



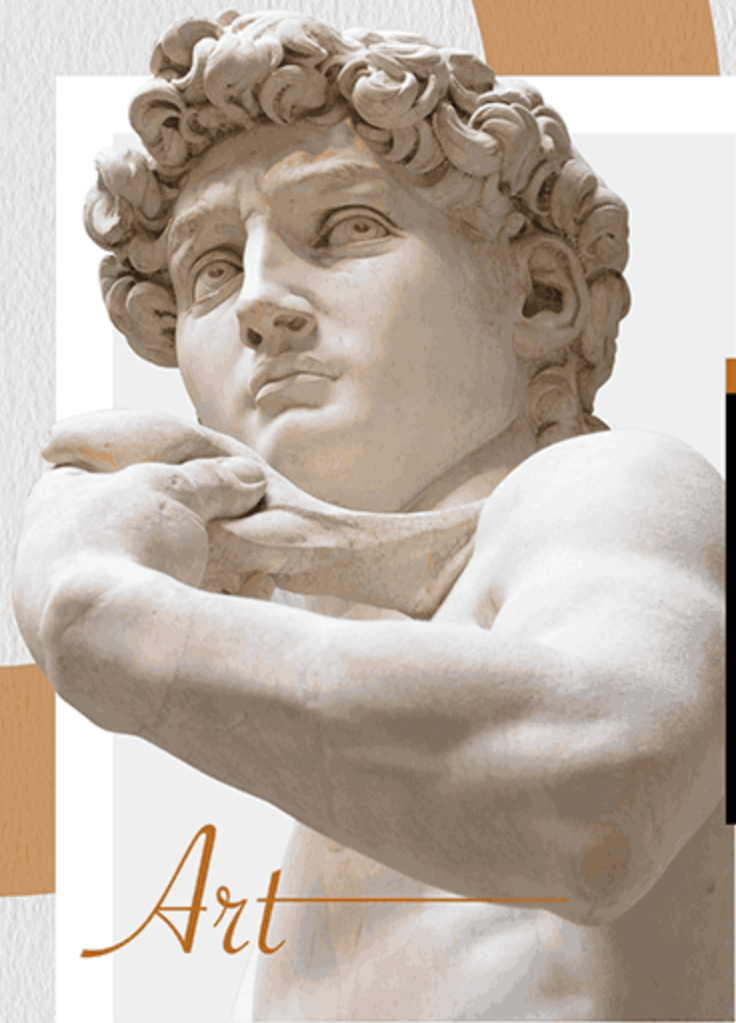
# 2024年海水淡化及水处理设备相关项目薪酬管理报告

汇报人：<XXX>

2024-01-06

Art





CONTENTS

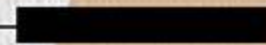
# 目录

- 项目背景介绍
- 薪酬体系设计
- 薪酬管理的实施与监控
- 薪酬管理的效果评估
- 案例分析
- 结论与展望



# 01 项目背景介绍

CHAPTER



# 海水淡化及水处理设备行业概述

## 行业发展历程

海水淡化及水处理设备行业经历了从传统技术向现代化技术的转变，目前正朝着更加高效、环保的方向发展。



## 行业竞争格局

行业内企业数量众多，但市场份额较为集中，几家大型企业占据主导地位。



## 行业市场规模

随着全球水资源短缺问题的加剧，海水淡化及水处理设备市场规模不断扩大，预计未来几年将持续保持增长。





# 薪酬管理在项目中的重要性

## ● 吸引和留住人才

合理的薪酬管理能够吸引和留住高素质人才，为项目的顺利实施提供保障。

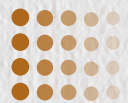
## ● 提高员工满意度

合理的薪酬体系可以提升员工的工作满意度，激发员工的工作积极性和创造力。

## ● 降低人员流动率

良好的薪酬管理可以降低员工流动率，保持项目团队的稳定性。





# 薪酬管理的历史与现状



## 传统薪酬模式

传统的薪酬模式通常以职位、资历、学历等为基础，缺乏激励性和灵活性。

## 现代薪酬模式

随着人力资源管理理念的发展，现代薪酬模式更加注重个人绩效、能力、市场行情等因素，更加具有激励性。



