奖金；

旷工的扣罚标准

旷工天数 天1 天天2 天天3天

扣月工资(含计件) 10% 25% 40% 60% 80% 100%

办公室应对考勤工作进行全方位的监督与检查、落实，及时协调与处理工作中出现的问题，对严重违反制度及时处理。

上班时间不许串岗闲聊、就餐吃零食，厂区内除经理室与销售接待室可吸烟外，其他地方一律严禁吸烟，违者一次罚款10元，(休息时间食堂可吸烟)。

请假、外出手续

员工因公外出、或请病、事假、事先向部门(车间)办理书面请假手续。特殊情况口头请假事后补办。请假时间二天，由所在车间或部门经理签字审批。超过二天的，车间员工须由生产部经理审批，连续或续请假超过二周需报办公室审批，其他行政管理人员请假超过二天报副总经理审批。技术人员和中层干部请假超过3天的须由副总经理审核，总经理审批。

请假同意后《请假单》一联交值班门卫后方可离开公司，请假一天扣减一天工资。临时请假(如请假半小时、1小时等)每月进行累计扣工资。未办请假手续擅自离岗的作旷工处理。

因工作需要经常出入的人员(如销售外勤、司机、采购人员等)，可持经总经理或副总经理特批的出门证出入，不必另行签具《出门单》。

探亲假、春假、婚假、丧假、产假、工资、路费、报销制度

在本企业连续工作满1年、配偶居住外地的中层以上干部和专业技术人员(中级职称)，每年可享受15天探亲假(包括星期天)，可分2次休假，路费报销1次来回(温州至配偶地)。探亲假期工资照发，奖金按《绩效工资管理制度》执行，不影响效益工资。

外地员工(不包括温州三区及各县)春节期间可享受10天春假,假期工资照扣,奖金按奖金制度执行。凡在本企业连续工作满半年(当年6月30日前进厂上班)的外地员工(包括温州市三区以外的各县员工)春节期间探亲,可报销路费1趟。中干、专业技术、本科以上学历可报路费来回。

探亲路费报销要凭合法的票据,路程温州至某市某县。县、市内交通费自负。报销标准以火车硬座、普通客车、轮船三等舱为限,不包括市内交通费,超支部份自负;副总、总工可报机票。

探亲报销手续:经办公室审核、登记,报总经理审批。

婚假:

法定婚龄(男年满22周岁,女满20周岁)员工,凭合法结婚证,婚假3天,晚婚假期6天。

婚假期间工资照发,奖金按《绩效工资管理制度》执行,不影响效益工资。

丧假:

员工的配偶、父母、子女逝世,可申请丧假三天。

丧假期间工资照发,奖金按《绩效工资管理制度》执行,不影响效益工资。

产假:

