

薪酬调查报告

薪酬调查报告 1

一、建立薪酬架构

通过参考薪酬调查报告中的行业市场薪酬整体定位、职能序列市场薪酬比较、市场薪酬构成这三部分信息，您可以依据客户企业薪酬定位理念，确定客户企业相应职位等级的薪酬水平；其中，假如您需要对某些特定部门和岗位制定单独的薪酬政策的话，您也可以从报告中找到相应的参考信息。

在您确定部门整体薪酬组合时，您可以参考“市场薪酬构成”部分。另外，假如您需要确定特定岗位的薪酬组合，报告的“岗位薪酬结构及分布状况”部分中将为您供应更为详尽的分析信息。

二、职位匹配

在参考市场信息的时候，您需要确定基准岗位与企业内部岗位的对应关系。这时，您需要进行职位匹配的工作。在报告里，我们在供应薪酬信息的同时还供应了职位性质信息。在进行职位匹配时，请先具体阅读有关的职位描述，该信息供应了本职位通常的工作内容和职责；然后具体审核自己公司的职位内容，最终确定是否与市场标准职位相匹配。一般而言，假如客户企业内部职位与基准岗位有约 70%的内容是相像的，既可以认为达成了较好的匹配。

三、市场定位

10%分位至 90%分位分别代表了市场薪酬水平由低到高的排列情况，也代表了客户企业在选定这些分位点时使自身的薪酬水平在市场

上所具有的竞争力由低到高的排列情况。在用本报告的信息来调整公司内部薪酬结构时，客户企业需要依据公司人力资源战略确定公司期望加以比对的的市场薪酬水平。

假如客户企业购买了本网站的《企业专业版》和《企业个性版》，前者包含对应的分析条目的专家点评分析部分，而后者除了全部包含前者的内容外，我们的专家和顾问还将为客户企业特地制作公司薪酬对比分析报告部分。当您拿到报告时，您可以立刻了解到客户企业薪酬水平与市场薪酬水平的对比分析结果，并会得到最有价值的针对性的分析点评信息。

四、架构设计与薪酬调整

我们建议客户企业将每个职位等级的薪酬水平设计为一段区间。这种设计方式的优点是可以帮助客户企业利用薪酬工具进行人才的吸引、保留和激励，以及掌握薪酬成本供应更大的敏捷度。对于薪酬水平落在此区间之外的岗位，我们建议可以采用以下方法来对其薪酬水平进行调整。对于薪酬水平小于此区间最小值的岗位，为保持客户企业在该岗位的薪酬水平上的竞争力，一般应将该岗位的在岗人员的薪酬水平提升到区间最小值或以上。

若考虑提升薪酬所产生的成本问题，可以考虑使用分阶段提高薪酬水平的方法。对于客户企业期望重点加以保留的优秀员工，应当尽快提升其薪酬水平，否则将可能产生人才的流失。对于薪酬水平大于此区间最大值的岗位，可以考虑以较小的幅度提升在岗者的薪酬水平。对于那些薪酬处于较高水平而又具有很好工作表现的员工，可以

考虑将其晋升到较高的职位上去。？

薪酬调查报告 2

北京高校毕业生就业指导中心公布了《北京高校毕业生就业薪酬调查报告》，报告显示，北京高校毕业生的平均起点工资为 2262.31 元，近三分之二毕业生的起点工资在 20xx 元以下，近四分之一毕业生起点工资在 1000 元以下；最高起点工资为 22500 元，最低起点工资则只有 150 元，相差 150 倍。数字或许是枯燥的，但数字所反映的现实往往耐人寻味。

