《人力资源管理 薪酬管理 指南》

团体标准编制说明

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

2024 年 8 月 24 日

《人力资源管理 薪酬管理 指南》

团体标准编制说明

一、工作概况

**1. 任务来源**

2024年4月23日，广东省人力资源管理协会发布《人力资源管理 薪酬管理指南》团体标准立项公告；2024年4月29日，中国贸促会商业行业委员会于《关于下达2023年第五批团体标准项目计划的通知》（商贸促字〔2024〕105号）立项《人力资源管理 薪酬管理指南》团体标准（计划编号：CCPIT-CSC-JH2024281）。由广东省人力资源管理协会和中国国际贸易促进委员会商业行业委员会联合主导的《人力资源管理 薪酬管理指南》团体标准正式立项。

**2. 项目背景和必要性**

随着我国市场经济的不断发展，企业对于薪酬管理的重视程度也在不断提高。薪酬管理不仅关系到员工的工作积极性，还关系到企业的运营效率和员工的生活水平。我国十四五发展规划中提出完善市场化薪酬分配机制，灵活开展多种形式的中长期激励。

中共中央办公厅 国务院办公厅印发《关于提高技术工人待遇的意见》[2018年第10号]中提到完善符合技术工人特点的企业工资分配制度。指导企业深化工资分配制度改革，建立基于岗位价值、能力素质、业绩贡献的工资分配机制，强化工资收入分配的技能价值激励导向。

人力资源社会保障部办公厅关于印发《技能人才薪酬分配指引》的通知[人社厅发〔2021〕7号]提到，为健全技能人才培养、使用、评价、激励制度，推动企业建立多职级的技能人才职业发展通道，建立以体现技能价值为导向的技能人才薪酬分配制度。

《广东省促进就业“十四五”规划》[粤府函〔2021〕362号]中提到，健全人才评价激励体制机制，深化公立医院、高校及科研机构薪酬激励分配制度改革。近年来，为加强政府对企业工资分配的宏观指导和服务，广东省建立了统一规范的企业薪酬调查和信息发布制度，指导企业完善内部工资分配和人工成本管理，充分发挥人力资源市场对企业工资分配的调节作用，畅通不同行业薪酬信息，引导人力资源有序流动，促进人力资源合理配置。

薪酬管理在人力资源管理中占据核心地位。作为企业整体人力资源管理体系的重要组成部分，是人力资源管理与开发的重要一环。薪酬管理是为了合理、公正地报酬员工的工作表现和贡献，以吸引、激励和留住优秀的人才，建立有效的薪酬体系和激励机制，对于企业的整体运营和员工激励有着深远影响，具体包括以下四个方面：

1、薪酬管理是企业吸引和留住人才的关键。在竞争激烈的市场环境中，合理的薪酬体系可以帮助企业吸引和保留优秀人才。

2、薪酬管理对于激励员工、提高工作效率至关重要。通过将薪酬与绩效挂钩，可以激发员工的工作积极性，同时提高企业的整体业绩。

3、薪酬管理还涉及公平性和经济性原则，确保企业内部薪酬体系的公平性对于维护员工关系至关重要。

4、长期激励措施如股权、期权等，可以增强员工的归属感和忠诚度，将员工利益与企业长期发展绑定。

总之，薪酬管理不仅是人力资源管理的重要组成部分，也是企业战略管理的重要组成部分，对于企业的长期发展和市场竞争力的提升具有重要影响。

**3.主要参编单位和工作组成员**

起草单位：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、蒙娜丽莎集团股份有限公司、东莞德至杰数字科技有限公司、深圳市龙岗区耳鼻咽喉医院。