女员工符合计划生育条例,产假为90天。

工资、绩效工资和效益工资按天数扣发。

销售外勤和其他人员出差、逢节假日补休制度。

补休期间工资照发，但超出时间一律照扣工资，擅自超假作旷工论处；

具体考勤办法由部门考核，门卫监督，公司办公室执行。

其他售后服务和技术人员因公出差，逢节假日计算加班费(年薪制除外)委外培训不按上述规定。

第一节绩效考核基本分析

一、绩效考核范畴

绩效考核，是对员工在工作过程中表现出来的工作业绩、工作能力、工作态度以及个人品德等进行评价，并用之判断员工与岗位的要求是否相称。

绩效考核公式 $p=f(s, m, o, e)$ 各因素的含义。

绩效考核的分类:按照绩效考核性质划分;按照绩效考核主体划分;按照绩效考核的工作组织形式划分;按绩效考核的时间长度划分。

二、绩效考核内容

英美等国家考核制度的“考勤”(工作态度)与“考绩”(工作成果);国外企业考核项目的“个人特征”、“工作行为”和“工作结果”三大方面。

我国公务员绩效考核的“德、能、勤、绩”四个方面。

在绩效考核中，要建立考核项目指标体系，确定各项目的分值分配，并规定各项目的打分标准。

三、绩效考核的原则

(一) 公平公正原则

(二) 客观准确原则

(三) 敏感性原则

(四) 一致性原则

(五) 立体性原则

(六) 可行性原则

(七) 公开性原则

(八) 及时反馈原则

(九) 多样化原则

(十) 动态性原则

第二节 绩效管理流程

一、制订考核计划

1. 明确考核的目的和对象。

2. 选择考核内容和方法。

3. 确定考核时间

二、进行技术准备

绩效考核是一项技术性很强的工作。其技术准备主要包括确定考核标准、选择或设计考核方法以及培训考核人员。

在选择考核人员时，应考虑的两方面因素。

通过培训，可以使考核人员掌握考核原则，熟悉考核标准，掌握考核方法，克服常见偏差。

在挑选人员时，按照上面所述的两方面因素要求，通常考虑的各种考核人选。

四、收集资料信息

收集资料信息要建立一套与考核指标体系有关的制度，并采取各种有效的方法来达到。

生产企业收集信息的方法。

五、做出分析评价

(一)确定单项的等级和分值

(二)对同一项目各考核来源的结果综合

(三)对不同项目考核结果的综合

六、考核结果反馈

(一)考核结果反馈的意义

(二)考核结果反馈面谈

1. 建立和谐的面谈关系的几个方面

2. 提供信息和接受信息，进行反馈的技巧、

七、考核结果运用

考核结果的运用，也可以说就是进入绩效管理的流程。

第三节常用的考核方法

一、简单排序法

(一)简单排序法的含义

简单排序法也称序列法或序列评定法，即对一批考核对象按照一定标准排出“1 2 3 4 ……”的顺序。

该方法的优点和缺点。

(二)简单排序法的操作

首先，拟定考核的项目。

第二步，就每项内容对被考核人进行评定，并排出序列。

第三步，把每个人各自考核项目的序数相加，得出各自的排序总分数与名次。

二、强制分配法

(一)强制分配法的含义

强制分配法，是按预先规定的比例将被评价者分配到各个绩效类别上的方法。这种方法根据统计学正态分布原理进行，其特点是两边的最高分、最低分者很少，处于中间者居多。

(二)强制分配法的适用性

三、要素评定法

(一)要素评定法的含义

要素评定法也称功能测评法或测评量表法，是把定性考核和定量考核结合起来的方法。

该方法的优点与缺点。

(二) 要素评定法的操作

(1) 确定考核项目。

(2) 将指标按优劣程度划分等级。

(3) 对考核人员进行培训。

(4) 进行考核打分。

(5) 对所取得的资料分析、调整和汇总。

工作记录法一般用于对生产工人操作性工作的考核。

该方法的优点和缺点。

(一) 对于目标管理的认识

1. 目标管理的含义

目标管理法(mbo)是一种综合性的绩效管理方法。目标管理法由美国著名管理学大师彼得·德鲁克提出。

目标管理是一种领导者与下属之间的双向互动过程。

2. 目标管理的优点

目标管理法的优点较多，也有一定的局限性。

(二) 目标的量化标准

目标管理要符合“smart”的原则，其具体含义。

(三) 目标管理法的实施步骤

1. 确定工作职责范围
2. 确定具体的目标值
3. 审阅确定目标
4. 实施目标
5. 小结
6. 考核及后续措施

(一) 360度考核法的含义

360度考核法是多角度进行的比较全面的绩效考核方法，也称全方位考核法或全面评价法。

(二) 360度考核法的实施方法

首先，听取意见，填写调查表。

然后，对被考核者的各方面做出评价。

在分析讨论考核结果的基础上双方讨论，定出下年度的绩效目标。

(三) 360度考核法的优缺点

第四节 绩效管理操作

一、控制考核误差

绩效考核误差可以分为两类：一类与考核标准有关，一类与主考人有关。

(一)考核标准方面的问题。包括：考核标准不严谨、考核内容不完整。

(二)主考人方面的问题。包括：晕轮效应、宽严倾向、平均倾向、近因效应、首因效应、个人好恶、成见效应。

二、考核申诉的处理

(一)考核申诉产生的原因

(二)处理考核申诉的要点

包括：尊重员工的申诉；把处理考核申诉作为互动互进过程；注重处理结果。

三、完善绩效考核的措施

(一)采用客观性考核标准

(二)合理选择考核方法

(三)由了解情况者进行考核

(四)培训考核工作人员

(五)以事实材料为依据

(六)公开考核过程和考核结果

(七)进行考核面谈

(八)设置考核申诉程序

电机厂效益好吗篇六

民营中小企业必须建立科学有效的绩效薪酬，有效地绩效薪酬体系的确立，一方面能在企业形成一种公平竞争的机制氛围，激励员工奋发图强；另一方面能使优秀人才脱颖而出而不至于流出企业。

