



# 团 体 标 准

T/CCPITCSC XXX-2024  
T/GDHR XX-2024

## 人力资源管理 薪酬管理 指南

Human Resources Management Compensation Management Guide

(征求意见稿)

2024-XX-XX 发布

2024-XX-XX 实施

中国国际贸易促进委员会商业行业委员会 发布  
广东省人力资源管理协会

## 目 次

前言 .....	III
1 范围 .....	1
2 规范性引用文件 .....	1
3 术语和定义 .....	1
4 薪酬管理原则 .....	1
5 薪酬管理模型 .....	2
6 薪酬管理流程 .....	3
7 薪酬管理反馈与改进 .....	9
附录 A（规范性）薪酬管理工作内容分析清单 .....	11
参考文献 .....	12

## 前 言

本文件按照GB/T 1.1-2020《标准化工作导则 第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。

请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本标准的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由中国国际贸易促进委员会商业行业委员会、广东省人力资源管理协会提出并归口，编号分别为T/CCPITCSC XXX-2024和T/GDHR X-2024。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

# 人力资源管理 薪酬管理 指南

## 1 范围

本标准规定了薪酬管理原则、薪酬管理模型、薪酬管理流程、薪酬管理反馈与改进。  
本文件适用于具有明确的发展目标，需要对员工的薪酬进行管理和评估的组织。

## 2 规范性引用文件

下列文件中的内容通过文中的规范性引用而构成本文件必不可少的条款。其中，注日期的引用文件，仅该日期对应的版本适用于本文件；不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

ISO 30400: 2022

## 3 术语和定义

### 3.1

#### 薪酬 Compensation

对所提供的服务给予的价值。

注：薪酬可以是货币或者非货币。

[来源：ISO 30400: 2022, 3.1.17]

### 3.2

#### 薪酬管理 Compensation management

薪酬管理是组织在经营战略和发展规划的指导下，综合考虑内外部各种因素的影响，对员工薪酬支付原则、薪酬策略、薪酬水平、薪酬结构以及薪酬构成进行确定、分配和调整的动态管理过程，包括薪酬体系设计、薪酬日常管理两个方面。

### 3.3

#### 薪酬调查 Compensation survey

薪酬调查是指组织应用各种手段，搜集薪酬管理、薪酬设计所需宏观经济、区域、行业（包括竞争对手）以及组织内部有关信息，为组织制定薪酬策略、进行薪酬设计、薪酬调整提供依据的过程。

## 4 薪酬管理原则

### 4.1 外部竞争性原则

组织在薪酬管理过程中，必须考虑行业、地区和竞争对手的薪酬水平，保证其薪酬水平在市场上具有一定的竞争力，能充分吸引和留住优秀人才。

### 4.2 内部公平性原则

在组织内部，不同职位或者员工的薪酬应当与各自对组织的贡献成正比，因此，必须对所有职位进行评价，并根据评价的结果来确定每一职位的薪酬。

#### 4.3 个人公平性原则

在组织内部，相同或类似职位上的员工的薪酬应当与其绩效、技能成正比。

#### 4.4 经济性原则

组织设计薪酬水平时应当考虑自身可以承受的范围。

#### 4.5 合法性原则

组织的薪酬管理政策要符合国家法律和政策的有关规定。

### 5 薪酬管理模型

#### 5.1 3PM 薪酬模型

3PM 是以岗位因素、个人因素、业绩因素以及人力资源市场价格为依据进行分配的薪酬体系。强调以岗位因素、个人因素、业绩因素以及人力资源市场价格为依据进行薪酬分配，从而确保员工的薪酬与组织和个人的业绩紧密联系，并与市场薪酬水平保持一致。组织在设计 3PM 薪酬体系时，应：

- a) 确保薪酬体系与组织的战略目标和 development 计划保持一致；
- b) 确保薪酬体系在内部保持公平；
- c) 考虑员工的技能、经验和潜力，确保薪酬体系能够认可并激励员工的个人能力发展；
- d) 进行市场薪酬调研，了解同行业内相似岗位的薪酬水平，确保组织薪酬具有竞争力；
- e) 考虑组织自身发展特点以及支付能力，平衡企业的短期和长期发展；
- f) 遵守国家法律法规政策规定。

