

新型公共设施设计大赛方案(模板5篇)

为了确保事情或工作有序有效开展，通常需要提前准备好一份方案，方案属于计划类文书的一种。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？以下就是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

新型公共设施设计大赛方案篇一

薪酬是企业对它的员工为企业所作的贡献，包括他们实现的绩效，付出的努力、学识、技能、经验和创造所给予的相应的报酬，是建立在公平基础上的交易方式。电力行业薪酬管理是人力资源管理的一个有效要件，直接影响到员工的绩效水平，许多企业将薪酬作为管理员工的利器。电力行业作为垄断行业其薪酬制度改革引起了社会的关注。

积极推进薪酬体制改革是电力企业体制改革的突破口。以建立现代化企业工资分配制度为总体目标，坚持“以按劳分配为主体，多种分配方式并存”和“效率优先，兼顾公平”的原则，根据电力企业生产经营特点，建立科学规范的工资分配制度。目前，电力企业特别是电力体制改革试点省份的电力企业大部分都实行了岗位月薪制或薪点工资制。岗位月薪制是一种结合岗位综合测评、岗位设置与规范的要求，以岗定薪，岗变薪变，工资能增能减的薪酬制度。它能够合理确定员工工资水平，拉开各类人员的工资收入差距。通过建立以岗位月薪为主的基本工资制度，可以促使企业形成有效的分配激励机制。新的薪酬体制不仅加大了关键性管理人员和核心员工的激励力度，同时员工个人岗位月薪随企业经济效益上下浮动，与其岗位职责和劳动贡献相关联，消灭了平均主义大锅饭的思想，能够充分调动劳动者的工作积极性和主动性。

电力企业考核一般分为专业技术人员考核和绩效考核。专业

技术人员考核是专门针对员工专业技术职务和科研技术水平进行的考评。绩效考核是针对企业中每位员工所承担的工作，应用各种科学的定性和定量方法，对员工行为的实际效果及其对企业的贡献或价值进行考核和评价，这是电力企业薪酬改革顺利进行的一个支撑点。

岗位月薪坚持以提高效率作为分配改革的基本原则，在指导思想坚持以利益激励为杠杆，以“活薪”制体现分配体制的创新。2006年后电力企业推行的薪酬改革，基本上都遵循了“以岗定薪，岗变薪变”的原则，真正将岗位差别纳入分配体系。岗位薪酬体系把竞争激励机制贯彻始终。一方面，工作岗位不再完全靠领导安排，而是凭能力竞争，优胜劣汰；另一方面考核与薪酬融为一体，“静态岗位，动态考核”，各薪酬单元与动态考核挂钩，明显克服了干多干少、干好干坏一个样的平均主义思想弊端，体现竞争上岗的激励机制。

（一）岗位月薪档差系数太小

笔者在一家薪酬体制改革比较成功的电力公司了解到，虽然新的薪酬制度收效不错，但仍然有不尽人意之处。主要是档差系数太小，最低为，最高才。岗位月薪差距太小很容易造就新的平均主义思想，差距结构不合理使得薪酬应有的激励效果大大削弱。

经济学中的锦标理论指出，薪酬和晋升是对员工激励最直接最有效的激励措施，工资差距要足够大以产生激励，同时在企业里通常是职位越高，工资在晋升中获得的涨幅越大，倾斜的工资结构比平稳的工资结构更具有激励作用。这主要是因为：（1）类似于体育比赛，在决赛之前选手胜出后获得两部分奖励，一是奖金，二是获得下一轮比赛的“期权”；而对于决赛的胜利者——冠军而言，他的奖励就只有一笔奖金，因此决赛的奖金增加幅度就必须高于前轮的奖金增幅。同理，在企业中，职级越高，获得晋升的机会越少，因此必须通过更高的工资增幅来补偿。（2）越是向高层级岗位发展，员工

付出的努力和困难就越大，所承担的责任也越大，薪资的增幅就应越大。所以说倾斜的工资结构要比平稳的工资结构具有更好的激励效果。如果越往高职级，工资增幅越小，员工便会在心里估量：现在付出的努力将比以往更多，而且更困难才能获得职级的晋升，但是薪资的涨幅比以前降低了，这时候员工就容易失去向前发展动力。因此，逐步拉大薪金差距将更大的刺激员工在企业内部发展，为企业创造更大的价值。

