

XX 公司管理人员薪酬管理体系再设计

摘要

现代企业面临的竞争范围正在迅速扩大，竞争也越来越激烈。人力资源已成为第一资源，薪酬管理作为人力资源最重要的部分就显得极为重要。薪酬管理是企业人力资源管理的基本职能和关键性工作，薪资管理是人力资源管理中最重要元素之一，探索科学有效的薪酬管理系统是企业提高核心竞争力的当务之急，对于企业来说，这是一把“双刃剑”。工资管理是人事管理的最核心部分，是影响企业整体战略目标实现的重要因素，薪酬设计既是重点又是难点。新的工资理论分析了工资的构成。据了解，大多数员工对公司现在的工资体系不是很满意。因为现在的工资体系还存在很多的问题，因此必须重新设计公司的现有薪酬体系。通过研究薪资实践的现状，提出了一些有关薪资体系建设的构想，这些构想将有助于提高公司的竞争优势。

关键词： 管理人员；结构工资制；薪酬管理系统

Abstract

The scope of competition facing modern enterprises is rapidly expanding, competition is becoming more intense. human resources have become the first resource, as the most important part of human resources, compensation management is very important. Salary management is the basic function and key work of enterprise human resource management. Salary management is one of the most important elements in human resource management. Exploring a scientific and effective compensation management system is an urgent task for enterprises to improve their core competitiveness. For enterprises, this is a "double-edged sword ". Salary management is the core part of personnel management and an important factor affecting the realization of the overall strategic goal of the enterprise. Salary design is both the key and difficult point. The new wage theory analyzes the composition of wages. It is understood that most employees are not very satisfied with the company's current wage system., Because there are still a lot of problems in the wage system .it is necessary to redesign the company's existing compensation system. by studying the status of pay practices, put forward some ideas about salary system construction, These ideas will help improve the company's competitive advantage.

Key words: Management; Structure Pay ; System Pay Management System

目 录

1. 前 言.....	1
1.1 研究背景	1
1.2 研究的意义	1
1.3 研究的内容	2
2. XX 公司概况和员工薪酬管理现状.....	4
2.1 公司简介	4
2.2 公司员工薪酬体系现状	4
3. XX 公司员工薪酬管理体系存在问题及原因分析.....	6
3.1 存在问题	6
3.1.1 对内不公平	6
3.1.2 通过加班增加工资收入.....	6
3.1.3 组织结构滞后，岗位不明晰，导致升职加薪不科学.....	6
3.1.4 年资成为主要付酬对象.....	6
3.1.5 薪酬体系不合理	7
3.2 公司管理人员薪酬管理体系存在问题的原因.....	7
3.2.1 激励力度不够.....	8
3.2.2 平均主义比较严重	8
3.2.3 未实现业绩薪酬观	8
3.2.4 部分岗位不同薪酬	8
3.2.5 将薪酬视为公司的纯成本支出.....	9
4. 公司管理人员薪酬管理体系再设计.....	10
4.1 激发员工的积极性.....	10
4.2 实现人力资源合理配置	10
4.3 直接影响产品的成本	10
4.4 坚持人本主义为核心的薪酬管理制度	10
4.5 制定公平高效的薪酬分配政策.....	10

4.6 实行公开透明的薪酬支付制定	11
-------------------------	----

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/918134046002006100>