

站内公告

会员登录

名称

密码

验证码 1074

超级搜索引擎

栏目

类别

关键词

广告服务

热门文章TOP10

- ▶ 面试基本方法
- ▶ 解放HR的七把金钥匙
- ▶ 某公司新员工职业生涯规划探索
- ▶ 年终奖金如何发，最起作用？
- ▶ **第一章 人力资源概述(E)**
- ▶ 员工关系管理的最高境界
- ▶ 一名HR在两家西门子的面试经历
- ▶ 观察：电力企业绩效建设重在数据管理
- ▶ 惠普：文化魔力
- ▶ 论人力资源部在企业中的地位

版权及免责声明

本站资料文章其版权归作者本人所有。

如果有任何侵犯您的版权的地方，请尽快与本站联系！

您现在的位置：经典教程>>正文

查看：[大字 中字 小字] [双击滚屏] 查看权限：普通文章

薪酬结构设计

作者：田华珍 来源：北京正略钧策企业管理咨询 阅读次数：236 发表日期：2007-11-18 15:42:18

一、薪酬结构设计的目的

薪酬结构设计属于薪酬体系中的一个子模块，因此在设计薪酬结构时必须服从薪酬体系所要达到的目标这个大前提。薪酬体系主要有两个目的：一是确保企业合理控制成本，二是帮助企业有效激励员工。

二、薪酬结构设计的先行工作

1. 在分析公司战略的基础上，确定人力资源战略，进而制定了企业的薪酬策略；

2. 完成岗位分析，并得到的三份成果，即岗位说明书、岗位分类（包括岗位群落图和岗位职级表）、岗位编制；

3. 通过外部对标、内部诊断，做好企业内外部薪酬调查，并且企业薪酬水平的确定和调整标准应建立在内外公平的基础之上。

三、薪酬结构设计的首要前提是岗位群落的科学划分

岗位性质的不同，薪酬结构需要随之变化。

一般根据工作内容、工作性质不同，对岗位按性质进行归类。通常我们看到的岗位性质分类有以下5大类别：

1. 管理序列：

从事管理工作并拥有一定管理职务的职位。通俗的理解是“手下有兵，因其承担的计划、组织、领导、控制职责而成为主要的企业付薪依据”。例如在一般企业中使用的比较粗放的“中层和高层”的概念。

2. 职能序列：

从事职能管理、生产管理等职能工作且不具备或不完全具备管理职责的职位。与上述“管理序列”的区别在于该岗位下可能有下级人员，但企业付薪依据的主要依据不是因为其承担的计划、组织、领导、控制职责，而是其辅助、支持的职责。

3. 技术序列：

从事技术研发、设计、操作的职位，表现为需要一定的技术含量，企业付薪依据的主要是该岗位所具备的技能，一般付薪的项目不体现为计件的形式，但不排出少量的项目奖金。

4. 销售序列：

指在市场上从事专职销售的职位，一般工作场所不固定。

5. 操作序列：

指在公司内部从事生产作业或销售的职位，一般工作场所比较固定。

四、薪酬结构设计通常采用的发放明目：

1. 管理序列薪酬结构的整体框架：

[\[1\]](#) [\[2\]](#) [\[3\]](#) [下一页](#)

[录入：北京正略钧策企业管理咨询 责编：田华珍]

上一篇：案例：如何调整薪酬体系

下一篇：年终奖金如何发，最起作用？

❖ **【 公共评论 】** [目前共有 **0** 条评论] [发表评论]

暂时还没有评论

第0页，共0页，共0条评论

❖ **【 相关新闻 】**

❖ **【 相关文章 】**

❖ **【 相关软件 】**

[| 友情链接](#) | [版权声明](#) | [超级搜索](#) | [网站帮助](#)

鄂ICP备06020178号 建站时间：2006-9-13

Copyright © 2006-2007 武汉科技大学人力资源开发研究所。 网站维护：hrm2008@yeah.net