相信大多数人看到这样的调查报告时，最渴望了解的事情就是，那个月薪 150 元的大学毕业生究竟是谁，他从哪所高校毕业，学的什么专业，又是什么样的单位聘用了他。一个大学生花父母的积蓄完成学业之后，却拿着 150 元的月薪走上社会，这样的就业现状究竟该怎样形容呢？无论如何，唯恐摆脱不了一点悲伤和无奈吧。大学生就业难是个老话题，但是就业难对于大学生的心理世界究竟产生了怎样的影响，我们的社会好像并不了解，也不太在意。前不久，湖北某有名高校的 BBS 上发了一个帖子，标题叫做“我现在终于被逼得变态了”。发帖人究竟怎么“变态”呢？原来他听说哪儿摔下了一架飞机，死了 50 多人，当时他竟然丝毫也没有痛惜，第一感觉就是又多了 50 个职位。假如说网上的帖子难免有些夸张的成分，那么，前两天发生在南京五台山体育馆的“围困”事件就应当有说服力了。某人才市场在那里搞了一个聘请会，以 20 元门票的高门槛吸引了众多大学生参与，但大学生进场后发觉，这个面对大中专毕业生的所谓“特大型聘请

会”，不仅聘请单位很少，而且供应的岗位大多是业务员、保安甚至搬运工。

这样的聘请如何收场，也就不难想象。就业难对于大学生来说是无法躲避的焦虑，但对于某些人而言，却是趁火打劫的大好时机。以聘请做幌子收取巨额门票只是最低级的手段，更广泛而隐藏的情形是，用人单位利用就业难的困局，拼命压低起点工资，玩命抬高就业门槛。如此一来，用人单位的劳动力成本是降了下去、利润也提高了，但国家和社会花了很大成本培养出来的人才，却像劣币一样找不到自己的位置。

假如这样的局面不能得到改善，假如听任大学生在校园和社会的过渡地带彷徨不已，那不就是读书无用论的最好注脚吗？大学生就业难有着简单的社会和经济背景，解决这个问题需要决心和智慧，也需要时间。无论是大学生还是他们的家长，总的来说都是体谅国家的难处、也有急躁等待这个解决的过程的。

但需要严肃提示的是，在国家拿出完善的教育和就业机制之前，各地政府和高校在大学生就业问题上并非就无所事事了。我们都知道，许多城市都制定了最低工资标准，比如说，北京市 20xx 版最低月工资标准是 640 元，那么，这个标准毕竟是摆着看的，还是有着法律的约束力呢？那些以 150 元起点工资聘用大学生的单位，是不是应当受到舆论责备和行政追究？更进一步，看到大学毕业生越来越不值钱，而且这个倾向难以由市场自行调整，那么，政府就应当制定一个最低起点工资，以扭转用人市场的极度失衡。粮食收购还有最低限价

呢，大学毕业生的“市价”就更不应当一再贬值而无人过问。“长安米贵，居之不易”。央视经济节目曾经算过一笔账，大学毕业生在大城市过日子，每月没有一千多元根本就无法保证温饱。想一想起点工资在千元以下的那些大学毕业生，我们不仅伤心，而且感到歉疚。

行业整体薪酬福利水平的数据展示，还包括行业基准岗位市场薪酬数据分析、行业不同年度间薪酬对比分析以及各类型企业薪酬状况对比分析。

一、互联网：

行业整体薪酬增长快互联网行业整体薪酬较去年增长较大，最高薪酬达 80 余万元。高级经理级人才薪酬差异加大，上下相差超过两倍。在互联网企业中，领军人物把握着企业将来的发展方向，承担着巨大的责任和心理压力，因此，股东们同意付给他们更高的酬劳。

部门间薪酬差距加大，核心部门将获得更高的薪酬。作为互联网公司的核心部门，业务发展部员工的薪酬比其他部门更多，而客户服务部员工的薪酬水平则远远低于市场的中间值。人员结构年轻，多数总监级职位人员平均年龄不超过 35 岁。这在其他行业几乎是不可能的。

二、医药行业：

薪酬结构设计不合理国外，医药行业属于高“薪”行业，因此人们普遍认为，国内医药行业薪酬水平也应当处于高端水平或者正在往高端水平过渡。但业内调研发觉，国内医药行业的薪酬水平在全行业中只处于中低端。医药企业对员工的总体给付比高科技行业低近 30%。