#### 5.2 全面薪酬模型

全面薪酬模型是一种综合性的薪酬体系设计方法，不仅包括经济性薪酬，还包括非经济性薪酬。其核心内容包括：

- a) 货币报酬：基本工资、绩效奖金、提成、一次性奖励和股票等；
- b) 福利：如医疗保险、退休保险、员工储蓄计划和带薪休假等；
- c) 学习与发展：提供职业发展机会、绩效管理、继任计划和培训等；
- d) 工作环境：包括组织氛围、领导力、绩效支持等；
- e) 工作-生活平衡：强调对“知识人”的非雇员管理，提供灵活的工作安排等措施；
- f) 认可奖励：非正式和正式的承认、社会关系和资源等。

#### 5.3 六维薪酬诊断模型

六维薪酬诊断模型是一种全面性和系统性的方法，用于评估和优化组织的薪酬激励体系。这个模型提供了六个关键维度，帮助组织从不同角度分析薪酬体系的现状和潜在问题。其核心内容包括：

- a) 战略维度：分析薪酬机制是否与组织的发展阶段、战略和文化相匹配，确保薪酬策略能够支持组织战略的实现；

- b) 平衡维度：评估组织内部薪酬的公平性，确保不同岗位和层级的薪酬设置合理，反映岗位的价值和员工的贡献；
- c) 竞争维度：分析组织薪酬在外部市场中的竞争力，与同行业其他组织的薪酬水平进行比较，确保能够吸引和保留人才；
- d) 激励维度：从激励员工的角度出发，分析薪酬结构与绩效和奖金的关联性，确保薪酬体系能够有效地激励员工提高工作绩效；
- e) 成长维度：关注员工的成长和发展，分析薪酬调整机制是否能够鼓励员工提升自身能力，促进职业发展；
- f) 政策维度：评估薪酬激励政策的公开性和清晰度，确保员工对薪酬政策有清晰地认识和理解。

## 6 薪酬管理流程

薪酬管理流程是确保组织内员工得到公平、合理且具有竞争力的报酬的重要环节，构建良好的薪酬管理流程包括但不限于以下步骤：

- a) 工作分析：明确每个岗位的职责、要求和工作内容；
- b) 岗位评估：评估每个岗位在组织中的价值和重要性，确定岗位等级；
- c) 薪酬调查：了解同行业或类似岗位的市场薪酬水平，确保薪酬的外部竞争力；
- d) 薪酬策略制定：根据组织战略、财务能力和市场调研结果，制定薪酬政策和策略；
- e) 薪酬结构设计：确定薪酬的固定部分和变动部分比例，设计薪酬的构成，如基本工资、奖金、津贴等；
- f) 薪酬等级和范围设置：根据岗位评估结果，设定不同岗位的薪酬等级和范围；
- g) 绩效管理体系对接：确保薪酬与员工的工作绩效挂钩，设计绩效考核标准和流程；
- h) 薪酬预算制定：根据薪酬结构和市场定位，制定年度薪酬预算；
- i) 薪酬沟通：与员工沟通薪酬政策，确保透明度和理解度；
- j) 薪酬发放：按照既定的薪酬结构和周期，准时发放薪酬；
- k) 薪酬调整：根据组织经营状况、市场变化和员工绩效，定期调整薪酬；
- l) 监督与评估：监督薪酬政策的执行情况，评估薪酬管理的有效性，并根据反馈进行优化；
- m) 合规性检查：确保薪酬管理流程遵守相关法律法规和内部政策；
- n) 记录和报告：记录薪酬管理过程中的所有数据和决策，定期向管理层报告薪酬状况。

### 6.1 工作分析

从组织发展战略、组织结构以及业务流程出发，对组织中各工作岗位的设置目的、工作内容、工作职责、工作权限、工作关系等工作特征以及对任职者的知识技能、工作经验、能力素质等方面进行调查、分析并描述的过程，工作分析的结果是岗位说明书。

#### 6.1.1 工作分析准备

为保证工作分析的顺利进行，准备工作要充分，组织应：

- a) 根据企业岗位设置，进行工作描述和工作比较，为职位体系的建立和薪酬管理办法的制定提供依据；
- b) 成立由工作分析专家，各层级管理人员和员工组成的工作分析小组，人员的选择要注意广泛性和代表性；