绩效管理体系已经成为企业战略执行的有效手段。不少企业不惜成本，聘请顾问公司建立系统化的绩效管理体系，并投入大量的人力物力，维系这一体系的运转。

我国民营中小企业在薪酬管理方面不规范与不科学之处，已严重阻碍了民营企业的发展壮大。随着市场经济的不断发展，薪酬管理是企业吸引员工最有效、最直接的管理手段。

民营中小企业管理者应转变观念，尽快建立适合本企业发展阶段的科学有效的薪酬管理体系，实现吸引、留住和激励人才的目标，并最终为企业的战略目标而服务。

电机厂效益好吗篇七

规范公司薪资福利管理，融洽劳资关系，激励员工士气，有利于调动全体员工的积极性，配合公司经营管理和发展的需要，参照国家劳动法规和相关行业标准，制定本制度。

适用于本公司内总监及以下人员

1. 管理小组负责薪资福利管理规定的制定及解释。
2. 财务部、人力资源部负责薪资福利管理规定的执行。
3. 信息中心负责薪资的核算。

薪资管理原则

业绩优先

在公司薪资福利管理规定中，要贯彻“业绩优先”原则。也就是注重工资的激励作用。

(2) 对于计件工资或类似的销售工资，应认真核定计件单价，计件工资可考虑在工程维护和施工岗位推行。

(3) 对有重大贡献者要给予重奖。如技术创新、科技进步、业绩异常优秀，为公司挽回重大损失等。

分享利益

随着公司的发展和经济效益的提高，员工应当分享企业发展的部分利益。最主要体现为年终奖励，每年1月10日前，董事会制定出上年年终奖励计划，人力资源部、财务部负责计划具体的执行、实施。

合法性

合乎劳动法规，保险法规，计划生育等法规。

电机厂效益好吗篇八

薪酬体系设计是薪酬管理的基础。科学合理的薪酬体系，可以实现劳动力资源的优化配置，既能调动员工工作积极性、吸引留住人才，还能适当控制成本。本文依据薪酬管理体系基本理论，对当前企业聘用员工薪酬体系进行了深入研究和分析，综合考虑岗位等级、个人技能和资历、工作绩效、福利待遇等因素，提出了设计企业薪酬管理体系的构建模式及相关策略。

企业；薪酬管理体系；设计研究

供电企业主多分开完成后，原有的多经企业全部依法合规进行了处置，存续经营的多经企业均成为由集体所有制企业全资或控股的集体企业。企业的经营目标、管理体制、运营方式都发生了重大变化，使集体企业面临新的挑战 and 机遇，也给企业的依法规范管理提出了更高的要求。目前企业普遍实行多元化用工模式，其中社会聘用员工达到企业用工总量的80%左右，已成为企业经营发展的中坚力量。但长期以来，集体企业对聘用员工的关注不够多、日常管理不够规范，突出表现在职工薪酬构成单一、激励和考核措施使用不多、技术技能水平不高、员工流动性不足。如何建立符合集体企业实际的现代薪酬管理体系，对于提高社会聘用员工工作积极性、创造性，增强员工和企业绩效能力具有重要作用。

1、薪酬管理体系的基本内容

所谓薪酬管理体系，是指以实现企业薪酬管理目标为服务宗旨，以企业发展战略为导引，企业薪酬管理人员对员工报酬发放方式方法、发放水平、发放结构等相关内容进行设计、调整与分配，并为这项工作制定一套完整详细的体系，即为薪酬管理体系。在薪酬管理体系构建过程中，为保证体系构建的科学合理，实用适用，需要企业充分结合自身特点与经营项目类型，对薪酬结构、薪酬水平及特殊群体薪酬结构进行综合考虑与合理确定。综合而言，薪酬管理主要内容包括确定薪酬管理目标、拟定薪酬管理计划、调整企业薪酬结构、制定薪酬管理政策几部分。