（二）福利成分单一化

无论国内或国外，电力行业属于相对“高薪”行业，因此人们普遍认为国内电力企业福利水平也应处于高端水平或正向高端水平过渡，但通过调查发现，国内电力行业福利水平并非如此，而是福利成分都过于单一化，除了津贴就是补贴，而且绝大部分不区分岗位性质差异，起不了应有的激励作用。笔者认为国内电力企业应加大福利占薪酬成本总额的比重，实行复合型福利激励体制，在内部福利分配过程中要注意考虑岗位性质差异，充分发挥福利成分应有的激励效用，建立起“内部激励，外部竞争”的福利激励体制。

（三）加快核心骨干和核心员工长期激励机制进程

核心骨干和核心员工是企业发展的中坚力量，建立长期有效的激励机制对企业生存发展具有战略性意义。因此，企业必须建立适用合理的价值分配体系和激励导向性的薪酬制度体系，提高组织效率，降低组织成本。一个企业组织要想有凝聚力，必须有一套长期激励机制和前后连贯的薪酬政策。

2006年各行业薪酬增长低于国民经济发展的整体水平（根据国家^v^的统计数字，2006年gdp总值增长速度超过10%），薪酬水平的落后于经济增长与企业用人付薪日趋理性有关，对于员工更加强调对企业的贡献价值及为企业带来的利益。与此同时，员工们并不仅关心薪酬的绝对数，而且关注企业

薪酬体系是否符合横向公平原则。因而严格的绩效考核体系，完善晋升机制，合理的薪酬福激励制度，是保证电力企业的可持续发展的根本。

新型公共设施设计大赛方案篇二

薪酬管理是企业人力资源管理中的重要组成部分，良好的薪酬管理体系有助于企业健康、稳定、持续的发展。企业在经营发展中必须站在经营发展的战略高度上，注重薪酬管理体系的构建，充分发挥薪酬管理对企业的激励作用。本文从供电企业薪酬管理角度入手，基于薪酬管理体系的作用，从工作分析、绩效考核、留人和招聘等角度探讨了薪酬管理体系对供电企业的影响。

随着“三集五大”体系建设的逐步深入，我国电力市场开放程度越来越高，供电企业间的竞争日益激烈。在21世纪，市场竞争归根结底是人才竞争，供电企业在内外环境巨大变化下，要想实现健康、稳定、持续的发展，必须加强人力资源管理，充分挖掘全体员工潜力以形成强大的推动力，为企业发展提供动力支持。薪酬管理体系是保护与激发员工工作积极性的一种有效手段，供电企业应当清楚认识到薪酬管理体系在自身经营发展中的基础作用，通过构建完善的薪酬管理体系来充分其作用，以实现企业发展的战略目标。

薪酬管理，是指根据企业总体发展战略的要求，通过管理值的设计与完善，薪酬激励计划的编制与实施，最大限度地发挥各种薪酬新形式，如工资、奖金和福利等的激励作用，为企业创造更大的价值。作为企业管理的一部分，薪酬管理在企业生产经营中的地位是相当重要的，没有完善的薪酬管理体系就无法保护和激发员工的热情，产生不了强大的员工向心力，直接造成企业生产效率和业绩的降低，危害到企业经营发展。

