



2024年合成橡胶型胶粘剂相关项目薪酬管理报告

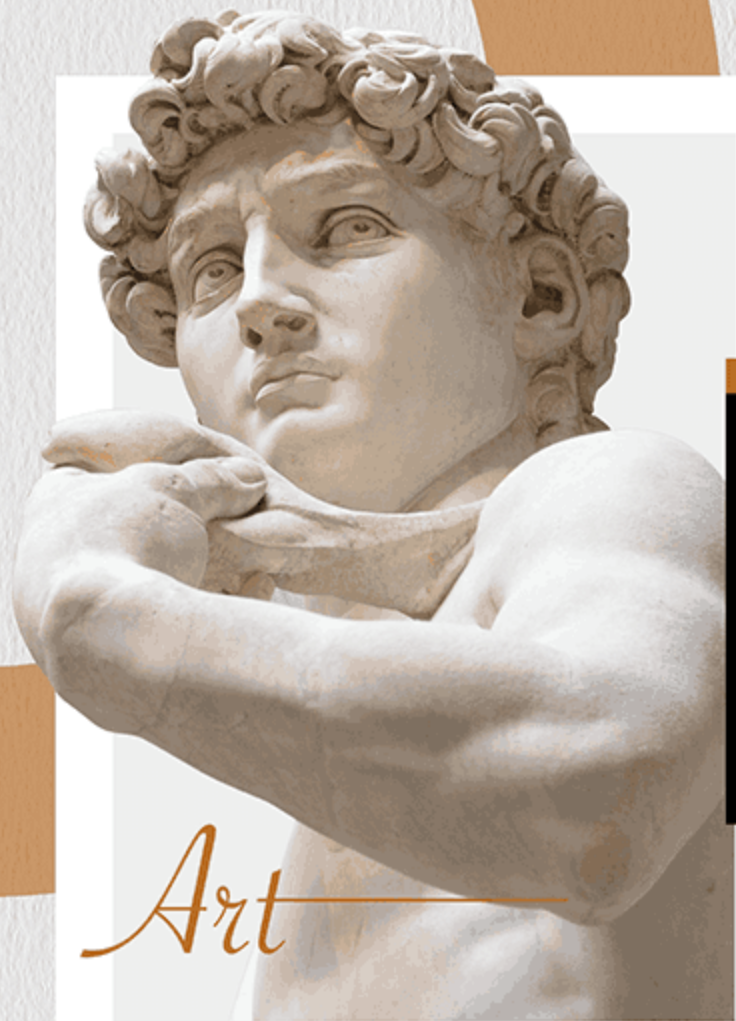


汇报人：<XXX>

2024-01-06

Art





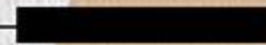
目录

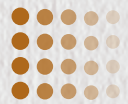
- 项目背景介绍
- 薪酬体系设计
- 薪酬管理实施
- 薪酬与绩效关系分析
- 薪酬管理问题与对策
- 结论与展望



01 项目背景介绍

CHAPTER





项目目标



01

提升合成橡胶型胶粘剂的生产效率

通过优化薪酬体系，激发员工的工作积极性，从而提高生产效率。

02

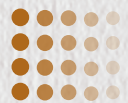
降低员工离职率

通过合理的薪酬设计，提高员工的满意度和忠诚度，降低员工离职率。

03

提升企业竞争力

通过有效的薪酬管理，吸引和留住优秀人才，提升企业在行业中的竞争力。



项目规模

01

涉及员工数量

该项目涉及的员工数量约为200人。

02

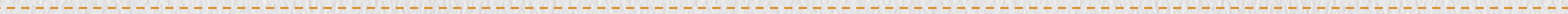
预算规模

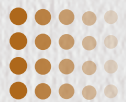
该项目的预算规模约为500万元人民币。

03

项目周期

该项目的实施周期为1年。





项目重要性

对生产效率的影响

该项目对提升合成橡胶型胶粘剂的生产效率具有重要意义，有助于提高企业的经济效益。

对员工福利的影响

该项目对改善员工福利、提高员工满意度和忠诚度具有重要意义，有助于提升员工的士气和归属感。

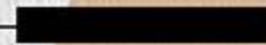
对企业发展的影响

该项目对企业未来发展具有重要意义，有助于提升企业在行业中的地位 and 竞争力。



02 薪酬体系设计

CHAPTER





薪酬体系概述



01

薪酬体系是企业为吸引、激励和保留人才而设计的一系列薪酬政策和措施。

02

薪酬体系应与企业文化、战略目标相一致，以支持组织目标的实现。

03

薪酬体系应公平、透明，并具有竞争力，以吸引和留住优秀人才。



薪酬结构设计

01

基本工资

根据职位等级、市场行情和员工能力确定的基本收入。

02

绩效工资

根据员工的工作表现和业绩而给予的奖励或奖金。

03

福利

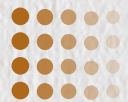
包括社会保险、住房公积金、带薪休假、节日福利等。

04

激励计划

如股票期权、虚拟股权等长期激励措施。





薪酬水平确定

市场调查

通过市场调查了解同行业、同地区相似职位的薪酬水平。

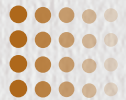
内部平衡

确保公司内部不同职位之间的薪酬水平合理平衡。



个性化调整

根据员工个人能力、经验、绩效等因素进行个性化调整。



薪酬调整机制

● 定期评估

定期对薪酬体系进行评估，以确保其与市场和公司内部情况的一致性。

● 绩效挂钩

将薪酬调整与员工绩效表现挂钩，激励员工提高工作表现。

● 物价调整

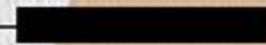
根据物价指数的变化对薪酬进行相应调整，以保障员工生活水平。

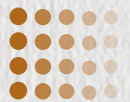




03 薪酬管理实施

CHAPTER





薪酬发放管理

薪酬发放时间

确保每月按时发放工资，不得无故延迟。



薪酬发放方式

采用银行转账、电子支付等便捷方式，确保员工能及时收到工资。



薪酬核对

发放前需核对员工考勤记录、加班记录等信息，确保工资发放准确无误。



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/177056121036006112>