



# 薪酬管理设定课件



# 目录



- 薪酬管理概述
- 薪酬体系设计
- 薪酬水平设定
- 薪酬结构设定
- 福利政策设定
- 薪酬管理实施与监控

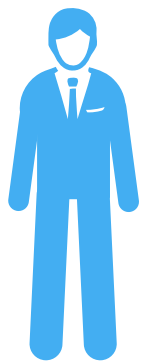


01

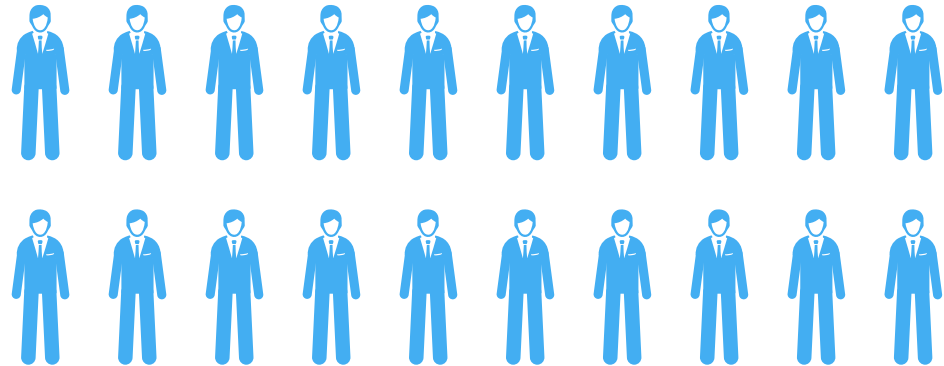
# 薪酬管理概述



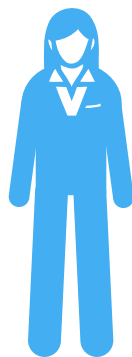
# 薪酬管理的定义



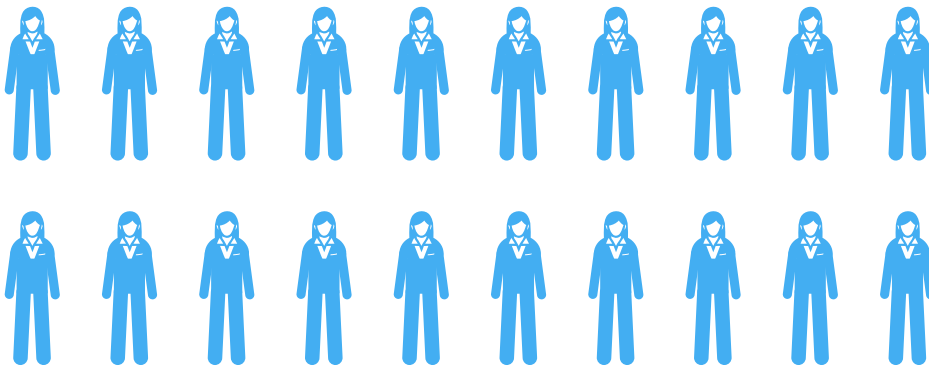
01



薪酬管理是指企业根据员工的绩效、能力、职位、市场状况等因素，确定员工的薪酬水平、薪酬结构、薪酬体系的过程。



02



薪酬管理是企业人力资源管理的重要组成部分，对于企业的稳定、激励员工、提高员工满意度和忠诚度等方面具有重要作用。



# 薪酬管理的目的和重要性

01

## 提高员工满意度和忠诚度

合理的薪酬管理能够让员工感受到企业的关怀和认可，提高员工的工作积极性和满意度，从而增强员工对企业的忠诚度。

02

## 激励员工

薪酬是激励员工的重要手段，合理的薪酬管理能够激发员工的潜力，提高员工的工作绩效，推动企业的发展。

03