1) 薪酬管理目标的确定

薪酬管理目标主要是针对员工而言的，即企业通过为员工提供合理的、公平的、有序的、具有吸引力的、带有激励作用的薪酬制度，来达到留住企业经营发展所需要的人力资源，尤其是优秀人才这一目的。利用这种薪酬制度鼓励与引导员工不断学习，努力提高自身工作所需技能和理论知识与经验，促进员工效能充分发挥。有了明确的薪酬管理目标，还需要

对薪酬管理制度激励作用进行充分利用，以提高员工工作效率，激发员工工作积极性，从而为企业创造更多价值，营造良好工作氛围与企业文化。

2) 薪酬政策的制定

制定薪酬政策是为企业对薪酬结构、薪酬方式的确定提供参考依据和支持，为薪酬管理提供导向和说明，帮助企业准确把握员工薪酬总额。薪酬政策的制定，要求企业结合自身状况，在充分考虑自身发展战略和经济效益等实际情况基础上制定符合自身实际发展状况的、科学合理的薪酬政策，包括薪酬成本政策等。

3) 薪酬结构

薪酬结构是指企业薪酬中固定部分与变动部分的结构以及不同岗位、层级人员之间的薪酬结构。薪酬结构包括三方面内容：企业内部以职位或等级区分的薪酬等级数量；相邻的两个薪酬等级之间交叉与重叠关系；同一薪酬等级内部薪酬变动范围。对薪酬结构的确定和调整，要坚持能对员工产生最大激励的原则。

2、薪酬管理体系设计应遵循的原则

1) 激励性原则

薪酬作为企业对员工辛苦工作的一种回报和酬谢，应该具有一定的激励作用，即以激励员工继续努力工作为目标和导向，以提高员工工作积极性为标准。要想薪酬管理体系设计的科学合理，公平有效，激励作用明显，企业就必须遵循激励性原则，将其与企业自身经济效益，每个员工的业绩紧密联系起来。

2) 公平性原则

薪酬管理体系具有公平性，是每个员工都渴望的，同时也是薪酬体系设计的基础，只有在公平公正的基础上对薪酬管理体系进行设计，员工才会认为这是公平的，合理的，进而薪酬对员工的激励作用才会真正发挥出来。在薪酬管理体系实际设计中，应对员工技能、个体员工业绩等因素进行综合考虑，保证薪酬管理体系整体协调的同时，又兼顾每个员工之间的差异。

3) 适应性原则

企业的薪酬体系在企业发展的不同时期，或者市场环境和生产经营状况发生改变时，应按照其变化的实际情况，及时对企业薪酬策略做出合理的调整。薪酬体系的设计必须以合法性、合规性为前提，如与现行的国家法律法规相违背，则应该及时进行调整和改进。

目前公司所属6家集体企业社会聘用员工约有1400人，分布在11个专业、42个岗位。员工的薪酬体系大多采取固定工资模式，薪酬结构单一，灵活性、激励性较差，对技术型、管理型员工工作绩效调动不足，传统固定工资制已成为制约集体企业发展的瓶颈。

1、薪酬管理激励性不足

从总体上看，集体企业现行的薪酬体系在实践中存在激励机制严重不足，很难有效地体现员工工作绩效价值。虽然有相应的激励工资，但是缺乏科学、配套的薪酬激励管理机制，不仅没能有效的发挥激励功效，而且扭曲和削弱了激励的导向和推动作用。此外激励手段单一，忽视员工需求的多层次性，对提高员工的工作积极性和促进工作效率提升所起的作用微乎其微。

2、绩效评价指标设置不合理

1) 岗位工资没有体现岗位价值

岗位工资没有体现岗位价值，只要是级别相同，岗位工资就相同，可是不同的岗位，在多年的变革中，其岗位工作难度和责任发生了很大的变化，目前的岗位工资还是延续多年以前旧的标准，已经不能正确地反映现在的岗位价值。