- c) 对所有的岗位和工作进行分析，在工作量较大的情况下，对有较大相似性的工作，可以选择有代表性的岗位和职务进行分析。

### 6.1.2 工作分析内容

为保证分析结果的准确，在收集、分析工作信息的过程中一定要注意分析内容的全面性，宜包括调查的项目和收集的资料两方面的内容，具体见附录A。

### 6.1.3 工作分析成果

工作分析成果主要表现为工作说明书和工作分析报告。组织在进行工作分析活动后，最终要形成机构中每个岗位的工作说明书，以简练的文字对岗位要事进行较为详尽、完整地描述，具体包含以下几方面内容：

- a) 基本资料。包括岗位名称、岗位等级、岗位系列、工资等级、所在部门、定员标准、直接上级、分析日期等。
- b) 岗位职责。对岗位的职责进行概述和具体描述。
- c) 岗位权限。包括工作人员决策的权限、对其他人员实施监督的权限。
- d) 考核监督及岗位关系。说明本岗位所受和所施考核监督权限，及本岗位与其他岗位的内部与外部联系，横向与纵向的联系。
- e) 岗位职务、薪酬的变动。包括职务晋升与下降、薪酬晋升与下降的实施标准和权限。
- f) 工作条件。指在一定时间空间范围内工作所涉及的各种物质条件
- g) 工时制度。包含工作时间长度的规定和工作轮班制。
- h) 岗位任职资格要求。包括工作经验、文化程度、专业要求、身体条件、能力要求、知识技能要求、个性品质要求等。

## 6.2 工作分析运用

### 6.2.1 工作分析与职位体系的结合应用

职位体系是组织自己建立的，以岗位为基础根据员工个人的实际能力确定岗位系列和职级，并依此确定员工薪酬模式和薪酬等级，明确其职业生涯发展通道的一种人力资源管理制度。

### 6.2.2 职位体系与薪酬制度的对接应用

划分岗位系列、职级后，在进行职位体系与薪酬管理对接时，要把握好工作分析在以下几个方面的应用：

- a) 薪酬模式的选择；
- b) 薪酬结构的采用；
- c) 薪酬差距的确定；
- d) 薪酬水平的决定。

## 6.3 岗位评估

岗位评估是依照一定的程序和标准，对组织中各岗位的价值贡献做出量化或排序的过程。岗位评估的目的有两个：

- a) 比较组织内部各岗位的相对重要性，对岗位进行科学测评，判定岗位价值大小，得出岗位薪酬等级序列，解决内部公平问题；

- b) 通过岗位薪酬调查，将组织岗位评估分数与外部薪酬建立联系，进而为薪酬设计提供依据，为建立公平、合理的工资和奖励制度提供基础。

#### 6.4 薪酬调查

薪酬调查是组织了解市场薪酬水平、制定和优化自身薪酬体系的重要手段。有效的薪酬调查包括以下几个步骤：

- a) 明确调查目的：组织应确定薪酬调查的具体目标，如了解行业薪酬标准、调整薪酬结构等；
- b) 确定调查范围：明确需要调查的岗位层级、地区和行业等；
- c) 设计调查问卷：根据调查目的和范围，设计包含基本信息、薪酬待遇、绩效评估等内容的问卷；
- d) 选择调查方式：选择合适的调查方法，如在线问卷、面谈、电话访问等；
- e) 收集和录入数据：按照计划发放问卷并收集数据，然后进行数据录入；
- f) 数据分析：对收集的数据进行清洗、统计和解读，找出关键的薪酬水平指标；
- g) 报告编写：根据分析结果撰写薪酬调查报告，并进行审核和发布；
- h) 注意事项：保证调查的匿名性，提供问卷解释和指导，控制样本的代表性，注意数据收集的时间安排，保持结果解读的客观性。

#### 6.5 薪酬策略制定

薪酬策略包括薪酬水平策略、薪酬结构策略、薪酬构成策略、薪酬支付策略以及薪酬调整策略等各方面，制定薪酬策略就是根据组织薪酬目标将上述几个方面确定的过程。制定薪酬策略时应考虑以下因素：