## 提升企业竞争力

良好的薪酬管理能够吸引和留住优秀的人才，提升企业的整体竞争力和市场地位。

# 薪酬管理的原则和策略



## 公平性原则

薪酬管理要遵循公平性原则，确保员工的薪酬与其工作绩效和能力相匹配，避免出现不公平的现象。



## 竞争性原则

企业应制定具有竞争力的薪酬体系，以吸引和留住优秀的人才。



## 经济性原则

薪酬管理要考虑到企业的经济承受能力和成本效益，不能过高或过低。



## 激励性原则

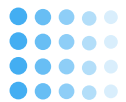
薪酬管理应具有激励作用，让员工感到自己的付出得到了应有的回报。



02

# 薪酬体系设计





# 薪酬体系设计的原则

## 公平性原则

确保员工薪酬与其工作付出相匹配，内部公平和外部公平并重。

## 竞争性原则

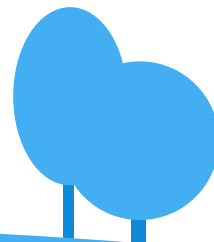
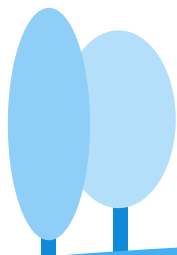
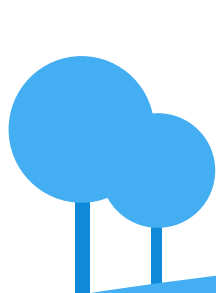
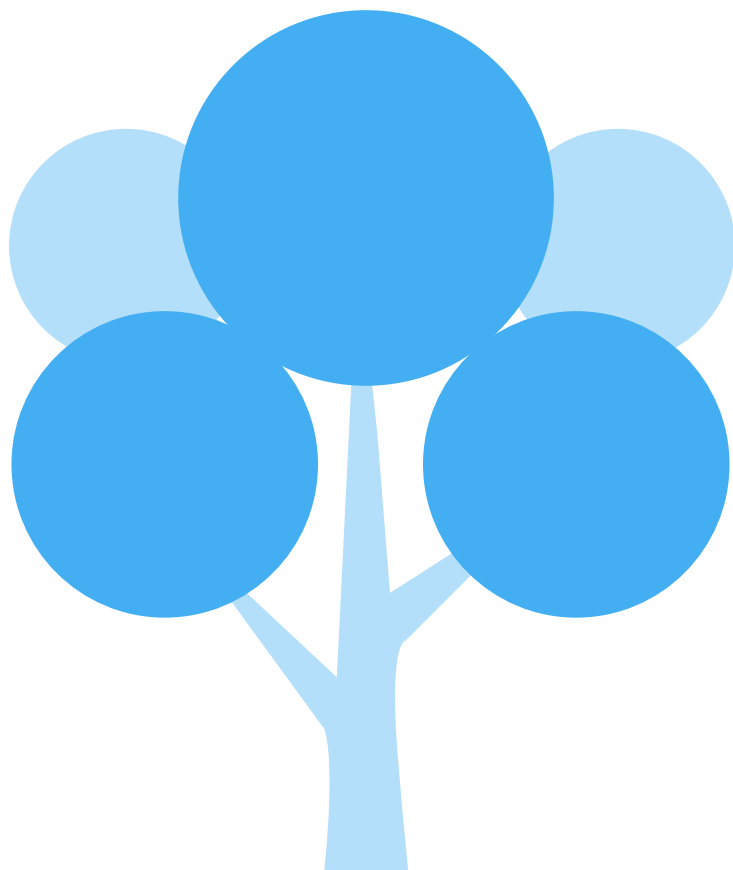
薪酬水平应具有市场竞争力，以吸引和留住优秀人才。