2) 技能工资无法体现技能差异

技能工资确定依据主要是根据工龄长短，工龄越长，技能工资越高，未与员工技能、职称和贡献挂钩，不能有效地反映其应有的作用。导致员工对提高自身业务水平、学习新知识的积极性不高，未能起到对员工的激励导向作用。

3) 基本工资不能体现绩效贡献

基本工资薪酬类别分解不细，涵盖的内容范围和激励性不全、不强，不能充分体现员工的岗位、技能、学能和工龄等要素对工作的绩效贡献度。而且目前基本工资层级差别很小，使得责任和贡献大的关键岗位无法实现权利与义务之间的正比关系，缺乏内部公平，无法有效激励员工。

3、薪酬管理缺乏奖励晋升机制

薪酬结构设计不合理，缺乏规范的薪酬晋升标准和有效的薪酬调整制度。员工薪酬晋升加薪无法根据企业发展需要、员工岗位和业绩的变化，而及时进行规范合理的调整，不能实现薪酬调整的动态管理。薪酬晋升渠道的不通畅，不利于员工个人职业规划，影响员工对企业的归属感。

1、建立科学合理的薪酬管理体系

1) 创新完善薪酬制度，建立绩效为主的分配机制

随着市场经济的发展，企业认识到单纯的提高薪酬并不能起到激励作用，只有与绩效紧密结合的薪酬才能够充分调动员工的积极性。所以企业应该遵循“以岗定薪、绩效挂钩、按劳分配”的薪酬分配原则，坚持以现实工作业绩为基础，通过对员工进行实绩考核，合理拉开薪酬档次，建立多劳多得，不劳不得的按劳分配薪酬管理体系，有效提高员工的工作能力和工作绩效。

2) 科学评测要素价值，设计公平性的薪酬标准

企业既要注重薪酬设计结果的公平性，也要保证薪酬评定程序的公平性。首先应该建立健全岗位分析和工作评价体系，这是完善薪酬分配的基础和前提，也是确定薪酬标准的公平依据。然后通过对各类岗位科学的分析评估和工作成效的真实评价，最终确定企业内部每个岗位的价值和相对重要程度，进而设计具有内部公平性的基本薪资标准。同时将员工的知识、技能、管理水平和工作绩效等要素纳入薪酬分配范畴，建立按劳分配为主、按要素分配为辅的多样分配形式并存的薪酬制度，真正实现员工薪酬分配的内部公平。

3) 合理增加福利补贴，设置多元化的薪酬构成

福利和补贴是企业薪酬的重要组成部分，它不但能够为员工提供生活保障，而且对增强凝聚力起到巨大的基础性作用。因此，企业必须设计实施多元化的福利保障措施，在为员工提供与其贡献相称的报酬同时，还应该为员工提供合理的福利补贴待遇，以使得员工的生活更有依托和保障，从而提高其满意度和忠诚度，并且吸引和留住优秀员工。比如社保在执行“五险”基础上增加“一金”；发放人才津贴、交通通讯补贴等；以及为员工创造带薪轮训、无偿进修机会；有条件的还可以为员工建立年休假、补充养老金等福利制度。

2、建立有效的绩效评价制度

科学有效的绩效评价是检验员工工作业绩优劣的公平方法，也是确定其薪酬标准的最直接依据，还可以成为今后加薪升职的重要参考标准。企业绩效评价制度的建立应综合考虑以下几点：绩效评估前必须对岗位进行分析和界定；对评价指标设计应规范化和标准化，并突出关键绩效指标，有量化的考核数据；评价方法应该将定性与定量相结合，确保方法公正、公开、公认，尽量避免人为因素的影响；绩效评价结果应实事求是，并与薪酬标准和激励机制有效结合挂钩，只有这样“按绩效取酬”的激励作用才能得到有效的发挥。绩效评价必须实行动态优化管理模式，真正体现“绩变薪变”原则，充分发挥绩效评价的激励和约束作用。一是借鉴国内外先进的管理办法，每年根据员工在本岗位技能情况及上年度的工作业绩、能力、态度等综合考评结果，实施绩优晋升制和末位降级制的动态薪酬调整。二是随着企业发展阶段和市场状况的变化，原来的绩效评价制度可能会失去其科学性，企业就要考虑对原有的绩效评价指标进行完善优化，确保制度具有科学有效性。