同时，在医药企业中薪酬结构趋于简洁，许多企业并没有设置合理有效的薪酬项目，员工也只了解自己应当获得酬劳的总数。因此，该行业很难通过薪酬结构设计激励员工。另外，与高科技企业相比，医药企业更重视销售部门。

目前医药业需要关注的问题主要有：管理普遍存在较大弊端，医药企业的两个重要核心能力???核心技术及产品的销售网络往往掌握在少数高级技术人员以及少数销售管理人员手中，这对企业发展极为不利；由于大部分医药企业现有的绩效考核体系还不健全，并且缺乏有效的激励机制，医药行业内高级技术人员、高级管理者的劳动成果缺乏保障，缺乏持续经营动力，医药行业内消失了一些不规范的操作手段，使企业核心资产体外循环，从而消失了“穷庙富方丈”的畸形现象。

三、高科技行业：固定薪酬最高

企业内差距连续拉大，中、高层员工工资的快速增长。这体现了高科技行业在对高层人才的吸引、保留和激励上敢于投入很大的成本。而且，可以看出，高科技行业中随岗位等级的上升其薪酬水平增量比较稳定，薪酬体系普遍比较合理。高科技行业人均基本现金收入所占比列较高，基本现金收入平均为74%左右，员工的固定薪酬部分远高于其他行业。这体现了该行业企业更加注重薪酬福利对员工的保留作用。究其缘由有三。

其一，高科技行业竞争激烈，人员流淌性强，企业普遍注重对自身人才的保留。

其二，高科技企业其核心竞争力主要体现在企业的技术水平方面，企业为实现可持续的发展，就需要保证其技术体系的连续性，保证其核心技术不外泄，这就使高科技企业在设计其薪酬体系过程中，注重激励的同时，更加注重其薪酬的保留作用。

其三，高科技企业为客户供应的主要是技术服务和解决方案，其工程周期可能是几周、几个月，甚至跨年度，高科技企业需要保持其技术团队的稳定性。

四、房地产：

不同地域收入差距悬殊此次还对我国五大城市的房地产行业的薪酬福利状况进行了调查，不同地区从业人员的收入水平存在极大差异。以中等级职位即部门经理级为例，薪酬水平最高的深圳为 22.17 万元(年)，而水平最低。

薪酬调查报告 3

一. 房地产及建筑行业发展综述

根据我国国民经济行业标准分类，房地产及房地产业及建筑业属于第二产业，主要由房屋和土木工程房地产及建筑业、建筑安装业、建筑装饰业等三方面构成，房地产及建筑业的三方面产业构成又可以进一步细分。建筑产业中的建筑活动是由各个生产环节构成，其各个环节可以分为勘察、规划、设计、施工、安装、装饰装修、改造修理等过程，每个环节工作的集合形成行业，因此，建筑产业内部从行业划分上可以细分为勘察行业、设计行业、施工行业、装饰装修行业、安装行业、修缮行业。

房地产及建筑业作为我国国民经济的支柱产业，为推动国民经济增长和社会全面发展发挥了重要作用。近年来，整个行业呈现平稳上升态势。将来几年我国的基本建设、技术改造、房地产等固定资产投资规模将保持在一个较高的水平，中国建筑市场面临重要的发展机遇。

从消费结构上看，房地产及建筑业是最急需发展的产业；从城市化进程来看，社会对住宅的需求量很大，房地产及建筑业的市場空间相当大；房地产及建筑业是最富有吸纳农村剩余劳动力的行业，在当前我国面临突出的“就业问题”、“三农问题”新形势下，房地产及建筑业发展对促进国民经济发展、农村劳动力转移和社会稳定起着无法替代的基础性作用。