薪酬管理体系是企业人力资源管理体系的重要组成，也是企

业管理的一种有效工具和手段，其在供电企业经营发展中具有巨大作用。具体如下：第一，激励作用。薪酬决定着员工的物质条件，反映着一个人的社会地位，是满足员工多种需求的经济基础。所以，薪酬是否公平，对员工工作积极性有着重大影响。科学合理的薪酬分配，可以明显的激发员工工作积极性，相反就会降低员工工作热情，使薪酬丧失原有的激励作用。第二，保障作用。员工是企业生产和运营的基础，员工通过劳动所得相应的薪酬维持自身和家庭的衣食住行，为自身的进修学习、子女教育等提供支持，以保障劳动力的增值与再生产。从这一点看，薪酬管理在供电企业经营发展中起着人力资源生产和再生产的重要保障作用。第三，凝聚作用。供电企业利用科学合理的薪酬管理体系能激发员工的积极性和创造力，让员工体会到自身价值的被认可，有助于增强员工对企业的情感依赖，产生与企业同甘共苦的感情，从而提高员工凝聚力和向心力，为企业发展做出自身的贡献。第四，调节作用。薪酬管理体系是人力资源管理的重要内容，合理的薪酬差异是实现供电企业人力资源流动和配置的重要手段。在供电企业经营发展中，一方面通过薪酬差异调动内部资源流动，另一方面通过薪酬差异吸引优秀人才。如果薪酬管理体系设置不合理，将无法发挥薪酬差异的调节作用，降低企业人力资源优化配置和员工工作成效。

薪酬管理体系对车供电企业发展有着重大影响，下面笔者从多年在工作实践中总结，从四个方面分析了薪酬管理体系与供电企业的关系，从中窥探出薪酬管理体系对供电企业的影响。

1. 薪酬管理体系与工作分析。工作分析是供电企业管理中的一项重要工作，也是人力资源管理工作的基础。唯有全面深入的工作分析，才能明确各部门、各工作岗位的性质任务、职责权限，以及相关的岗位关系和劳动条件等，让员工清楚知道所从事岗位的工作任务和要具备的资格条件等，为企业建立规范的人力制度管理和工作制度提供依据。工作分析是岗位评价的基础，而岗位分析是建立薪酬管理体系的重要步

骤，某种程度上影响着具有激励性、公平性和竞争性薪酬制度的制定。对于供电企业而言，建立了有激励性、公平性和竞争性薪酬制度，能够充分发挥薪酬管理体系的激励、调节等作用，激发员工工作积极性和提升员工凝聚力，推动企业发展。

2. 薪酬管理体系与供电企业的绩效考核。在生产经营中，供电企业定期或不定期的进行员工绩效考核，这样做的主要目的是通过绩效考核结果向员工支付奖励性报酬，给员工加薪，给予培训、职位晋升机会等，把绩效考核与薪酬相挂钩，用以激发员工的工作积极性和创造力，最终促进企业业绩的提升，提高核心竞争力，实现发展战略目标。所以，在供电企业经营管理中，薪酬管理体系与绩效考核是不可分割的关联体，绩效考核结果为薪酬管理的依据，而薪酬管理可以充分调动员工工作热情，有助于供电企业业绩的提升。

3. 薪酬管理体系与供电企业的留人。提到薪酬管理与供电企业的留人，相信我们并不会觉得陌生。人际交往中我们经常听说，“我离开某家供电企业，就是因为工资太低，发展空间不大……”从中不难看出，科学、合理、灵活的薪酬管理体系是供电企业留人和进行人力资源优化配置的关键，具有稳定员工的重要意义。科学合理的薪酬管理体系可以体现公平分配的原则，使员工得到劳动所应得的报酬，满足员工衣食住行和学习进修、子女教育等需要，为员工发展提供保障。倘若供电企业所制定的薪酬制度满足不了员工的这些需求，而员工又拥有这一领域的核心技术，理所当然的会跳到更优秀、工资水平更高、更利于自身职业发展的相关电力企业。可见，薪酬管理体系是否科学合理，是否具有灵活性，关系着供电企业能够留住优秀人才，要是能留住优秀人才对供电企业的持续、稳定发展有着重大影响。

4. 薪酬管理体系与供电企业的招聘。科学、合理、灵活的薪酬管理体系在供电企业进行员工招聘时有着明显的优势，有助于满足优秀人才的需要，吸引大批优秀人才，奠定供电企

业在人才竞争中的优势地位，让供电企业在市场竞争中占有优势。根据供电企业员工的走访调查结果显示，绝大多数的员工必须关注薪酬问题，薪酬水平的高低是决定优秀人才是否愿意进入某一家供电企业工作的决定性因素。如果一个供电企业没有科学、合理、灵活的薪酬管理体系，无法利用薪酬差异吸引人才，就不能从整体上优化员工结构，提升核心竞争力，在市场竞争力会失去有力的竞争优势。因此，供电企业应当认清薪酬管理体系对员工招聘的影响力，力争做好薪酬管理体系建设工作。

