

最新企业薪酬工作计划 企业薪酬制度(精选5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。优秀的计划都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

企业薪酬工作计划篇一

一、薪酬

1、原则：以贡献、能力、态度和责任为分配依据，遵循按劳分配、效率优先、兼顾公平及可持续发展的原则。

2、适用对象：本公司所有正式员工。

3、薪酬组成：基本工资(含工龄工资、学历工资)、岗位工资、绩效工资、提成工资、奖金。

(1)岗位工资根据工作岗位和岗位所需要的技能确定，不同岗位对应不同的岗位工资级别。

(2)工龄工资根据员工实际参加工作时间和员工在本公司工作的时间来确定。

(3)学历工资根据员工所具有的学历水平来确定。

(4)绩效工资根据公司对员工考评结果确定。

4、工资制度

(1)年薪制。适用于公司总裁、副总裁及其他经总裁批准的特

殊人才。工资总额=基本工资+年终奖金。

(2) 提成工资制。适用于从事营销的工作人员。工资总额=岗位固定工资+绩效工资+提成工资+年终奖金。

(3) 结构工资制。适用于中基层管理人员、生产技术人员、职能人员、后勤管理人员。工资总额=基本工资+绩效工资。

(4) 固定工资制。工作量容易衡量的后勤服务人员。

(5) 计时工资制。适用于工作量波动幅度大的生产操作工人。工资总额=基本工资+绩效工资+计时工资。

(6) 新进人员工资:试用期内一般定为招聘岗位工资等级内第一档工资的70%发放,试用期内无浮动工资。

5、公司按实际工作天数支付薪酬,付薪日期为每月15日,

支付上月薪酬。若遇节假日,顺延至最近工作日发放。试用期员工以现金形式领取,正式员工以个人银行帐户形式领取。

二、调整机制

1、集团薪酬管理是根据公司实际发展情况,联系市场薪资水平与人力资源供求情况实行“市场化动态薪酬管理”。管理委员会于每年底进行“议薪”,人事部门根据公司效益及社会同行业工资变化情况,提出薪资水平合理化调整建议后报管理委员会审议。

2、员工工资级别调整的依据:

(1) 公司范围的工资调整。根据经营业绩情况、社会综合物价水平的较大幅度变动相应调整全公司范围的员工工资水平。

(2) 奖励性薪金晋级。其对象为在本职岗位工作中表现突出,

在促进企业经营管理，提高经济效益方面成绩突出者。

(3) 职级变更。员工职级发生变动，相应调整其在该职级内的基本工资。

(4) 员工在年终考核中，工作绩效低下者，将被下调岗位薪金。

(5) 根据员工即期表现上浮或下调其岗位薪金，以及时激励优秀、督促后进。

3、岗位薪金晋级，新岗位薪金从公司下发有关通知的下月一日起执行；岗位薪金降级从公司下发有关通知的当月起执行。

1、假期

(1) 休息日：公司全体员工在法定工时以外，享有休息日。

(2) 法定假日：全体员工每年均享有以下10天带薪（视为上班）假日：

a.(公历1月1日)

b.(农历新年初一、初二、初三)

c.劳动节(公历5月1日、2日、3日)

d.(公历10月1日、2日、3日)

e.妇女节(3月8日，女员工放假半天)

(3) 婚假凡在公司连续工作满12个月(自转正之日起)的正式员工结婚时，可凭结婚证书申请14天(含休息日)的有薪假期。

(4) 产假凡在公司连续工作满12个月(自转正之日起)的正式女

员工，持医院可申请有薪产假90天(含休息日和法定节假日)，晚育的顺产120天，难产135天。男26周岁、女24周岁以上初育为晚育。

(5)男员工护理假7天，晚育者为15天(限在女方产假期间，含休息日和法定节假日)。

(6)慰问假公司员工直系亲属(指配偶、子女、父母及配偶的父母)不幸去世的，可申请5天有薪慰问假。直系亲属在外地的，带薪路途假另计，路费自理。

(7)工伤假因工受伤休假视为上班，具体情况按国家社会法规办理。

(8)公假员工参加国家法律规定的义务或公益活动、参加与本职工作有关的入学或资格考试经所在部门及人事部门批准的，可按上班时间计发薪资。

(9)有薪病假病假三天以上需凭县、区级以上医院出具的病情证明请假。其中十天以内病假按基本工资80%计发病假工资，累计十天以上者按基本工资50%计发病假工资，医疗期限的确定按国家相关规定执行。