3、建立科学长效的薪酬激励机制

1) 完善与优化薪酬激励机制

对于核心员工（管理人才和技术骨干）实行份额奖励，设置特殊、优秀人才津贴等长期激励政策。对于贡献突出的员工提供晋升轮岗与带薪培训的机会。企业只有设计实施多样化、个性化的薪酬激励措施，才能增强人才对企业的归属感。

2) 科学建立岗位、薪酬晋升制度

合理设计划分岗位工资薪档和技能工资等级，不断健全完善规范的薪酬晋升标准和岗位调整方案，畅通晋升通道。按照年度周期，根据员工岗位实际及绩效评价，公平确定员工的岗位薪档和技能等级晋升标准，最终实现薪酬调整的动态管理，使各类员工有同等的晋升机会，真正发挥对员工的激励

作用。

3) 绩效考核与激励机制有机结合

以“绩效”为主线的员工考核是完善激励机制的核心内容。员工的薪酬结构可以由基本工资（包括岗位工资、技能工资、学能工资）和绩效奖金等共同构成，绩效奖金作为薪酬最灵活的一部分，应根据不同岗位和绩效评价设定不同比例，以此拉大薪酬差距，使其发挥最大的激励作用。[3]同时还能以此为依据发现人才，重点培养，合理使用，有效促进员工队伍整体素质的提升。

因此企业必须充分结合自身特点和实际情况，客观均衡分析内外环境，科学设置绩效评价指标，建立设计以基本薪酬为中心，绩效考评奖金、各项补贴、福利保险等并用，金钱报酬和非金钱报酬并行，具有激励性、可操作性的薪酬管理体系。同时合理设计薪酬晋升通道，根据员工的岗位、业绩变化，实行动态管理，使不同岗位的员工有同等的薪酬晋级机会，充分发挥薪酬分配的杠杆作用，激发员工积极性，促进员工价值观念的转变，有效推动企业健康和谐的发展。

[1]钱琳. 浅析中小企业员工薪酬激励问题[j].经济研究导刊, 2011, (6):116.

[2]何燕珍. 国外企业薪酬政策及其对我国企业的启示[j].外国经济与管理, 2003, (6):31.

[3]韩国庆. 关于企业薪酬分配的思考[j].中国集体经济, 2011, 28(10):64.

电机厂效益好吗篇九

薪酬是企业对它的员工为企业所作的贡献，包括他们实现的绩效，付出的努力、学识、技能、经验和创造所给予的相应

的报酬，是建立在公平基础上的交易方式。电力行业薪酬管理是人力资源管理的一个有效要件，直接影响到员工的绩效水平，许多企业将薪酬作为管理员工的利器。电力行业作为垄断行业其薪酬制度改革引起了社会的关注。

积极推进薪酬体制改革是电力企业体制改革的突破口。以建立现代化企业工资分配制度为总体目标，坚持“以按劳分配为主体，多种分配方式并存”和“效率优先，兼顾公平”的原则，根据电力企业生产经营特点，建立科学规范的工资分配制度。目前，电力企业特别是电力体制改革试点省份的电力企业大部分都实行了岗位月薪制或薪点工资制。岗位月薪制是一种结合岗位综合测评、岗位设置与规范的要求，以岗定薪，岗变薪变，工资能增能减的薪酬制度。它能够合理确定员工工资水平，拉开各类人员的工资收入差距。通过建立以岗位月薪为主的基本工资制度，可以促使企业形成有效的分配激励机制。新的薪酬体制不仅加大了关键性管理人员和核心员工的激励力度，同时员工个人岗位月薪随企业经济效益上下浮动，与其岗位职责和劳动贡献相关联，消灭了平均主义大锅饭的思想，能够充分调动劳动者的工作积极性和主动性。

