# 最新如何规范劳务派遣制度(四篇)

来源：网络 作者：九曲桥畔 更新时间：2024-09-11

*在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。如何规范劳务派遣制度篇...*

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**如何规范劳务派遣制度篇一**

公司考勤制度

xxxx公司考勤制度

一、考勤内容

2、公司考勤设请假和去向登记制度。员工如不能按时上班，必须提前一天向公司总经理递交请假申请单(请假申请单可从办公室领取)，后交由办公室保管，作为考勤依据。如遇特殊情况不能填写请假申请单者，需电话向总经理请假，并在上班后的第一时间补签请假申请单;如上班期间因工作需要外出超过一个小时，须向总经理电话告知或填写去向登记表，注明外出去向、事由等。

3、xx部考勤管理由xx经理负责，其下属外出，需经xx经理同意，并说明外出去向和回来时间，xx经理外出须经工程部经理确认。会议对《能源管理中心考勤管理办法》《社会用工考勤及加班费相关问题的规定》进行了详细解读，并对考勤表的`构成及填写要求、考勤表中常见的问题及请假、加班、补休、调班、因公外出、因公延误考勤审批流程及注意事项作了详细的介绍。培训现场气氛活跃，参会人员对不清楚的环节积极提问。

此次培训使各部门认识到考勤管理的重要性，提高了考勤工作的规范性，为今后严明工作纪律，提高工作效率奠定了基础。

二、处罚规定

1、各员工如不按时请假或填写去向登记表，一经发现则按旷工处理(旷工一天按3倍日工资进行罚款)。

2、员工无故迟到一次，罚款十元。

本通知自发布之日起开始执行，望各部门积极配合!

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索如何规范考勤制度。

**如何规范劳务派遣制度篇二**

;

如何进一步规范企业制度和流程管理1

如何进一步规范企业制度和流程管理

调研总结

三公司改革重组以来，营业额从2024年2.69亿，2024年3.1亿，2024年3.58亿，2024年5.6亿，2024年7.18亿，2024年8.08亿，2024年13.8亿，2024年20.03亿，2024年26.8亿，逐年呈现阶梯式增长，效益也从改革重组前的严重亏损、濒临倒闭的边缘到去年的实现利润4628万元。目前，三公司从局重点“扶贫”的单位成为主力公司，成为湛江市50强的前10名企业，已走向健康发展的快车道。

但是，随着规模的不断壮大，企业发展过程中由于自身原因引发的各类问题明显增多，各种矛盾更加突出，开始影响和制约我们更好更快发展，这需要规范内部管理，以适应不断变化的市场环境及其带来的风险，不断提升企业的发展质量。这些年来，虎跳峡事件、沙河口事件、沉井管涌事件、码头滑没事件和海南“11.6”事件都给我们敲响了警钟。充分说明：企业的制度化和流程化是我们的必由之路。

一、公司当前企业管理状况和原因分析

（一）公司外部环境和市场情况

目前公司面临的形势是挑战严峻,机遇难得。受国际金融危机的冲击，许多行业都会受到不同程度的影响，加上世界经济的不确定不稳定因素很多，金融危机对世界经济产生影响有多大、

多深、多远较难预测。但对基础设施建设行业既是挑战，也是机遇。特别是我国已出台了一系列刺激经济政策，加大基础设施建设力度，建设民生工程，扩大投资规模等重要举措。2024年将实施积极的财政政策和适度宽松的货币政策。由政府投资的铁路、高速公路、水利、市政等基础设施工程增多。这些大型项目为我们创造了商机，关键看我们怎样把握

这个机遇。但是，传统的水工由于投资主体是非政府的码头运营商，受到全球航运市场不景气的影响，投资意愿降低，传统水工市场将进一步萎缩。

（二）公司生产指挥、监控和履约情况

去年，完成总产值26.8亿元，基本按合同履约，在公司的发展史上又立了一块新的里程碑。生产组织管理呈现以下特点：第一，施工生产任务繁重，多个项目工期紧、技术含量高，如钦州中石油、舟山船台等项目；第二，工程项目类型多，除传统的水工项目外，已延伸到高速铁路等新的工程项目领域；第三，工程项目管理跨度增大，在建项目除分布在国内的粤西、北部湾、华东、华北外，海外业务也大幅增加；第四，个别工程项目管理层次复杂，如龙腾、福炼等epc 项目；第五，个别施工环境恶劣、安全风险巨大，如洋口、渝湘高速等项目；第六，施工主材的价格大幅上涨，给施工生产带来了巨大压力。