综上所述，薪酬管理体系具备激励、保障、凝聚、调节作用。供电企业通过科学合理的薪酬管理体系可以激发员工的工作热情，把全体员工的积极性和创造力充分的凝聚起来，为自身发展奠定基础，保障生产经营活动的稳定、持续。同时，还有助于实现人力资源的优化配置，做好留才、用才工作。所以，供电企业必须高度重视薪酬管理体系构建工作，以充分发挥薪酬管理体系的作用，为自身发展提供保障和动力。

[2] 吕宏玲. 浅析供电企业薪酬管理[j]. 科技创新与应用, 2014 (20) : 263.

[3] 孙杰, 王莉. 供电企业绩效管理的实现和薪酬管理的激励效应[j]. 企业改革与管理, 2014 (20) : 73.

[4] 王香兰. 供电企业薪酬管理体系的探索与研究[j]. 东方企业文化, 2013 (24) : 244.

[5] 吴薇. 关于电力企业薪酬管理问题的探讨[j]. 科技创新与应用, 2015(04): 269.

[7] 高峰. 当前电力企业薪酬管理的突出问题及对策思考[j]. 现代经济信息, 2014 (06) : 138.

新型公共设施设计大赛方案篇三

薪酬体系设计是薪酬管理的基础。科学合理的薪酬体系，可以实现劳动力资源的优化配置，既能调动员工工作积极性、吸引留住人才，还能适当控制成本。本文依据薪酬管理体系基本理论，对当前企业聘用员工薪酬体系进行了深入研究和分析，综合考虑岗位等级、个人技能和资历、工作绩效、福利待遇等因素，提出了设计企业薪酬管理体系的构建模式及相关策略。

企业；薪酬管理体系；设计研究

供电企业主多分开完成后，原有的多经企业全部依法依规进行了处置，存续经营的多经企业均成为由集体所有制企业全资或控股的集体企业。企业的经营目标、管理体制、运营方式都发生了重大变化，使集体企业面临新的挑战 and 机遇，也给企业的依法规范管理提出了更高的要求。目前企业普遍实行多元化用工模式，其中社会聘用员工达到企业用工总量的80%左右，已成为企业经营发展的中坚力量。但长期以来，集体企业对聘用员工的关注不够多、日常管理不够规范，突出表现在职工薪酬构成单一、激励和考核措施使用不多、技术技能水平不高、员工流动性不足。如何建立符合集体企业实际的现代薪酬管理体系，对于提高社会聘用员工工作积极性、创造性，增强员工和企业绩效能力具有重要作用。

1、薪酬管理体系的基本内容

所谓薪酬管理体系，是指以实现企业薪酬管理目标为服务宗旨，以企业发展战略为导引，企业薪酬管理人员对员工报酬发放方式方法、发放水平、发放结构等相关内容进行设计、调整与分配，并为这项工作制定一套完整详细的体系，即为薪酬管理体系。在薪酬管理体系构建过程中，为保证体系构建的科学合理，实用适用，需要企业充分结合自身特点与经营项目类型，对薪酬结构、薪酬水平及特殊群体薪酬结构进

行综合考虑与合理确定。综合而言，薪酬管理主要内容包括确定薪酬管理目标、拟定薪酬管理计划、调整企业薪酬结构、制定薪酬管理政策几部分。

1) 薪酬管理目标的确定

薪酬管理目标主要是针对员工而言的，即企业通过为员工提供合理的、公平的、有序的、具有吸引力的、带有激励作用的薪酬制度，来达到留住企业经营发展所需要的人力资源，尤其是优秀人才这一目的。利用这种薪酬制度鼓励与引导员工不断学习，努力提高自身工作所需技能和理论知识与经验，促进员工效能充分发挥。有了明确的薪酬管理目标，还需要对薪酬管理制度激励作用进行充分利用，以提高员工工作效率，激发员工工作积极性，从而为企业创造更多价值，营造良好工作氛围与企业文化。