- a) 组织发展战略及发展阶段因素；
- b) 组织文化因素；
- c) 外部环境因素；
- d) 内部条件因素。

#### 6.6 薪酬结构设计

组织在进行薪酬结构设计时，应遵循以下原则：

- a) 公平性原则：内部公平性要求相同或相似岗位的员工应获得相似的薪酬，反映工作的价值和贡献；
- b) 竞争性原则：薪酬体系应具有市场竞争力，吸引和保留关键人才，确保薪酬水平与劳动市场上相似职位的薪酬相当；
- c) 激励性原则：薪酬结构应设计成能够激励员工提高工作效率和质量，通过绩效奖金、提成、股权激励等方式与个人和团队表现挂钩；
- d) 透明性原则：薪酬体系应该清晰透明，员工能够理解薪酬的构成和获得方式，增强对薪酬政策的信任和接受度；
- e) 可操作性原则：薪酬体系应易于理解和实施，避免复杂的计算和不明确的条款，确保顺利执行；
- f) 可持续性原则：薪酬体系应考虑企业的长期财务健康，确保薪酬增长与企业盈利能力和增长潜力相匹配；
- g) 合法性原则：薪酬体系设计必须遵守相关的法律法规，包括最低工资标准、税法、劳动法等；



- h) 适应性原则：薪酬体系应能够适应企业的不同发展阶段和外部环境变化，如市场条件、行业特性、技术进步等；
- i) 灵活性原则：薪酬结构应具有一定的灵活性，以适应组织结构调整、岗位职责变化和员工个人发展需求；
- j) 整合性原则：薪酬体系应与企业的人力资源战略、文化和业务目标整合一致，支持企业的整体战略实施。

## 6.7 薪酬等级和范围设置

### 6.7.1 薪酬等级

薪酬等级是企业内部不同职位或职级所对应的薪酬水平的划分，一般包括以下内容：

- a) 职级划分：根据岗位的重要性、责任和复杂程度，将员工划分为不同的职级，如初级、中级、高级、管理层等；
- b) 薪酬结构：为不同职级设定薪酬标准，通常由基本工资、绩效奖金、津贴等构成。

### 6.7.2 薪酬范围

薪酬范围是指在某一薪酬等级内，员工薪酬的具体区间。组织在设置薪酬范围时，需考虑：

- a) 市场调查：调查行业内同类职位的薪酬水平，确保公司的薪酬有竞争力；
- b) 内部公平：考虑员工之间的薪酬公平性，避免因薪酬差距导致的不满情绪；
- c) 绩效考核：根据员工的绩效表现在薪酬范围内进行调整，优秀的表现可以获得更高的薪酬。
- d) 法律法规：确保薪酬设置符合当地劳动法律法规要求；
- e) 企业文化：薪酬政策应与企业文化相一致，支持公司整体战略目标。

### 6.7.3 薪酬设置

薪酬等级和范围设置通常包括以下几个步骤：

- a) 岗位分析：对公司所有岗位进行详细分析，明确岗位职责和职级对应；
- b) 市场调研：收集相关市场薪酬数据，了解行业平均水平；
- c) 制定政策：根据调研结果制定初步的薪酬等级和范围方案；
- d) 沟通与反馈：在实施前与员工沟通，收集反馈意见；
- e) 定期评估：定期根据市场变化和公司战略调整薪酬结构。

## 6.8 绩效管理体系对接

在薪酬管理中，有效地进行绩效考核与薪酬分配的对接是激励员工和提升企业绩效的关键。包括以下策略和方法：

- a) 建立清晰的绩效考核指标和标准：绩效考核指标应具体、可衡量，并与企业战略目标保持一致，确保考核的可操作性和客观性。
- b) 实行灵活的薪酬激励机制：薪酬体系应与绩效考核结果相匹配，考虑到员工的个人差异，并根据员工的工作表现进行差异化分配。
- c) 绩效考核与薪酬的联动：强化绩效考核在薪酬分配中的权重占比，特别是对新增单位，基于集团统一的考核体系核定工资总额增量。
- d) 目标导向的专项激励：针对企业推进的“提质增效”，设立专项激励基金，对表现突出的单位和个人给予更大的薪酬激励。