电力企业考核一般分为专业技术人员考核和绩效考核。专业技术人员考核是专门针对员工专业技术职务和科研技术水平进行的考评。绩效考核是针对企业中每位员工所承担的工作，应用各种科学的定性和定量方法，对员工行为的实际效果及其对企业的贡献或价值进行考核和评价，这是电力企业薪酬改革顺利进行的一个支撑点。

岗位月薪坚持以提高效率作为分配改革的基本原则，在指导思想坚持以利益激励为杠杆，以“活薪”制体现分配体制的创新。2006年后电力企业推行的薪酬改革，基本上都遵循了“以岗定薪，岗变薪变”的原则，真正将岗位差别纳入分配体系。岗位薪酬体系把竞争激励机制贯彻始终。一方面，工作岗位不再完全靠领导安排，而是凭能力竞争，优胜劣汰；

另一方面考核与薪酬融为一体，“静态岗位，动态考核”，各薪酬单元与动态考核挂钩，明显克服了干多干少、干好干坏一个样的平均主义思想弊端，体现竞争上岗的激励机制。

（一）岗位月薪档差系数太小

笔者在一家薪酬体制改革比较成功的电力公司了解到，虽然新的薪酬制度收效不错，但仍然有不尽人意之处。主要是档差系数太小，最低为，最高才。岗位月薪差距太小很容易造就新的平均主义思想，差距结构不合理使得薪酬应有的激励效果大大削弱。

经济学中的锦标理论指出，薪酬和晋升是对员工激励最直接最有效的激励措施，工资差距要足够大以产生激励，同时在企业里通常是职位越高，工资在晋升中获得的涨幅越大，倾斜的工资结构比平稳的工资结构更具有激励作用。这主要是因为：（1）类似于体育比赛，在决赛之前选手胜出后获得两部分奖励，一是奖金，二是获得下一轮比赛的“期权”；而对于决赛的胜利者——冠军而言，他的奖励就只有一笔奖金，因此决赛的奖金增加幅度就必须高于前轮的奖金增幅。同理，在企业中，职级越高，获得晋升的机会越少，因此必须通过更高的工资增幅来补偿。（2）越是向高层级岗位发展，员工付出的努力和困难就越大，所承担的责任也越大，薪资的增幅就应越大。所以说倾斜的工资结构要比平稳的工资结构具有更好的激励效果。如果越往高职级，工资增幅越小，员工便会在心里估量：现在付出的努力将比以往更多，而且更困难才能获得职级的晋升，但是薪资的涨幅比以前降低了，这时候员工就容易失去向前发展动力。因此，逐步拉大薪金差距将更大的刺激员工在企业内部发展，为企业创造更大的价值。

（二）福利成分单一化

无论国内或国外，电力行业属于相对“高薪”行业，因此人

们普遍认为国内电力企业福利水平也应处于高端水平或正向高端水平过渡，但通过调查发现，国内电力行业福利水平并非如此，而是福利成分都过于单一化，除了津贴就是补贴，而且绝大部分不区分岗位性质差异，起不了应有的激励作用。笔者认为国内电力企业应加大福利占薪酬成本总额的比重，实行复合型福利激励体制，在内部福利分配过程中要注意考虑岗位性质差异，充分发挥福利成分应有的激励效用，建立起“内部激励，外部竞争”的福利激励体制。

（三）加快核心骨干和核心员工长期激励机制进程

核心骨干和核心员工是企业发展的中坚力量，建立长期有效的激励机制对企业生存发展具有战略性意义。因此，企业必须建立适用合理的价值分配体系和激励导向性的薪酬制度体系，提高组织效率，降低组织成本。一个企业组织要想有凝聚力，必须有一套长期激励机制和前后连贯的薪酬政策。

2006年各行业薪酬增长低于国民经济发展的整体水平（根据国家^v^的统计数字，2006年gdp总值增长速度超过10%），薪酬水平的落后于经济增长与企业用人付薪日趋理性有关，对于员工更加强调对企业的贡献价值及为企业带来的利益。与此同时，员工们并不仅关心薪酬的绝对数，而且关注企业薪酬体系是否符合横向公平原则。因而严格的绩效考核体系，完善晋升机制，合理的薪酬福激励制度，是保证电力企业的可持续发展的根本。