2) 薪酬政策的制定

制定薪酬政策是为企业对薪酬结构、薪酬方式的确定提供参考依据和支持，为薪酬管理提供导向和说明，帮助企业准确把握员工薪酬总额。薪酬政策的制定，要求企业结合自身状况，在充分考虑自身发展战略和经济效益等实际情况基础上制定符合自身实际发展状况的、科学合理的薪酬政策，包括薪酬成本政策等。

3) 薪酬结构

薪酬结构是指企业薪酬中固定部分与变动部分的结构以及不同岗位、层级人员之间的薪酬结构。薪酬结构包括三方面内容：企业内部以职位或等级区分的薪酬等级数量；相邻的两个薪酬等级之间交叉与重叠关系；同一薪酬等级内部薪酬变动范围。对薪酬结构的确定和调整，要坚持能对员工产生最大激励的原则。

2、薪酬管理体系设计应遵循的原则

1) 激励性原则

薪酬作为企业对员工辛苦工作的一种回报和酬谢，应该具有一定的激励作用，即以激励员工继续努力工作为目标和导向，以提高员工工作积极性为标准。要想薪酬管理体系设计的科学合理，公平有效，激励作用明显，企业就必须遵循激励性原则，将其与企业自身经济效益，每个员工的业绩紧密联系起来。

2) 公平性原则

薪酬管理体系具有公平性，是每个员工都渴望的，同时也是薪酬体系设计的基础，只有在公平公正的基础上对薪酬管理体系进行设计，员工才会认为这是公平的，合理的，进而薪酬对员工的激励作用才会真正发挥出来。在薪酬管理体系实际设计中，应对员工技能、个体员工业绩等因素进行综合考虑，保证薪酬管理体系整体协调的同时，又兼顾每个员工之间的差异。

3) 适应性原则

企业的薪酬体系在企业发展的不同时期，或者市场环境和生产经营状况发生改变时，应按照其变化的实际情况，及时对企业薪酬策略做出合理的调整。薪酬体系的设计必须以合法性、合规性为前提，如与现行的国家法律法规相违背，则应该及时进行调整和改进。

目前公司所属6家集体企业社会聘用员工约有1400人，分布在11个专业、42个岗位。员工的薪酬体系大多采取固定工资模式，薪酬结构单一，灵活性、激励性较差，对技术型、管理型员工工作绩效调动不足，传统固定工资制已成为制约集体企业发展的瓶颈。

1、薪酬管理激励性不足

从总体上看，集体企业现行的薪酬体系在实践中存在激励机制严重不足，很难有效地体现员工工作绩效价值。虽然有相应的激励工资，但是缺乏科学、配套的薪酬激励机制，不仅没能有效的发挥激励功效，而且扭曲和削弱了激励的导向和推动作用。此外激励手段单一，忽视员工需求的多层次性，对提高员工的工作积极性和促进工作效率提升所起的作用微乎其微。

2、绩效评价设置不合理

1) 岗位工资没有体现岗位价值

岗位工资没有体现岗位价值，只要是级别相同，岗位工资就相同，可是不同的岗位，在多年的变革中，其岗位工作难度和责任发生了很大的变化，目前的岗位工资还是延续多年以前旧的标准，已经不能正确地反映现在的岗位价值。

2) 技能工资无法体现技能差异

技能工资确定依据主要是根据工龄长短，工龄越长，技能工资越高，未与员工技能、职称和贡献挂钩，不能有效地反映其应有的作用。导致员工对提高自身业务水平、学习新知识的积极性不高，未能起到对员工的激励导向作用。

3) 基本工资不能体现绩效贡献

基本工资薪酬类别分解不细，涵盖的内容范围和激励性不全、不强，不能充分体现员工的岗位、技能、学能和工龄等要素对工作的绩效贡献度。而且目前基本工资层级差别很小，使得责任和贡献大的关键岗位无法实现权利与义务之间的正比关系，缺乏内部公平，无法有效激励员工。

3、薪酬管理缺乏奖励晋升机制

薪酬结构设计不合理，缺乏规范的薪酬晋升标准和有效的薪酬调整制度。员工薪酬晋升加薪无法根据企业发展需要、员工岗位和业绩的变化，而及时进行规范合理的调整，不能实现薪酬调整的动态管理。薪酬晋升渠道的不通畅，不利于员工个人职业规划，影响员工对企业的归属感。