二. 房地产及建筑行业基本薪资体系

2.1 基本原则

建筑行业基本薪资体系是在遵循多劳多得，优绩多酬的原则；按劳安排，兼顾公平与和谐的原则和按岗安排、职级分开原则的基础上建立的。

2.2 主要应用的薪资结构

房地产及建筑业的主要薪资结构主要有七个。基础工资：基础工资即保障职工基本生活需要的工资。岗位工资：岗位工资主要体现工作人员所聘岗位的职责和要求。不同等级的岗位对应不同的工资标准。分为专业技术岗位、管理岗位和工勤技能岗位。工作人员按所聘岗位执行相应的岗位工资标准。薪级工资：薪级工资主要体现工作人

员的工作表现和资格。依据工作人员的工作表现、资格和所聘岗位等因素确定薪级，执行相应的薪级工资标准。对专业技术人员和管理人员设置若干个薪级，对工人设置若干个薪级，每个薪级对应一个工资标准。对不同岗位规定不同的起点薪级。工作人员依据工作表现、资格和所聘岗位等因素确定薪级，执行相应的薪级工资标准。效益工资：效益工资是依据企业的经济效益和职工实际完成的劳动的数量和质量支付给职工的工资。效益工资发挥着激励职工努力实干，多做贡献的作用。效益工资没有固定的工资标准，它一般采取奖金或计件工资的形式，全额浮动，对职工个人上不封顶、下不保底。浮动工资：浮动工资是劳动者劳动酬劳随着企业经营好坏及劳动者劳动贡献大小

而上下浮动的一种工资形式。形式多样。有利于调动职工群众的乐观性，促使职工群众关心集体事业。年功工资：年功工资是依据职工参与工作的年限，根据肯定标准支付给职工的工资。它是用来体现企业职工逐年积累的劳动贡献的一种工资形式。项目承包制：承包某个详细的项目，以此来获得酬劳。

三. 图表分析建筑行业薪酬状况

3.1. 房地产及建筑业城市分布分析

(图一) 房地产及建筑业城市分布图

3.2. 不同企业性质平均薪资水平

(图二)

从(图二)中可以看出，不同类型的企业中奖金补贴水平都没有较大波动，而外企和合资企业基本年薪要高于其他企业，工资总水平

8、9 万左右，而后者年薪在 5、6 万左右。8 万以上的房地产及建筑业高收入人群主要集中在外企和合资企业。总的来说，外企和合资企业的薪酬待遇要好于国企，私企和事业单位。

3.3 金融危机对薪酬的影响

(图三)

在金融危机方面调研结果显示：员工对金融危机是否影响自身收入的意识并不剧烈，但大多数人了解到金融危机影响了自身单位及个人发展；收入降低人员占 29%；另外有少数约占 7%的人薪资上涨；剩下 64%的人均认为影响不大。可见，金融危机对房地产及建筑业薪酬水平的影响并没有对其他行业来的猛烈。

3.4. 房地产及建筑业薪酬满意度分析

(图四)

来源：《建设市场报》对房地产及建筑业薪酬调查原始数据

从图上可以发觉，员工满意度并不是很高，只有大约半数的人是对自己的收入水平满意的。在房地产及建筑业这样一个高薪行业里，有多达百分之四十五的人对自己的薪酬不满意，而特别满意的仅有百分之四。可见房地产及建筑业的薪资体系还有很大的不足之处，亟需改革现有的薪酬制度。

3.5. 不同学历人群薪资水平分析

(图五) 不同学历人群薪资水平

薪酬调查报告 4

一、调查前言

深圳地区薪酬调查报告主要从深圳热门的十大行业、七大区域两个维度进行分析，十大热门行业中，薪资排名前三的分别是 IT、房地产，金融三大行业；并且不同岗位薪资较高的也是在这三大行业之中。这给应届生和刚入职场的同学而言，具有重要的参考意义。关于深圳不同地区的 TOP3 行业，关内地区倾向 IT、房地产，金融；关外则倾向 IT、房地产，通信三大行业。这应当依据深圳作为电子之都的影响，掩盖众多知名通信类品牌企业。所以，在深圳定位自己的职业发展方向也要依据城市主力行业，才能有更好的职业发展。