- e) 分级考核与超利分红机制：根据集团公司全面预算中的利润总额指标，设置工资计划的多级激励工资，鼓励员工提升盈利能力和创效水平。
- f) 绩效考核流程的规范化：包括目标设定、考核计划制定、数据收集、评价、反馈和改进等环节，确保考核的公平性和可操作性。

## 6.9 薪酬预算制定

薪酬预算是企业薪酬管理中的一项关键活动，涉及对未来薪酬支出的预测和规划。包括以下关键步骤和方法：

- a) 确定薪酬预算的目标：确保人工成本增长与企业效益增长相匹配，控制员工流动率在合理范围内，并引导员工行为符合组织期望；
- b) 考虑内外部因素：在制定薪酬预算时，需要分析外部劳动力市场价格、消费者物价指数、国家社会保障政策等外部因素，同时考虑企业内部因素如历史薪酬增长率及企业目前支付能力；
- c) 选择薪酬预算方法：常用的薪酬预算方法包括薪酬费用比率法、劳动分配率法、盈亏平衡点法和人员编制法。这些方法可以根据企业具体情况进行选择和使用；
- d) 薪酬费用比率法：通过控制薪酬费用比率来达到薪酬总额控制的目的，确保薪酬总额的增加是建立在销售收入增长的基础上；
- e) 劳动分配率法：确定企业获得的附加价值中多少份额用于员工薪酬分配，通过附加价值的计算来确定薪酬总额；
- f) 盈亏平衡点法：基于企业利润为零时的销售额或销售量来确定薪酬总额，确保企业在覆盖所有成本后能够合理分配薪酬；
- g) 人员编制法：依据企业人员编制和员工平均薪酬水平来预算薪酬总额；
- h) 薪酬总额的确定与分配：统计企业各岗位平均薪酬，预测行业薪酬增幅，确定企业整体薪酬增幅及各岗位薪酬增幅。然后根据人员编制预算下一年度企业薪酬总额；
- i) 制定薪酬结构：明确不同类别人员的薪酬结构，如年薪类、提成类和其他类（不直接与效益挂钩），并据此制定各类人员的薪酬预算；
- j) 执行与控制：在确定了薪酬总额后，需要在日常管理中采用月度相对总量控制和年度决算方式进行控制，确保薪酬发放不超过预算，并建立薪酬调节池以应对特殊情况；
- k) 反复测算与调整：薪酬预算需要通过自上而下和自下而上的方法进行反复测算，确保两种方法测算的数据趋于一致，作为最终的薪酬预算。

## 6.10 薪酬沟通

薪酬沟通是人力资源管理中的一个重要环节，它涉及与员工就薪酬问题进行交流和讨论。良好的薪酬沟通可以提高员工的满意度和忠诚度，减少误解和不满，增强员工对公司薪酬政策的理解和认同。以下是进行有效薪酬沟通的一些关键步骤和要点：

- a) 明确沟通目标：在进行薪酬沟通之前，明确沟通的目的和预期结果，比如解释薪酬结构、调整薪酬期望、讨论个人绩效与薪酬的关系等；
- b) 准备充分信息：收集和准备所有相关的薪酬数据和政策文件，确保在沟通过程中能够提供准确和一致的信息；
- c) 制定沟通计划：确定沟通的时间、地点、参与人员和沟通的方式（如个人面谈、小组会议、全员大会等）；

- d) 透明和一致性：确保薪酬沟通的透明度，让员工了解薪酬决策的依据和过程，保持信息的一致性，避免不同来源的信息产生混淆；
- e) 尊重和倾听：在沟通过程中，尊重员工的意见和反馈，认真倾听他们的疑问和建议，并给予适当的回应；
- f) 解释薪酬政策：清晰地解释公司的薪酬政策，包括薪酬结构、薪酬调整机制、绩效考核与薪酬挂钩的方式等；
- g) 讨论个人薪酬：与员工讨论他们的个人薪酬情况，包括基本工资、奖金、福利等，并解释薪酬调整的原因和依据；
- h) 强调绩效与薪酬的关联：明确传达绩效考核结果对薪酬调整的影响，鼓励员工通过提高工作绩效来获得更好的薪酬回报；
- i) 提供反馈渠道：为员工提供反馈和提问的渠道，确保他们有机会表达自己对薪酬的看法和建议；
- j) 跟进和记录：薪酬沟通后，记录沟通的要点和员工的反馈，对沟通效果进行评估，并根据反馈进行必要的调整；
- k) 定期沟通：将薪酬沟通作为常规管理活动，定期与员工就薪酬问题进行沟通，而不是仅在出现问题时才进行；
- l) 培训管理人员：对参与薪酬沟通的管理人员进行培训，提高他们的沟通技巧和对薪酬政策的理解。