## 激励性原则

薪酬设计应能激发员工的积极性和创造力，提升整体绩效。

## 合法性原则

薪酬体系应符合国家法律法规，保障员工合法权益。







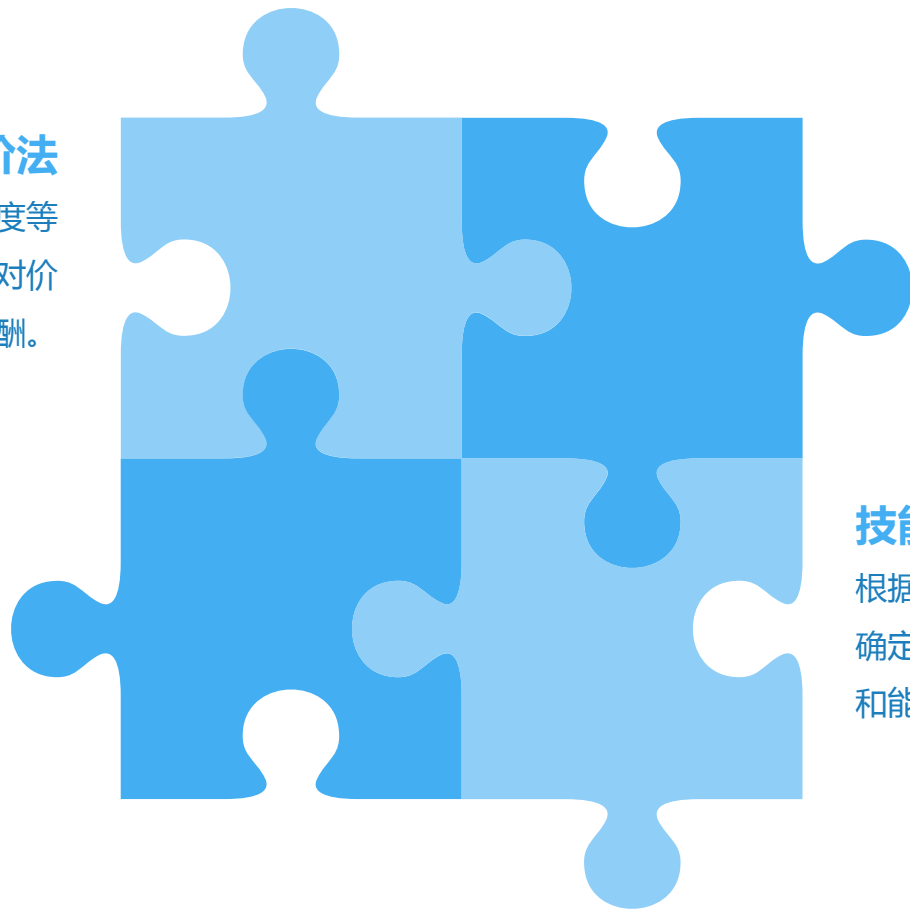
# 薪酬体系设计的方法

## 职位评价法

通过对职位的复杂性、困难程度等因素进行评价，确定职位的相对价值，以此为基础确定薪酬。

## 市场定价法

根据劳动力市场的供求关系和竞争状况，确定特定职位的薪酬水平。



## 绩效工资法

将员工的薪酬与工作绩效直接挂钩，根据绩效表现调整薪酬。

## 技能/能力工资法

根据员工的技能、能力或知识水平确定薪酬，鼓励员工提升自身技能和能力。



# 薪酬体系设计的流程



## 职位分析

明确各职位的职责、要求和特点，为职位评价提供依据。



## 市场调查

了解同行业、同地区相似职位的薪酬水平，为定价提供参考。



## 设计薪酬体系

包括基本工资、奖金、福利等组成部分，形成完整的薪酬体系。



## 职位评价

对各职位进行价值评估，形成职位等级体系。



## 制定薪酬策略

根据企业战略、财务状况和员工需求，确定薪酬水平、薪酬结构等。



## 实施与调整

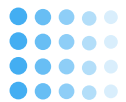
将薪酬体系付诸实施，并根据实际运行情况进行调整和完善。



03

# 薪酬水平设定





# 市场薪酬调查

## 调查目的

了解行业和竞争对手的薪酬水平，为制定合理的薪酬体系提供参考依据。



## 调查结果应用

根据市场薪酬调查结果，调整企业内部的薪酬水平，确保企业的薪酬体系具有竞争力。



## 调查方法

通过市场薪酬报告、招聘网站、行业协会等渠道收集数据，对比分析不同职位的薪酬水平、薪酬结构等信息。





# 薪酬水平定位

01

定位原则

根据企业的战略目标、市场地位、财务状况等因素，确定适合企业的薪酬水平。

02

定位策略

采用领先、跟随或滞后策略，根据企业实际情况和市场环境选择合适的策略。

03

内部平衡

确保企业内部不同职位之间的薪酬水平合理，避免内部不公，同时激励员工提升能力和职位晋升。

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/767146150101006101>