

薪酬策略设计的企业环境分析人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/516/2021_2022__E8_96_AA_E9_85_AC_E7_AD_96_E7_c37_516783.htm 公司的发展，吸引人才、留住人才将是关键。现在企业的竞争说到底总归是人才的竞争；因此，为了公司未来的经营发展，必须有一个留住人才的内部经营环境。公司留才的经营环境 塑造公司发展的前景 合理的薪资水准 公平公开的薪资系统 公正公开的升迁制度 照顾员工的福利制度 从留才的经营环境可以看出，薪酬管理系统在此占有很大的作用。也充分显示出薪酬设计对公司员工的影响力，它的好坏直接影响员工的效率，直至公司的业绩与未来发展。薪酬是指公司员工因工作而获得的各种形式的支付，包括直接货币形式的工资、奖金、红利、佣金、津贴等，以及间接货币形式的保险、休假等。在任何情况下进行薪酬策略设计时，问题的关键是不仅仅在于公司付给员工什么，而是他们生产什么。即公司的薪酬策略设计将以员工对组织的价值贡献及业绩为基本准则进行。薪酬策略设计必须能够反映组织的文化或有助于明确组织文化。因此，我们考虑在树立团队与协作精神的同时，在薪酬策略中将充分考虑以团队为基础的因素，同时根据个人情况付酬，这标明组织也将重视的个人行为和个人绩效。百考试题收集 因此，通过对公司的岗位设置，实现公司内部组织结构和管理流程的优化；合理配置人力资源，提高员工岗位效能；建立薪酬分配制度，实现薪酬激励机制的创新。建立起以岗位管理为核心的现代企业人力资源管理体系，才能不断增强企业的核心竞争力。百考试题收集 薪酬策略设计，是薪酬结构性调

整，坚持向高级管理、高新技术、高级营销人才倾斜，体现劳动力价格市场化，收入能增能减的原则，合理拉开收入分配差距，保证各类人才得到与其劳动和贡献相适应的报酬。总之，薪酬方案将把握以下几方面的进行，以期建立符合公司实际经营发展环境的薪酬运行模式，以支持公司的事业发展：合理的薪酬水平 合理拉开不同价值贡献员工的薪酬差距；不同层级不同岗位的薪酬结构比例应体现岗位特点；新进员工起薪，应合乎公司需要及业界行情；起薪（含奖金），要有一定的行情；奖金的比例与浮动比率；新进员工的保障调薪政策；为避免新进员工留不住，调薪要有明确的政策、外界经验与内部经验的平衡性；避免新进员工比旧员工薪酬高（类似工作）等；公平公开的薪酬系统 兼顾学历及同工同酬；不同的学历起薪虽不同，但做同一岗位，却需进行考虑；起薪要有一定的公开标准，各种常规性的加薪也要有公开的标准；明确的调薪政策及标准；百考试题收集 任何薪酬的异动皆有标准可行；新员工保障调整金额亦须制定标准；员工奖励（将获利回馈员工）等；可行的福利制度 与升迁结合的教育培训制度；鼓励员工在职进修，并给予补助；切合实际的员工休假；组合的社保体系等；"#F8F8F8" 100Test 下载 频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com