#### 6.11 薪酬发放

薪酬发放是企业对员工劳动贡献的货币性回报，是人力资源管理和财务管理的重要组成部分。薪酬发放包括以下步骤：

- a) 制定明确的薪酬政策：确保所有员工都了解薪酬结构、计算方式、发放周期和时间等；
- b) 准确计算薪酬：根据员工的工作时间、绩效评估、奖金、津贴等计算应发薪酬总额；
- c) 使用合适的支付方式：根据企业规定和员工偏好，选择合适的薪酬支付方式，如银行转账、现金支付等；
- d) 提供薪酬条：随薪酬发放提供详细的薪酬条，列明工资构成、扣款、税收等信息，使员工清楚了解自己的收入情况；
- e) 记录和存档：保持薪酬发放的详细记录，并按照规定存档备查。

#### 6.12 薪酬调整

薪酬调整是企业根据内外部环境变化、员工绩效、职位变动等因素对员工薪酬水平或薪酬结构进行的调整。薪酬调整包括以下步骤：

- a) 需求确认：确定调薪时间、对象和员工需求，通常基于绩效评估、岗位重要性和市场行情等因素；
- b) 绩效评估：收集员工的绩效数据，制定评估标准，并根据结果划分绩效等级，为薪资调整提供依据；
- c) 薪资调整决策：确定调薪指标和幅度，决策通常由薪酬委员会、人力资源部门和高级管理层共同参与；
- d) 沟通和执行：准备沟通材料，采用适当的沟通方式，向员工解释调薪理由和幅度，并执行薪资调整。

### 6.13 监督与评估

薪酬管理监督与评估是确保薪酬体系公平、合理、并符合法律法规的重要环节，包括以下步骤：

- a) 明确监督目标：确保薪酬体系的监督机制与企业战略目标一致，并能有效促进组织绩效；
- b) 建立监督机制：建立薪酬管理的监督机制，确保薪酬体系得到公正、公平地执行，并遵循相关法律法规和政策要求，确保薪酬体系的合规性；
- c) 定期审查和更新：定期对薪酬体系进行审查和更新，确保其适应企业发展战略和外部环境的变化；
- d) 收集员工反馈：鼓励员工参与薪酬体系的设计和优化过程，收集员工对薪酬体系的意见和建议，持续改进和优化薪酬体系。

### 6.14 合规性检查

薪酬管理合规性检查是确保企业薪酬体系遵循法律法规、内部政策和行业标准的重要环节，包括以下步骤：

- a) 审查薪酬政策和程序：确保企业的薪酬政策和程序符合国家法律法规，包括但不限于最低工资标准、税法、劳动法等；
- b) 监督和审计：建立薪酬管理的监督机制，进行定期的内部审计和评估，确保薪酬体系得到公正、公平地执行，并符合相关法律法规和政策要求；
- c) 员工反馈和申诉机制：鼓励员工参与薪酬体系的设计和优化过程，建立薪酬反馈和申诉机制，收集员工意见和建议，持续改进薪酬体系；
- d) 定期审查和更新：定期对薪酬体系进行审查和更新，确保其适应企业发展战略和外部环境的变化，保持薪酬体系的公平性、合理性和竞争力。

### 6.15 记录和报告

薪酬记录和报告是薪酬管理的重要组成部分，确保了薪酬信息的准确性、透明性和合规性，包括以下步骤：

- a) 记录详细信息：详细记录每位员工的薪酬信息，包括基本工资、奖金、津贴、加班费、扣款、税收等；
- b) 维护准确数据：确保薪酬数据的准确性，及时更新员工的薪酬变动，如晋升、岗位变动或薪酬调整；
- c) 生成定期报告：定期生成薪酬报告，包括月度工资单、季度绩效奖金报告和年度薪酬总结报告；
- d) 存档和保留记录：根据法律规定存档薪酬记录，保留一定期限以备未来参考或审计。