1、建立科学合理的薪酬管理体系

1) 创新完善薪酬制度，建立绩效为主的分配机制

随着市场经济的发展，企业认识到单纯的提高薪酬并不能起到激励作用，只有与绩效紧密结合的薪酬才能够充分调动员工的积极性。所以企业应该遵循“以岗定薪、绩效挂钩、按劳分配”的薪酬分配原则，坚持以现实工作业绩为基础，通过对员工进行实绩考核，合理拉开薪酬档次，建立多劳多得，不劳不得的按劳分配薪酬管理体系，有效提高员工的工作能力和工作绩效。

2) 科学评测要素价值，设计公平性的薪酬标准

企业既要注重薪酬设计结果的公平性，也要保证薪酬评定程序的公平性。首先应该建立健全岗位分析和工作评价体系，这是完善薪酬分配的基础和前提，也是确定薪酬标准的公平依据。然后通过对各类岗位科学的分析评估和工作成效的真实评价，最终确定企业内部每个岗位的价值和相对重要程度，进而设计具有内部公平性的基本薪资标准。同时将员工的知识、技能、管理水平和工作绩效等要素纳入薪酬分配范畴，建立按劳分配为主、按要素分配为辅的多样分配形式并存的薪酬制度，真正实现员工薪酬分配的内部公平。

3) 合理增加福利补贴，设置多元化的薪酬构成

福利和补贴是企业薪酬的重要组成部分，它不但能够为员工提供生活保障，而且对增强凝聚力起到巨大的基础性作用。因此，企业必须设计实施多元化的福利保障措施，在为员工提供与其贡献相称的报酬同时，还应该为员工提供合理的福利补贴待遇，以使得员工的生活更有依托和保障，从而提高其满意度和忠诚度，并且吸引和留住优秀员工。比如社保在执行“五险”基础上增加“一金”；发放人才津贴、交通通讯补贴等；以及为员工创造带薪轮训、无偿进修机会；有条件的还可以为员工建立年休假、补充养老金等福利制度。

2、建立有效的绩效评价制度

科学有效的绩效评价是检验员工工作业绩优劣的公平方法，也是确定其薪酬标准的最直接依据，还可以成为今后加薪升职的重要参考标准。企业绩效评价制度的建立应综合考虑以下几点：绩效评估前必须对岗位进行分析和界定；对评价指标设计应规范化和标准化，并突出关键绩效指标，有量化的考核数据；评价方法应该将定性与定量相结合，确保方法公正、公开、公认，尽量避免人为因素的影响；绩效评价结果应实事求是，并与薪酬标准和激励机制有效结合挂钩，只有这样“按绩效取酬”的激励作用才能得到有效的发挥。绩效评价必须实行动态优化管理模式，真正体现“绩变薪变”原则，充分发挥绩效评价的激励和约束作用。一是借鉴国内外先进的管理办法，每年根据员工在本岗位技能情况及上年度的工作业绩、能力、态度等综合考评结果，实施绩优晋升制和末位降级制的动态薪酬调整。二是随着企业发展阶段和市场状况的变化，原来的绩效评价制度可能会失去其科学合理性，企业就要考虑对原有的绩效评价指标进行完善优化，确保制度具有科学有效性。

3、建立科学长效的薪酬激励机制

1) 完善与优化薪酬激励机制

对于核心员工（管理人才和技术骨干）实行份额奖励，设置特殊、优秀人才津贴等长期激励政策。对于贡献突出的员工提供晋升轮岗与带薪培训的机会。企业只有设计实施多样化、个性化的薪酬激励措施，才能增强人才对企业的归属感。

2) 科学建立岗位、薪酬晋升制度

合理设计划分岗位工资薪档和技能工资等级，不断健全完善规范的薪酬晋升标准和岗位调整方案，畅通晋升通道。按照年度周期，根据员工岗位实际及绩效评价，公平确定员工的岗位薪档和技能等级晋升标准，最终实现薪酬调整的动态管理，使各类员工有同等的晋升机会，真正发挥对员工的激励作用。

