

# 上市公司的报酬体系包括什么\_薪酬管理体系由哪几部分组成？-股识吧

## 一、企业的薪酬水平策略有哪些种类

企业的薪酬水平的设计宜考虑为员工建立多元化发展通道，比如管理系列、专业技术系列等，给擅长管理工作的员工一个完整的薪酬等级体系，一般分为员级、专员级、主管级、中层干部级（部门经理或主任）、高管级等等...，每一级又可以分成若干档，而专业技术系列是为擅长且有志于专业技术的员工而设置的，当然还适用于经济类和政工类的专业人员，同样也分级、级中再分档。

比如工程系列可以从技术员、助工、工程师（一级工程师、二级工程师）...等等一直到顶级专业技术岗。

这样每个部门的员工不一定通过职务的提升获得发展机会和薪酬的提升，也可以走专业路线，拔尖的专业技术人员，工资可以高于同一职能层级的行政最高职务。

总之，薪酬水平策略应该营造出覆盖最广大员工的各行其道、各尽其能、各得其所的薪酬体系，其导向作用聚焦于企业的长期发展战略和企业管理目标。

## 二、薪酬分配体系包含哪几个层次

### 战略与发展阶段因素

企业在薪酬设计时必须充分考虑企业的发展战略，这与战略导向原则是一致的。企业设计薪酬还必须结合企业自身的发展阶段，不同的阶段对薪酬策略要求是不一样的。

比如在创立期，企业的薪酬政策关注的易操作性和激励性，表现出非常个人化的随机性报酬，在薪酬评价上以主观为主，总裁拥有90%以上的决策权；

处于高速成长期的企业，在制定薪酬政策时，必须考虑到薪酬的激励作用，这个时候设计的薪酬工资较高、奖金相对非常高，长期报酬也比较高，福利水平也会要求比较高。

但如果企业处于平稳发展期或者衰退期时，制定薪酬策略又不一样了。

因此，企业设计薪酬政策必须充分与企业发展的阶段相结合。

文化因素 文化因素主要是指企业工作所倡导的文化氛围。

企业的工作文化一般有四种：功能型工作文化、流程型工作文化、时效型工作文化和网络型工作文化。

功能型工作文化的企业强调严密的自上而下的行政管理体系、清晰的责任制度、专

业化分工等，这种工作文化的企业在设计薪酬时一般以职务工资制为主。

流程型工作文化的特点是以客户满意度为导向来确定价值链；

基于团队和相互学习的工作关系，共同承担责任；

围绕流程和供应链来设计部门等。

现在很多企业的工作文化都开始向流程型进行转变。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要以客户、市场导向为主，一般以职能工资制为主。

时效型工作文化集中资源，抓住机会，迅速把产品和服务推向市场，强调高增长和新市场进入；

项目驱动；

权利取决于对资源的控制；

跨部门团队，包括高水平的专家等。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要考虑时效和速度因素，同时考虑工作质量因素，一般以绩效工资制为主。

网络型工作文化没有严密的层级关系，承认个人的特殊贡献，强调战略合作伙伴；

以合伙人方式分配权力，强调对公司总体目标的贡献；

以“合同”方式形成工作网络。

典型的公司有律师事务所、会计事务所、某些咨询公司等。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要强调利益共享、风险共担。

市场竞争因素 前文强调指出了薪酬设计的市场竞争原则，这里主要时强调企业在设计薪酬时应该考虑哪些市场竞争因素。

这些因素包括市场薪酬水平、市场人才供给与需求情况、竞争对手的薪酬政策与薪酬水平、企业所在市场的特点与竞争态势等等。

在充分调查和考虑以上因素后，企业制定出薪酬设计的市场薪酬线。

对于企业的薪酬调整来说，不仅需要参与薪酬调查以保证调整的个性和针对性，而且还需要了解影响薪酬调整的因素。

### 三、企业设计薪酬体系考虑因素有哪些

#### 战略与发展阶段因素

企业在薪酬设计时必须充分考虑企业的发展战略，这与战略导向原则是一致的。

企业设计薪酬还必须结合企业自身的发展阶段，不同的阶段对薪酬策略要求是不一样的。

比如在创立期，企业的薪酬政策关注的易操作性和激励性，表现出非常个人化的随机性报酬，在薪酬评价上以主观为主，总裁拥有90%以上的决策权；

处于高速成长期的企业，在制定薪酬政策时，必须考虑到薪酬的激励作用，这个时

候设计的薪酬工资较高、奖金相对非常高，长期报酬也比较高，福利水平也会要求比较高。

但如果企业处于平稳发展期或者衰退期时，制定薪酬策略又不一样了。

因此，企业设计薪酬政策必须充分与企业发展的阶段相结合。

文化因素 文化因素主要是指企业工作所倡导的文化氛围。

企业的工作文化一般有四种：功能型工作文化、流程型工作文化、时效型工作文化和网络型工作文化。

功能型工作文化的企业强调严密的自上而下的行政管理体系、清晰的责任制度、专业化分工等，这种工作文化的企业在设计薪酬时一般以职务工资制为主。

流程型工作文化的特点是以客户满意度为导向来确定价值链；

基于团队和相互学习的工作关系，共同承担责任；

围绕流程和供应链来设计部门等。

现在很多企业的工作文化都开始向流程型进行转变。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要以客户、市场导向为主，一般以职能工资制为主。

时效型工作文化集中资源，抓住机会，迅速把产品和服务推向市场，强调高增长和新市场进入；

项目驱动；

权利取决于对资源的控制；

跨部门团队，包括高水平的专家等。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要考虑时效和速度因素，同时考虑工作质量因素，一般以绩效工资制为主。