## 7 薪酬管理反馈与改进

### 7.1 薪酬管理反馈

薪酬反馈是薪酬管理中的重要组成部分，有助于组织了解员工对薪酬体系的满意度和期望，从而不断优化和调整薪酬策略，组织可从以下几个方面开展组织内部薪酬管理反馈：

- a) 建立有效的反馈机制，让员工能够随时向管理层反馈对薪酬制度的看法和建议，同时，管理层也要积极回应员工的反馈，及时调整和完善薪酬制度；

- b) 组织应建立多种渠道收集员工对薪酬体系的意见和建议，如员工意见箱、内部论坛、匿名调查等，确保员工可以无障碍地提供反馈；
- c) 利用面对面会议、电子邮件、内部网站、社交媒体等多种渠道与员工进行沟通，确保信息能够准确、及时地传达给所有员工；
- d) 在沟通过程中，鼓励员工积极提问和反馈，对于员工的问题和疑虑，要耐心解答，并及时调整沟通策略，以满足员工的需求；
- e) 定期召开员工会议，让员工了解组织的薪酬政策和决策过程，在会议上，可以回答员工的问题，解释组织的决策依据，并听取员工的意见和建议。

## 7.2 薪酬管理改进

薪酬管理改进是组织人力资源管理中的重要环节，它不仅关系到员工的满意度和忠诚度，还直接影响到组织的竞争力和市场地位，组织可从以下几个方面进行薪酬管理改进：

- a) 设计灵活多样的薪资结构：组织应根据战略目标和员工需求设计薪资结构，包括基本工资、绩效奖金、福利待遇等，以满足不同员工的激励需求；
- b) 建立科学公正的绩效评估体系：通过量化指标和绩效评估工具，对员工工作表现进行评估，确保薪酬与绩效挂钩；
- c) 引入差异化激励机制：根据员工绩效和贡献，实行差异化激励，如绩效奖励、晋升机会等，以激发员工积极性；
- d) 加强薪酬透明度和沟通：提高薪酬政策的透明度，让员工了解薪酬管理体系，减少误解，增强认同感；
- e) 建立长期激励机制：除了短期激励，还应建立长期激励机制，如股权激励、培训发展计划等，吸引和留住人才；
- f) 调研和分析：了解员工对薪酬管理体系的需求和期望，为改进方案提供依据；
- g) 制定改进方案：根据调研结果，明确改进目标和实施步骤，并进行沟通和培训，使员工了解新的薪酬管理体系；
- h) 实施和监督：逐步实施改进方案，并进行监督和评估，及时调整和改进；
- i) 建立公正的考核机制：确保薪酬分配的公正性和合理性，增强员工的信任感和归属感；
- j) 不断优化考核机制：随着组织发展和市场环境变化，适时调整和优化考核机制，提升其科学性和有效性。

## 附录 A

### (规范性)

#### 薪酬管理工作内容分析清单

##### A.1 调查项目

组织在开展工作内容分析时，调查项目应至少包括以下内容：

- a) 工作目标活动内容；
- b) 工作责任；
- c) 工作复杂性；
- d) 工作时间；
- e) 劳动强度；
- f) 工作危险性。

##### A.2 收集资料

组织在开展工作内容分析时，收集的资料应至少包括以下内容：

- a) 岗位的基本信息，如岗位名称、职衔等是什么；
- b) 上下级汇报情况；
- c) 岗位存在的目的是什么、存在的意义是什么；
- d) 为达到这一目的，该岗位的主要职责是什么；
- e) 该岗位任职者需要负责并被考核的具体工作成果是什么；
- f) 该岗位的工作如何与组织的其他工作协调；
- g) 组织的内部和外部需要有哪些接触；
- h) 怎样把工作分配给该岗位员工，如何检查和审批工作；
- i) 有怎样的决策权；
- j) 该岗位工作的其他特点，如出差、非社交时间、灵活性要求、特殊的工作环境；
- k) 要获得所期望的工作成果，该岗位任职人员需要什么行为、技能、知识和经验。

### 参考文献

- [1] 赵国军 薪酬管理方案设计与实施 北京：化学工业出版社，2009