(10)休假规定员工提前15日向直接主管及人事部门申报拟休假的种类和时间，协商安排休假具体事宜。因工作原因，未能休以上(3)-(7)项假期的，按休息日加班标准给予工资补贴。

2、保险:公司为正式员工办理养老、工伤、生育、和医疗保险等社会保险。

3、贺仪与奠仪

(1)正式员工结婚，公司将致新婚贺仪人民币300元。

(2) 正式员工直系亲属去世，公司将致奠仪人民币300元。

4、过节费

公司视经营情况在法定节日或公司纪念日发放贺金或贺礼。

5、健康检查:公司每两年出资为工作满一年的员工进行身体健康检查。

6、员工活动:公司不定期举行各种员工活动。

企业薪酬工作计划篇二

当今的信息是开放的，市场是开放的，人才竞争也同样是开放的。在信息开放和人才竞争时代，谁拥有合法、开放、创新的人力资源管理观念和管理制度，谁就拥有核心的竞争力。实业公司是经营发展的关键一年，本阶段企业将拉动人力资源管理制度变革。

第一、对照《劳动合同法》梳理实业公司现行人力资源管理制度中相关内容；

二、建立员工招聘渠道

实业及所属公司各部门人员已基本到位，公司侧重招聘专业技术人员，由于廊坊市场的专业技术人员数量不多、质量不高、流动性不强，所以需要调研并开辟人员信息更新率高、专业技术人员多、费用低、功能全的招聘渠道，为实业公司人员招聘打好基础。具体措施如下：

第一、分析招聘过程中的得失，与各兄弟公司分享招聘经验；

第四、预测实业门窗及装饰外埠项目部的人员需求，考察项目所在地招聘途径、招聘成效、招聘费用等因素，针对项目

特点梳理招聘渠道，使招聘工作做到成本低、效果好。

三、合法用工

新的一年实现全员聘任制、全员劳动合同制，规范用工制度，保障企业和员工的双方利益，并逐步增加保障性激励，建立完善的福利制度，切实为员工在保险、健康以及衣食住行等各方面解除后顾之忧。

四、结合企业战略规划的培训

实业公司进入快速发展阶段，竞争加剧，公司需要反映敏捷、技术能力强的员工以及能培养出这种人才的领导班子。本年进行针对性培训：着重管理人员的管理理念及技能培训。同时采取多样化的培训方式，例如外派学习、通过管理光碟学习、读书活动、互联网学习、外聘讲师授课、聘请集团讲师授课等。普通员工的培训，结合人力资源部建立的员工职业生涯发展档案，通过集团培训讲师队伍，针对专业技术人员着重技能培训，一般员工着重执行力、企业文化和职业化素质培训。

五、建立持续激励的管理制度

管理需要不断完善，人才需要持续激励，只有持续的激励才能持续地调动员工的积极性与创造性，使企业充满活力与*。从员工层面，随着员工素质、员工水平的不断提高，员工的需求不断提高，随之配套的激励水准也需相应提高。从企业层面，持续激励的重点将向重点部门、骨干员工倾斜。

企业薪酬工作计划篇三

在日趋激烈的市场经济竞争中，企业如何才能保证可持续发展。增强核心竞争能力，是新形势下每一个企业管理者必需面对的重要课题。本文就激励性薪酬制度下企业管理模式的

创新进行了深入分析。

激励性薪酬制度； 企业管理； 创新。

薪酬激励作为现代人力资源管理的一个重要组成部分，对提高企业的竞争力有着不容忽视的作用，它直接影响到现代企业的生产经营和可持续发展。从我国企业的实际状况看，在薪酬激励方面还存在着不少问题，因而重新审视企业现有的薪酬制度，在企业支付能力范围内调整和完善薪酬体系，增加薪酬的激励性，就显得非常紧迫和必要。为了建立适应企业管理模式，本文从人力资源管理的激励原则出发进行了深入研究。对企业机构的重组和管理创新提出可行模式。

在任何一家企业，薪酬体系的存在有两个目的，即员工层面和企业层面。在员工层面，薪酬是生活的必须部分。是员工提供给自己和家人所需的手段。薪酬是对员工劳动的回报，是员工价值的体现。员工被支付的薪酬水平直接暗示着其对公司的价值。通过薪酬制度，员工能够得到有效激励，从而进一步努力工作，更好地体现其自身价值。