（三）公司人力资源管理情况

多年来，我们始终把人才建设摆在突出位置，特别是最近，公司制订《三公司社会招聘管理办法》、《三公司员工执业资格管理办法》重新修订《司属单位经济责任制》和《三公司员工立功

相关热词搜索：;[\_TAG\_h3]如何规范劳务派遣制度篇三

本公司以下列日期为例假日(若有变更时应预先公布)，但因业务需要可指定照常上班需以加班计算。

(一)例假日

1.元旦;

2.春节;

3.妇女节(限女性);

4.劳动节;

5.国庆节。

(二)每星期日。

(三)其他经公司决定的休假日。

(四)例假日若适逢星期日，其隔日不予补假。

员工请假分下列七种(hr要根据自己企业的具体情况来定)：

(一)事假：因事必须本身处理者可请事假，每年积计以7天为限。

(二)病假：因病治疗或休养者应具特约医院或公立医院证明申请病假，每年积计以30天为限;住院者，以1年为限，两者合计不得超过1年。

(三)婚假

1.员工结婚可请婚假8天(包括例假日);

2.子女结婚可请假2天(包括例假日);

3.兄弟姐妹结婚可请假1天。

(四)产假

2.配偶分娩可请假1天。

(五)丧假

1.父母配偶丧亡可请假丧假8天(包括例假日);

2.祖父母、兄弟姐妹及子女、岳父母之丧亡可请假6天(包括例假日)。

3.其他直系亲属丧亡可请假1天。

(七)特别假 依其服务年资，可分别给予特别假。

前条各款假期内的薪津照常支给。

第二条各条款假期的核准权限如下：

(二)主管级人员，假期三天内由主管核准，三天以上由协理或副总经理核准企业财务人员管理制度(最新精编)(13个doc10个ppt)：http://。

(三)经理级人员由协理以上主管核准。

本公司员工因执行职务所生的`危险致伤病不能工作者，hr最好以公假论，期间以年为限，其假期延至次年时应合并计算，假期中薪资照给。

过期仍未痊愈者可依退休规定命令退休。

请假逾期，应照下列规定办理：

(一)事假愈期按日计扣薪津，一年内事假积计超过30天者免职或解雇;

(一)病假愈期可以未请事假的假期抵销，事假不敷抵销时按日计扣薪津。某公司营销管理规章制度(最新精编)(87个doc 1个ppt)

但患重大疾病需要长期疗养，经总经理特别核准者不在此限。

特准病假以半年为限，其假期延至次年时应合并计算。特准病假期间薪资减半发给，hr注意逾期者得予命令退休或资遣。

请假手续。未办妥请假手续，不得先行离职，否则以旷工论处。

本公司员工请假期届满行续假或虽行续假尚未核准而不到职者，除确因病或临时发生意外等不可抗力事情外，均以旷工论。

本公司员工旷工在7日以内按日计扣薪津。

请假理由不充分或有妨碍工作时，可酌情不予给假，或缩短假期或令延期请假。

请假者必须将经办事务交待其他员工代理，并于请假单内注明。

计算全年可请假日数，均自每年1月1日起到12月31日止，中途止职者，比例递减。特准病假延至次年销假者，其次年事、病假期比照中途到职人员计算。

本公司员工依本规则所请各假如发现有虚伪事情者，除以旷工论处外，并依情节轻重予以惩处。

在本公司服务1年以上满3年者每年给予特别休假7天。服务3年以上未满5年每年给予特别休假15天，满10年以上每增满1年加给1天，但至多以30天为限。

特别休假按以下手续办理

表一式两份，一份留存原单位，一分逐级转呈各部(室)经理(主任)核阅后送人事单位备查。

(二)特别假休假时，2024年精编项目管理表格大全(doc 52个 xls 14个)应按规定办理请假手续(填员工请假记录卡)，并觅妥职务代理人，办妥职务交待后才能休假。