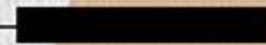
## 薪酬管理的挑战

随着市场竞争的加剧和人才流动性的提高，薪酬管理面临着越来越多的挑战，如如何制定合理的薪酬体系、如何平衡内部公平和外部竞争力等。



# 02 薪酬体系设计

CHAPTER



# 薪酬体系的基本构成

## 基本工资

根据职位级别、工作年限、技能水平等因素确定。



## 绩效工资

根据员工的工作表现和业绩进行奖励或扣减。



## 奖金福利

包括年终奖、项目奖、股票期权等，激励员工提高工作效率。

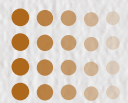


## 津贴补贴

如交通补贴、通讯补贴、餐补等，提高员工的生活质量。







# 薪酬水平的设计

## 市场调查

了解同行业、同地区相似职位的薪酬水平，确保公司薪酬水平具有竞争力。

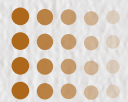
## 内部平衡

确保公司内部不同职位之间的薪酬水平合理，避免不公平现象。

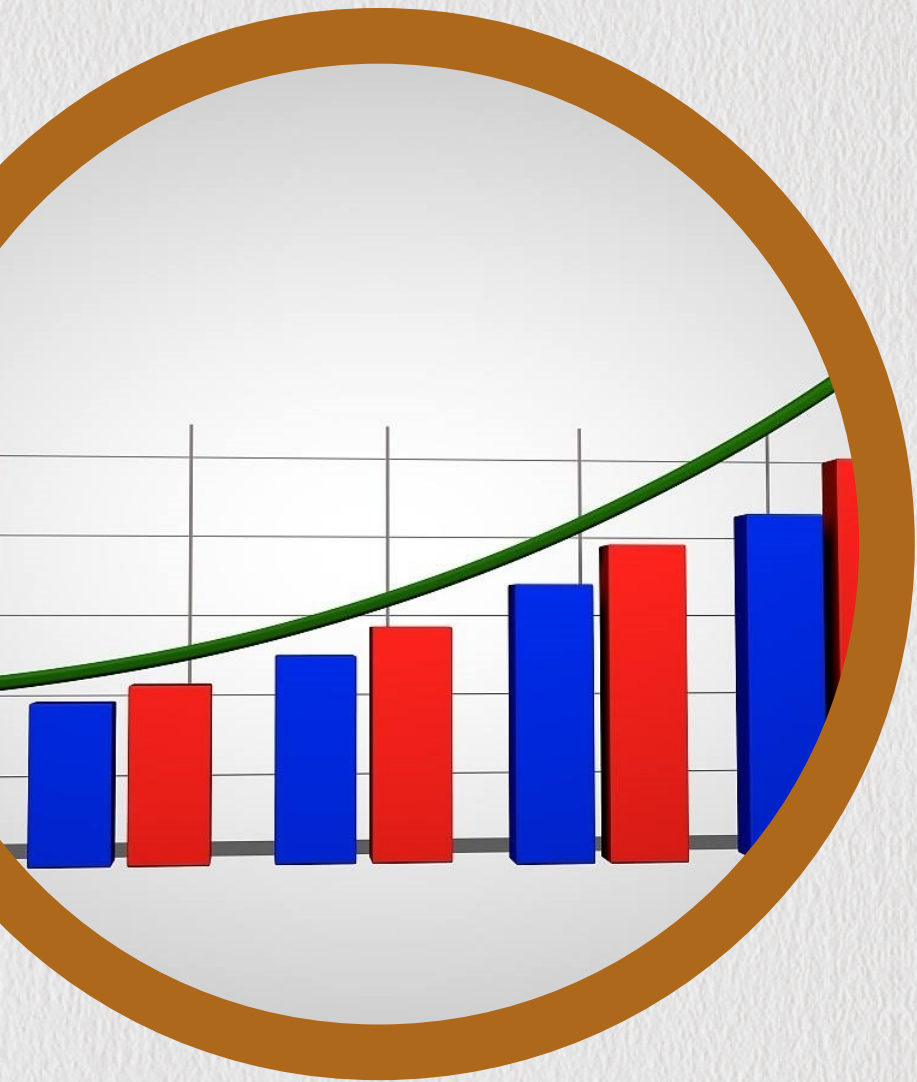


## 薪酬调整

根据公司经营状况、市场变化等因素，适时调整薪酬水平，保持薪酬的动态平衡。



# 薪酬结构的确定



01

## 固定薪酬与浮动薪酬的比例

根据职位性质和工作特点，合理设置固定薪酬与浮动薪酬的比例。

02

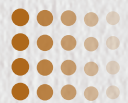
## 长期激励与短期激励的平衡

在薪酬结构中合理安排长期激励与短期激励的比例，以激发员工的长期行为。