在企业层面，薪酬是最重要的人力资源功能之一。薪酬制度将公司的战略目标和企业文化通过具体方案和奖惩规定得以体现和实现。薪酬是吸引和刺激员工更高绩效的主要工具之一。

综上，我们认识到薪酬体系的作用，即通过对员工价值的认同并及时回报，给予员工有效激励，促进企业的业绩增长，最终实现企业的战略目标。

2.1考核制度落后。目前我国对业绩考核大多数仍然采用着传统的目标考核法。评价系统和其他多数考评体系共同的缺点是并没有考虑到因为采用目前投资项目而放弃其他项目可获得收益，即机会成本的概念。此外由于产业不同，地域不同造成的考评指标之间的横向可比性差，仅根据绝对量考核指

标无法实际考评出经营者的个人能力和工作努力程度。而在纵向方面，由于目前我国市场经济中存在大量的不可控因素，这些因素都会影响到考核的结果，而这些结果并非都是由于经营者本身造成的，据此对经营者进行考评有失公允，容易造成奖罚不明的局面。这与我们建立激励制度的目的和初衷是不一致的’。

2.2 企业管理制度不合理。我国资本市场上国有企业占大多数，而国有企业的资本主体缺位，政企分开不彻底等现象，使企业经营缺乏有效的监理，易导致“内部人控制”现象。关于国有企业的管辖权我国一般归属于国资委或国家委派的其他部门，但由于国有资产过于庞大而一个国有资产管理部往往管辖为数众多的企业，且受自身专业、人员配备等客观条件限制，导致对国有企业的管理基本上流于形式，无法起到应有的作用。在民营企业方面也容易出现大股东和经营者合谋，出现自定标准，自我考核，自我激励的现象。此外还存在着公司治理结构不健全、监事会等监督机构难于起到应有的作用等问题。

3. 1 实行短、中、长期激励相结合的激励方式

中期激励方式的代表是“年薪制”，即以年度为考核周期，把经营者的工资收入与企业经营业绩挂钩的一种薪酬分配方式，突破了薪资结构的常规。对高层管理人员来说，更代表身份和地位，也可提高积极性，有利于企业的长期稳定发展。

长期激励方式的代表是股权激励，即通过所有者将公司股权给予经营者，使其能以股东身份参与企业决策、分享利润、承担风险，从而勤勉尽责地为公司长期发展服务。现代企业管理理论和国外实践证明股权激励对于改善公司治理结构、降低代理成本、提升管理效率、增强公司凝聚力和市场竞争能力起到了非常积极的作用。

3. 2 采用整体薪酬的激励手段

整体薪酬激励制度是将物质激励和精神激励结合的全方位薪酬激励制度。所谓整体薪酬,指企业在员工充分参与的基础上,建立每个员工不同的薪酬组合系统,并随着他们兴趣爱好和 demand 变化做出相应变更,是一种自主风格的薪酬激励制度,一种将物质激励和精神激励有机结合起来的激励制度。雇员可按事业的发展、工作和个人生活协调比率,决定自己的薪酬组合及组合中各种薪酬元素的比例。

3. 3 采取“个性化”的激励模式

“人本管理”下的薪酬激励制度中要求将员工视为客户,以员工需求为制定薪酬激励制度的出发点,集中体现自助餐式的薪酬福利模式。能满足不同员工个性需求的“自助风格的福利组合”越来越受到欢迎。如美国trw公司定期公布每个员工的福利数额,允许其在公司列出的福利系列选项中自由选择,直到花完个人福利额度为止。再如上海贝尔的福利政策随着员工需要的改变而改变。该公司员工平均年龄28岁,成家立业是生活中考虑的首要问题,公司便推出了无息购房贷款,若员工工作满规定年限,此贷款还可减半偿还。福利模式可使企业薪酬激励更趋于人性化,使薪酬效用最大化,最终很好的实现薪酬激励制度的激励功能。