二、在深圳薪资最高岗位

在深圳，没有房子意味孩子不能上好的学校，所以，房地产行业始终都是深圳的最热门行业之一。从而也导致了房地产为最高薪行业，整体平均工资已将近 9K，最低的物流行业薪资与其相差 39%。而在职位上，总监的薪资较经理的薪资呈现跨越式增长，体现企业对高能力、高贡献、稀缺性岗位的重点倾斜。

三、岗位就职总监之前薪资的增长幅度都是相对较少的

整体平均薪资较高的行业是房地产行业，而计算机软件及服务行业也不相上下，大有迎头赶上的势头。依据 2.2—2.6 图上内容体现，不管是在总监岗位还是助理岗位，深圳地区高薪水行业始终是 IT 软件及房地产，其中大部分总监的薪资达到助理的 3—5 倍之多。

四、深圳地区薪酬调查总结

依据数据显示，南山区平均薪资达到 6.2K 以上，排名第一，跟

罗湖区。其中关内地区平均薪资相比关外稍微高一些，这跟关外聚集大部分工厂有部分相关因素。其中各区域最高 TOP3 行业共同行业为房地产行业，关内由于金融行业较发达，并且该行业相比通信行业平均薪资较高一些，所以关内薪资较高缘由也跟金融行业有肯定关系。

从深圳各个区域看来，就职于不同地区不同岗位的薪资大有不同，但是工资高低的最核心因素跟个人自身技能及规划职业发展有很大的关系。热线职业顾问建议：假如你还是应届生，请努力提升自身的工作技能及做好长远的职场规划；假如你是社会求职者，那就更应当将职业规划做为重点，因为工作技能已积累到肯定程度，唯一提升自身价值的就是是否选择适合自己的岗位及行业。

薪酬调查报告 5

摘要

近年来，薪酬设计与管理已经成为人力资源管理面临的最大挑战之一。薪酬以及与之相关的收入安排问题在国民经济生活中占重要地位，它既是劳动者获得个人收入的重要来源，又是企业成本价格的主要组成部分。在生产发展和社会财富增长的基础上，制定合理的薪酬安排制度，协调各类劳动者的薪酬关系，对于调动劳动者的生产乐观性，提高企业经济效益，不断满意员工日益增加的物质文化需要是事关重要的。

引言

薪酬制度是人力资源管理中最重要的模块之一，它是影响员工工

薪酬制度既要考虑员工的需要也要顾及企业的利益。既要使得员工在对薪酬的理解后，有足够的乐观性投入工作，又让员工在工作岗位上发挥出最大的效用，给公司带来利润。然而许多优秀员工的流失缘由是自己所得到的和付出的不成正比，抱怨薪酬不公平，对公司的薪酬制度存在肯定意见。

调研背景：

随着社会的发展，企业的存在形式也简单多变，企业的薪酬制度也不再是简洁的计时工资制或计件工资制就可以满意员工的要求。薪酬制度的设计要考虑对内公平，对外具有竞争力。然而，由于企业自身资源条件的限制，同时为了企业利益最大化，现行薪酬制度存在许多问题。

调研目的：

本次调研目的是通过了解公司现有薪酬体系状况，并进行有效的工资制度和福利制度的设计，以推动公司战略目标的实现。

调查方法：

本调查主要是通过设计问卷进行调查。

调查内容：

个人的薪酬有哪些部分构成，对企业薪酬制度的满意度，个人评价自己薪酬水平，公司薪酬制度存在哪些问题，并提出自己的观点。

一、公司的概况

（一）公司简介

北京公司主要涉及酒店管理、航空票务、广告代理、航站楼计时

公司资产包括首都机场 3 号航站楼内的计时酒店和订房及旅游咨询服务中心、设在首都机场航站楼及市内多家酒店的票务中心现已发展成为拥有较高美誉度的综合性机场特色商旅管理公司。