03

## 非物质激励

在薪酬结构中考虑非物质激励，如职业发展机会、培训机会等，提高员工的满意度和忠诚度。



# 薪酬调整机制的建立

01



## 定期评估



定期对薪酬体系进行评估，了解其存在的问题和不足，以便及时进行调整。

02



## 绩效挂钩



将薪酬调整与员工绩效表现挂钩，激励员工提高工作表现。

03



## 市场调整

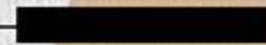


根据市场变化和行业发展趋势，适时调整薪酬体系，保持其竞争力和适应性。



# 03 薪酬管理的实施与监控

CHAPTER



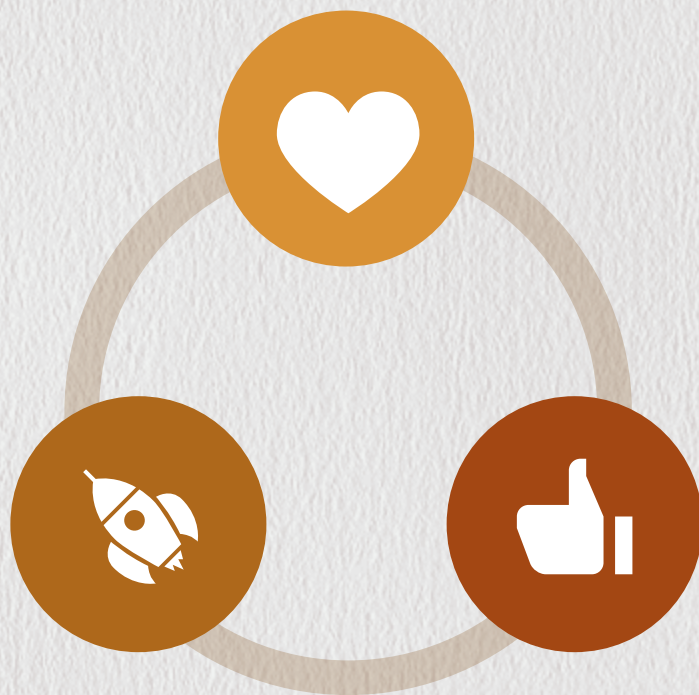
# 薪酬发放的管理

## 薪酬发放时间

确保每月按时发放薪酬，不得无故延迟或提前。

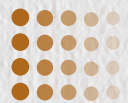
## 薪酬发放方式

采用银行转账、电子支付等方式，确保薪酬发放的安全和便捷。



## 薪酬核对

发放前应核对薪酬数据，确保准确性，防止出现误差。



# 薪酬调整的程序



## 调整依据

薪酬调整应根据市场变化、公司业绩、个人绩效等因素进行。

## 调整周期

建议每年进行一次薪酬调整，以确保薪酬水平与市场 and 业绩相匹配。

## 调整幅度

调整幅度应根据个人绩效、市场状况和公司业绩等因素综合确定。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：  
<https://d.book118.com/168063140123006072>