网络型工作文化没有严密的层级关系，承认个人的特殊贡献，强调战略合作伙伴；

以合伙人方式分配权力，强调对公司总体目标的贡献；

以“合同”方式形成工作网络。

典型的公司有律师事务所、会计事务所、某些咨询公司等。

这种工作文化的企业在设计薪酬时主要强调利益共享、风险共担。

市场竞争因素 前文强调指出了薪酬设计的市场竞争原则，这里主要时强调企业在设计薪酬时应该考虑哪些市场竞争因素。

这些因素包括市场薪酬水平、市场人才供给与需求情况、竞争对手的薪酬政策与薪酬水平、企业所在市场的特点与竞争态势等等。

在充分调查和考虑以上因素后，企业制定出薪酬设计的市场薪酬线。

对于企业的薪酬调整来说，不仅需要参与薪酬调查以保证调整的个性和针对性，而且还需要了解影响薪酬调整的因素。

## 四、薪酬体系有什么解决方案

解决方案从以下几个方面思考：1) 设立充满活力的薪酬制度  
谈到工资，工资是劳动报酬的一个组成部分。

人的劳动报酬由两个方面组合而成，一个是经济报酬（工资 + 奖金），一个是精神报酬（来自于组织、团队的认可）。

日本电气企业把精神报酬是这样定义的。

员工进入企业工作，是以自己的意愿我行我素？还是以组织目标为己任的积极参与？对个人来说也就是对组织所作出的贡献被组织认可所得到的报酬，也是精神和情绪两个方面的组合报酬。

比如，员工在工作上表现出成功感、目标达成感，怀着责任感的完成工作、领导的鼓励、称赞、喜欢挑战性工作等等都包含在内。

报酬的高低衬托出员工的努力和能力，同时员工工作的动机也被体现了出来。

作为员工来说，最低限度就是不能有个人的动机形成。

在企业目标明确之后，企业高层还要有具体的行动来推动活力职场的形成，关键是让企业形成良性循环。

也就是思考如何创造出这种充满活力的局面、又如何维持这个局面？

2) 重视工资以外的东西

我国企业留不住员工、招不来员工就一概认为是对工资的不满。

其实，看似是对工资的不满，其实多数是对工资以外的东西不满。

工作的单调、拘束感、恶劣的劳动环境、怀有敌意的人际关系，较低的劳动条件、福利等等，种种不满导致心理成本加大。

也就是说，对工资以外的种种不满，就会感到工资低、不公平，员工的委屈、郁闷、愤怒感不断加大，欲望不能满足，心不能安静，在这样的压力下，员工没有满足感只好选择跳槽，企业也就此失去了员工的稳定，产品的稳定。

3) 人事考核要本着有利于促进个人成长的原则来进行 ∅ 管理者考核制度（把员工成长作为管理者的考核依据，管理者的工作 = 50%的作业 + 50%的改进，改进从员工的劳动环境、条件、工作的方便程度哦开始改）∅ 员工考核制度

就先从以上三个方面入手改革。

请关注新浪微博：赵淑清 请参考【亲历日本企业管理】一书。

## 五、薪酬管理体系由哪几部分组成？

薪酬管理体系是保护和提高员工工作热情的最有效的激励手段，是现代企业管理制度中不可欠缺的一部分。

它主要包括四部分内容：1.薪酬制度设计；

2.工作岗位评价；

3.人工成本核算；

4.员工福利管理。

## 六、上市公司的财务费用包含哪些

看利润表的财务费用项目。

财务费用包括利息支出(减利息收入)、汇兑损失(减汇兑收益)、银行汇款手续费(电汇手续费、工本费票汇等)等。

具体内容包括：1.利息支出，指企业短期借款利息、长期借款利息、应付票据利息、票据贴现利息、应付债券利息、长期应付引进国外设备款利息等利息支出(除资本化的利息外)减去银行存款等的利息收入后的净额。

2.汇兑损失，指企业因向银行结售或购入外汇而产生的银行买入、卖出价与记账所采用的汇率之间的差额，以及月度(季度、年度)终了，各种外币账户的外币期末余额，按照期末规定汇率折合的记账人民币金额与原账面人民币金额之间的差额等。

3.相关的手续费，指发生债券所需支付的手续费(需资本化的手续费除外)、开出汇票的银行手续费、调剂外汇手续费等，但不包括发行股票所支付的手续费等。

## 七、薪酬分配体系包含哪几个层次

薪酬体系是指薪酬中相互联系、相互制约、相互补充的各个构成要素形成的有机统一体，这些薪酬要素主要包括静态薪酬(基本工资等)、动态薪酬(绩效工资、奖金等)和福利、津贴等，是企业薪酬管理整个过程中的一部分。

目前大多数公司的薪酬体系主要有：1.职位薪酬体系2.技能薪酬体系3.能力薪酬体系4.绩效薪酬体系

## 八、薪酬制度包含哪些内容?

企业在制订薪酬管理制度时，必须遵循国家有关工资、福利、保险的法律规定，其中涉及的主要内容有：一、最低工资。

二、最长工作时间。

在薪酬方面，要体现最低工资，经济补偿金两大方面，在福利方面，主要包括最长工作时间、超时的工资支付、企业代缴的各类医疗、工伤、计划生育、死亡、养老

、失业保险等。

详细内容应参照全国各地劳动和社会保障行政主管部门发布的各种相关政策法规文件汇编。

## 参考文档

[下载：上市公司的报酬体系包括什么.pdf](#)

[《行业暂停上市股票一般多久》](#)

[《联科科技股票中签后多久不能卖》](#)

[《认缴股票股金存多久》](#)

[《股票一般多久一次卖出》](#)

[下载：上市公司的报酬体系包括什么.doc](#)

[更多关于《上市公司的报酬体系包括什么》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/author/52645753.html>