3. 4 重视团队绩效和团队奖励

从激励效果来看,奖励团队比奖励个人效果要弱,但为促使团队成员间相互合作,同时防止由于上下级间工资差距过大导致低层人员心态不平衡现象,有必要建立团队奖励计划。采用团队绩效薪酬激励制度后,员工对团队精神的理解加深了,对工作绩效的关注加强了。按绩效支付薪酬不意味着对每人都要实施量化考核,应当在考核团队绩效的基础上多施行一些团队奖励。总之,薪酬激励制度是现代企业人力资源管理的核心问题,我们应建立科学合理的薪酬激励制度,发挥薪酬的最佳激励效果,以造就一支高效、稳定的员工队伍,从而实现企业的可持续发展,实现社会的可持续发展,进而实现“以人为本”、

构建社会主义和谐社会的理想。

[1]王增慧, 论现代企业薪酬制度[j] 商丘职业技术学院学报. 20xx□1□3□

[2]王友平, 激励性薪酬体系的设计[j] 技术经济杂志. 20xx□6□198□

企业薪酬工作计划篇四

甲方:

乙方:

根据《_反不正当竞争法》及有关规定, 甲、乙双方在遵循“诚实信用、*等自愿”的原则下, 经协商就甲方工资体系保密事项达成协议条款如下:

一、甲方的\\\\\\\\\\\\工资体系设置属于甲方公司的管理信息内容之一, 并经甲方采取保密措施, 属于甲方公司的商业秘密。

二、乙方必须严格遵守甲方的工资保密制度, 不得刺探他人的工资福利待遇, 也不得泄露自己的工资福利待遇, 不得评论他人工资情况;非本人原因知悉他人工资情况者, 应及时向甲方报告, 并采取有效措施防止泄密进一步扩大, 更不得散布、传播。

三、双方解除或终止劳动合同后, 依照诚实信用原则, 乙方仍然不得向甲方就职人员及其有关亲朋好友披露自己曾在甲方就职的工资待遇情况。

四、工资知情人员(分管领导、人力资源人员、财务人员), 非经总经理同意外, 一律不得私自外泄任何人工资, 如有泄漏情况者, 予以开除处理。

五、违约责任约定：

1、如果乙方违反本协议第二条、第三条、第四条所约定的保密义务，应当承担违约责任，一次性向甲方支付3个月工资标准的违约金，并赔偿因此给甲方造成的一切损失，包括因追究该违约责任所产生的合理费用等。

2、在劳动合同期限内，乙方违反本协议约定或有关法律规定，甲方根据乙方情况给予降薪、降职甚至作出开除的决定。

六、争议解决办法：

因履行本协议而发生纠纷，可以由双方协商解决。协商不成时，提交西陵区人民法院处理。

七、本协议一式_____份，甲、乙双方各执_____份，具有同等法律效力。

八、本协议经甲、乙双方签字或盖章之日起生效。

甲方(盖章)：_____

乙方(签名)：_____

_____年_____月_____日

企业薪酬工作计划篇五

广东省《关于深化省属企业负责人薪酬制度改革的实施方案》已率先获国务院深化国有企业负责人薪酬制度改革工作领导小组的审批通过，并于日前正式印发。至此，广东省成为全国各省市首个通过并率先发布的省份。

《实施方案》对适用范围、薪酬改革方向和目标、分级分类管理要求、建立科学合理的薪酬形成机制、规范薪酬支付和

管理、规范福利性待遇以及监督管理和责任追究等多方面作出了明确规定。方案严格与国家要求保持一致，执行落实国家文件精神，同时结合广东实际加强细化落实。

其中，备受关注的国有企业负责人薪酬结构调整方面，将由基本年薪和绩效年薪两部分构成调整为基本年薪、绩效年薪、任期激励收入三部分构成，其中基本年薪将按照上年度省属企业在岗职工年平均工资的2倍确定；绩效年薪不超过基本年薪的2倍；任期激励收入则不超过年薪总水平的30%。

方案还对企业内部监督、社会公众监督、行政监督以及责任追究等作出了明确规定。经营性亏损企业负责人的基本年薪应适当下调，年度综合考评为不胜任的不得领取绩效年薪及任期激励收入，任期内出现重大失误、给企业造成重大损失的，根据省属企业负责人承担的责任，追索扣回部分或全部已发绩效年薪和任期激励收入，这一办法亦适用已离职或退休的企业负责人。

方案还明确规范了福利性待遇。要求省属企业负责人按照国家有关规定参加基本养老保险和基本医疗保险，建立企业年金、补充医疗保险和缴存住房公积金，并统一纳入薪酬体系统筹管理等。

《实施方案》从xx年1月1日起执行。