（二）组织结构

公司采用直线——参谋型组织结构，管理层级少，效率高。

职级分为：员工、领班、主管、经理及公司领导。（见附件一：组织结构图）部门设置：二线部门：综合办公室；财务部。

一线部门：订房服务中心；市场营销部；旅游业务部；广告媒体部。

二、调查报告统计分析

薪酬调查问卷主要是设计问卷，收集问卷，并对问卷进行统计分析。依据分析的结果发觉问题、

提出问题、分析问题，并提出相应对策。通过问卷收集统计，反映出大部分员工对企业的薪酬制度是持不满意态度的，并且认为个人的价值没有得到充分的体现，主要是薪酬方面。1、岗位级别与薪酬水平情况

基层员工工资水平较低，大部分员工与北京最低工资标准相差不大，领班及主管工资标准低于行业水平，只有经理级工资标准较符合当前水平。

专科学历及以下对于薪酬制度满意度较高，主要因为一部分员工工资实行计件制，其它工资内容占的比例较少，因此产生的争议较少。

企业的产品是通过基层员工传递给顾客的，员工的满意是赢得顾客满意的基石，赢得了顾客就赢得了市场，企业才能得到真正的利润。

三、公司薪酬管理体系

随着我国经济体制改革的进一步深化，市场竞争也日趋激烈，在激烈的市场竞争的背后归根结底还是对人才的竞争。而能否吸引人才、留住人才的关键又取决于企业能够建立一种什么样的薪酬体系。薪酬作为企业必需付出的人力成本，同时也是吸引和留住优秀人才的最佳方法。

薪酬管理的重要性在于保持企业内部岗位间具有肯定的公平性，对于企业周边或同行间具备肯定的竞争力，对企业员工今后的发展具有较强的激励作用。

（一）薪酬的形式

薪酬采用结构工资制，主要包括：岗位工资、绩效工资、其它福利（保留单元、加班工资、防暑费、两费、误餐费）。公司采用跟随型薪酬策略。（见附件二：岗位绩效工资序列表）

1、岗位工资

xxx年公司岗位工资参照整个首都机场地区职工平均生活水平、北京市最低生活标准不低于730元以及同行业同类工作的工资水平确定。

公司各职级岗位工资情况一览表：

2、绩效工资

绩效工资是以公司战略为导向，通过个人收益与公司效益挂钩，

根据工作业绩，进行月度考核核算。

(1) 绩效考核办法

公司级月度绩效考核以部门整体考核为主。月度绩效考核以平衡计分卡思想为指导，采用关键绩效指标考核法，依据部门特点设置不同的指标与权重。

(2) 绩效工资核算方法①部门绩效工资

部门绩效工资应发数=部门绩效工资基数 X 部门绩效考核分数 +/- 额外嘉奖/扣款
部门绩效工资基数是指考核范围内人员当月出勤日绩效工资标准数之和。②员工个人绩效工资

个人当月应发绩效=个人绩效基数*当月部门整体考核分数
个人当月实发绩效=个人当月应发绩效*当月个人绩效考核分数
3、其它福利内容

包括保留单元、加班工资、防暑费、两费、误餐费。

节假日加班根据国家规定计算；防暑费：防暑降温费用分为两档，一档为室内工作人员，标准为 1200 元；二档为室外工作人员，标准为 1400 元；
物业取暖补贴：劳务派遣员工根据 200 元/月；
公司全部员工餐费：每人每月 300 元

(二) 薪酬体系的内容

1、岗位工资与绩效工资的比例
员工及领班级：岗位工资：绩效工资=5:5
主管级：岗位工资：绩效工资=4.5:5.5
经理级：岗位工资：绩效工资=4:6
2、各职级工资标准（1）部门经理级工资标准：

①部门经理一：为生产部门经理，订房服务中心经理、广告媒

体部经理、市场营销部经理、旅游业务部经理；最低一档月工资标准为 6500 元。②部门经理二：为保障部门经理，综合办公室主任、财务部经理；最低一档月工资标准为 6110 元。（2）主管级工资标准