3) 绩效考核与激励机制有机结合

以“绩效”为主线的员工考核是完善激励机制的核心内容。员工的薪酬结构可以由基本工资（包括岗位工资、技能工资、学能工资）和绩效奖金等共同构成，绩效奖金作为薪酬最灵活的一部分，应根据不同岗位和绩效评价设定不同比例，以此拉大薪酬差距，使其发挥最大的激励作用。[3]同时还能以此为依据发现人才，重点培养，合理使用，有效促进员工队伍整体素质的提升。

因此企业必须充分结合自身特点和实际情况，客观均衡分析内外环境，科学设置绩效评价指标，建立设计以基本薪酬为中心，绩效考评奖金、各项补贴、福利保险等并用，金钱报酬和非金钱报酬并行，具有激励性、可操作性的薪酬管理体系。同时合理设计薪酬晋升通道，根据员工的岗位、业绩变化，实行动态管理，使不同岗位的员工有同等的薪酬晋级机会，充分发挥薪酬分配的杠杆作用，激发员工积极性，促进员工价值观念的转变，有效推动企业健康和谐的发展。

[1]钱琳. 浅析中小企业员工薪酬激励问题[j].经济研究导

刊, 2011, (6) :116.

[2]何燕珍. 国外企业薪酬政策及其对我国企业的启示[j].外国经济与管理, 2003, (6) :31.

[3]韩国庆. 关于企业薪酬分配的思考[j].中国集体经济, 2011, 28 (10) :64.

新型公共设施设计大赛方案篇四

推广事业部

20xx年12月8日9: 00——11: 10

艾山广场

kay□负责活动的总体指挥。

dora□负责活动的组织、协调；负责活动时所需奖品采购。

各部门经理：负责来回的人数清点及活动过程中各部门成员的安全。

ps□各部门安排部门人员照相，周一11点之前把照片发给dora□

（孕妇根据自己的身体情况来确定是否参与登山活动，为安全起见建议大家在山下活动）

9: 00艾山广场集合

9: 10到达艾山广场，各部经理清点人数，开始爬山前的热身准备活动。（活动筋骨，特别是活动踝关节和膝关节，准备登山）

9: 15开始登山。

9: 50开始下山，下山过程中严禁快跑、打闹。安全第一。

10: 20山下广场集合，准备互动游戏单脚火车跑和集体跳绳。

11: 10山下部门经理清点人数，安全返回。

互动：集体跳绳比赛：

工具：绳子；部门每组8人，分3组参赛，2人摇绳（限男士），6人跳绳

可继续比赛，但该次跳跃不计数，比赛时参赛队员排定顺序不得更改。

奖品：待定

单脚火车跑比赛：

规则：每队8人（4男4女）

1、8人排成一列，每人用右脚支撑，后一个人手搭前一个人肩膀，左手拖住前一个的左脚，站在起跑线上。

2、裁判发令后出发，距离为30米，在行进中脚落地一次加10秒，在原地重新起跑。

3、用时最短的队伍获胜。

奖品：待定

新型公共设施设计大赛方案篇五

活动名称：__集团“三八妇女节”尊重女性、关爱女职工表

彰大会。

一、活动目的

- 1、体现公司对女职工的关怀和尊重，促进团队凝聚力。
- 2、肯定女职工对公司的贡献，增进女xxx流，促进团队和谐发展。
- 3、缓解压力、放飞青春、快乐过节。
- 4、给予部分女职工“三八红旗手”荣誉称号，并予以奖励。

二、会议时间：暂定为3月8日下午(时长：两小时)。

三、会议地点：公司会议室。

四、参会人员：公司部分领导、全体女职工。

五、邀请嘉宾：董事会领导家属、县妇联主任、县电视台。

六、会议议程：

- 1、主持人讲话；
- 2、邀请县妇联主任致词；
- 3、公司副总致辞；
- 4、女职工(不同岗位)代表发言；
- 6、给所有女职工发放节日礼品；
- 7、总经理做会议总结致贺词；

8、主持人宣布会议圆满结束。

七、照相、摄像：人员、器材待定。

八、前期准备