工作组成员：姚歆、杨洁、李颖锋、崔宁、蔡乔、杨炬凡、郑小庆、郑洁玲、苗建丽、鲁栗、翁健祥、谢颖、张紫嫣、徐欣仪。

**4. 标准编制过程**

（1）成立标准编制工作组，制定工作方案

2024年5月14日，广东省人力资源管理协会联合中国贸促会商业行业委员会共同召开《人力资源管理 薪酬管理指南》团体标准编制启动会，会议邀请到来自高校、行业协会、企业近50名人力资源行业专家参会。5月底，组建标准编制工作组，多位标准化专业人员、各类型单位代表共同商议工作方案，明确目标要求、工作思路、人员分工和工作进度等，编制、提交团体标准制修订申请材料，并同步开始标准的预研工作。

（2）收集相关资料，开展调研

2024年6月，标准编制工作组针对薪酬管理的相关资料进行了收集整理，具体检索了有关国际标准、国家标准、行业标准和地方标准，结合行业相关调研报告，确定了标准制定方向和技术内容，制定了项目工作计划。

（3）标准起草、研讨

2024年6月底，标准编制工作组经过调研、分析研究，形成标准大纲，逐步编写标准，并进行多次内部研讨和修改，形成标准编制工作组讨论稿。2024年8月16日，粤人协和商业贸促会联合召开《人力资源管理 薪酬管理 指南》团体标准起草工作组第一次会议，听取工作组意见建议，修改完善标准草案。2024年8月下旬，工作组与各起草单位负责人就本标准开展讨论并修订，确定本标准的征求意见稿。

三、标准编制原则、主要内容及依据

**1. 标准编制原则**

本标准依据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》的相关要求起草，具有适用性、科学性、合法性和前瞻性原则。

**2. 范围和主要内容**

（1）范围：

本文件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）主要内容：

a）规范性引用文件

b）术语和定义

c）薪酬管理原则

d）薪酬管理模型

e）薪酬管理流程

f）薪酬管理反馈与改进

**3. 主要技术内容说明：**

（1）术语和定义。标准中术语和定义针对薪酬管理这一术语给出了具体的定义，高度说明其含义。

（2）薪酬管理原则。第4章薪酬管理原则包括外部竞争性原则、内部公平性原则、个人公平性原则、经济性原则、合法性原则。

（3）薪酬管理模型。第5章薪酬管理模型包括3PM薪酬模型、全面薪酬模型、六维薪酬诊断模型。

（4）薪酬管理流程。第6章薪酬管理流程主要包括工作分析、岗位评估、薪酬调查、薪酬策略制定、薪酬结构设计、薪酬等级和范围设置、绩效管理体系对接、薪酬预算制定、薪酬沟通、薪酬发放、薪酬调整、监督与评估、合规性检查、记录和报告15个关键步骤，详细说明了组织应如何开展薪酬管理。

（5）薪酬管理反馈与改进。第7章分别介绍了薪酬管理反馈和薪酬管理改进的方法和路径。

四、与现行法律法规、强制性标准等上位标准关系

本文件为制定，与现行法律法规、强制性标准没有冲突。

五、标准编写特色

本文件基于人ISO/TC260人力资源管理技术委员会标准体系，在融合多家企业人力资源代表的工作经验，总结行业现状和市场需求的基础下，对薪酬管理的流程作了详细说明。

1. 技术指标设置的科学性和可行性

本文件薪酬管理的管理流程和反馈改进提供标准参考，在实施过程中具有可操作性，引导组织建议科学合理的薪酬机制，促进组织长久稳定发展；引导社会人力资源有序流动，促进人力资源合理配置。

1. 重大分歧意见的处理经过和依据

本标准在起草过程中无重大意见分歧。

1. 贯彻要求和措施建议

本标准发布实施后，由广东省人力资源管理协会联合中国国际贸易促进委员会商业行业委员会和各参编单位组织宣贯本标准，并通过协会会员单位、协会公众号等平台进行宣传。

本标准得到充分实施后，将加强与媒体沟通，将标准的推行使用情况及时快捷地进行报道宣传，扩大该标准的影响力。