①主管一：订房服务中心前台主管、综合办公室综合保障主管、财务部总账主管、财务部旅行社业务主管、市场营销部销售主管、旅游业务部票务主管、旅游业务部计调主管；最低一档月工资标准为 3680 元。

②主管二：综合办公室人事主管、综合办公室行政文秘；最低一档月工资标准为 3300 元。（3）领班级工资标准

①领班一：订房服务中心前台领班、市场营销部销售代表；最低一档月工资标准为 2680 元。②领班二：订房服务中心网络管理员、财务部出纳、广告媒体部销售代表、旅游业务部票务领班；最低一档月工资标准为 2440 元。（4）员工级工资标准

①员工一：订房服务中心前台接待员、财务部审核员、市场营销部销售业务员、旅游业务部计调员；最低一档月工资标准为 20xx 元。

②员工二：旅游业务部票务员；最低一档月工资标准为 1840 元。

3、其它货币性薪酬

①先进嘉奖：季度服务标兵 50 元/人，年度优秀个人 300 元/人。

②绩效奖：开拓新业务，嘉奖业务收入的 10%。月绩效排名前三的员工，嘉奖绩效 50-200 元/人。4、非货币性薪酬①组织员工业余体育活动。②旅游嘉奖。③外出培训。

四、薪酬调整原则

（一）影响薪酬战略的因素

1. 企业文化与价值观：公司的经营状况、薪酬制度、公司文化及人才价值观

2. 社会环境和经济形式：劳动力市场供求关系；地区的生活指数，员工的正常收入至少能支付家庭的基本生活费用；

3. 来自竞争对手的压力

4. 员工对薪酬制度的期望：员工在工作中得到的薪酬，不但
是其生存、享受和发展的主要来源，也是生活富足、家庭幸福的一个重要标志。

5. 薪酬在整个 HRM 中的地位和作用

（二）增资原则

公司每三年对一线员工进行一次增资，增资调整的原则为“四挂钩、一注重”：增资与消费指数增长挂钩、与承担职责挂钩、与从事业务挂钩、与本公司工龄挂钩，并注重实际工作能力和对本公司所作的贡献。

五、薪酬体系中存在的问题

1、企业的薪酬制度不完善、薪酬管理制度随便化

人力资源管理工作人员对现代薪酬管理技术相对滞后，缺乏必要的薪酬管理理论与实践学问，从长远看，企业的薪酬制度缺乏战略性规划，不适应企业在不同经营阶段的详细情况。在薪酬决策方面，没有跟企业的整体发展战略相适应，薪酬标准、发放程序带有随便性和

主观性。

2、企业薪酬内部缺乏公平性

企业往往留意到薪酬管理中的同级横向公平和不同级别的纵向公平，却忽视薪酬等级、标准这些直接影响到企业员工最终利益所得的设计。其次，发放程序不透亮。对于通过怎样的途径实现这种对等，不够重视。

3、薪酬设计与企业发展战略相脱节并且缺乏晋升性

企业越来越意识到薪酬设计事关人才的保留和吸引。但是，却很少企业将薪酬体系构建与企业发展战

略有有机结合起来。薪酬晋升渠道不畅，员工对自己的薪资增长的预期不明确，损伤了员工工作的乐观性，不利于个人职业生涯规划从而致使员工缺乏工作动力。

六、改进措施

建立科学合理的战略薪酬体系：宽带薪酬。多个薪酬等级以及薪酬变动范围进行重新组合，从而变成只有少数的薪酬等级以及与之相应的较宽的薪酬变动范围。宽带薪酬打破了传统薪酬的等级观念，提高了员工的工作能力和绩效，有利于企业文化的行程，同时让人力资源专业人员更好的处理其核心工作。其次企业也要有健全的人力部门并不断完善其职能。

不断完善薪酬制度，使组织成员随公司的成长及对公司的贡献能获得公平合理的职位升迁，使每一个正直卓越的成员都有公平发展的。同时，建立员工培训的激励机制，以提高员工的乐观性，充分挖

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/518026135015006102>