(三)基于业务上的需要不能休假时，可比照休假天数的薪津数额改为奖金，若干休假期间，因业务需要奉令销假照常工作而不被休假者，亦行照其未休假天数的薪资额改发奖金。

员工在休假之前一年有下列事情之一者，不给予特别假

(一)事、病假积计逾21天者;

(二)旷工达3天以上者。

**如何规范劳务派遣制度篇四**

为加强保险公司治理监管，健全激励约束机制， 规范保险公司薪酬管理行为， 发挥薪酬在风险管理中的作用，促进保险公司稳健经营和可持续发展，根据《保险法》及国家有关规定，参照有关国际准则，制定本指引。

本指引所称薪酬，是指保险公司工作人员因向公司提供服务而从公司获得的货币和非货币形式的经济性报酬。

本指引所称的工作人员是指与保险公司签订书面劳动合同的人员，不包括非执行董事、独立董事、外部监事、独立监事及工作顾问等。

本指引所称董事是指在保险公司领取薪酬的董事，监事不包括职工监事，高管人员仅限于总公司高管人员。

本指引所称关键岗位人员是指对保险公司经营风险有直接或重大影响的人员。关键岗位人员范围由公司确定，至少包括但不限于总公司直接从事销售业务或投资业务的部门主要负责人及省级分公司主要负责人。

本指引适用于在中国境内依法注册的保险公司、保险集团公司和保险资产管理公司。

国有保险公司薪酬管理另有规定的，适用其规定。

保险公司薪酬管理应当遵循以下原则：

（一）科学合理。保险公司应当根据公司发展战略，以提高市场竞争力和实现可持续发展为导向，制定科学的绩效考核机制和合理的薪酬基准。

（二）规范严谨。保险公司应当按照公司治理的要求，制定规范的薪酬管理程序，确保薪酬管理过程合规、严谨。

（三）稳健有效。保险公司薪酬体系应当既能有效激励工作人员，又与合规和风险管理相衔接，有利于防范风险和提高合规水平。

（四）公平适当。保险公司薪酬政策应当平衡股东、管理层、员工、被保险人及其它利益相关者的利益，符合我国国情和保险业发展实际。

本指引所指的保险公司薪酬包括以下四个部分：

（一）基本薪酬；

（二）绩效薪酬；

（三）福利性收入和津补贴；

（四）中长期激励。

保险公司应当根据公司实际和市场水平，严格按照规范的程序，合理确定和适时调整不同岗位的基本薪酬标准。

保险公司董事、监事和高管人员绩效薪酬应当根据当年绩效考核结果确定。

绩效薪酬应当控制在基本薪酬的3 倍以内，目标绩效薪酬应当不低于基本薪酬。

保险公司设立保底奖金的，应当只适用于入职第一年的员工或者成立不足一年的公司。

保险公司支付给工作人员的福利和津补贴，参照国家有关规定和行业标准执行。

保险公司每年支付给董事、监事和高管人员的现金福利和津补贴不得超过其基本薪酬的10% 。

由外资保险公司股东另行支付的现金福利和津补贴不受前两款限制。

中长期激励包括股权性质的激励措施和现金激励等。保险公司实行中长期激励的，应当报经中国保监会备案。

保险公司中长期激励管理办法由中国保监会根据国家有关规定另行制定。

保险公司应当根据公司财务状况、经营结果、风险控制等多种因素，合理确定董事、监事和高管人员薪酬水平。

保险公司偿付能力不足的，中国保监会按照有关偿付能力的监管规定限制其董事、监事和高管人员薪酬。

保险公司不得脱离国情、行业发展阶段和公司实际发放过高薪酬。

保险公司基本薪酬按月支付。保险公司可以根据经营情况和风险分期考核情况，合理确定一定比例的绩效薪酬随基本薪酬一起支付，其余部分在财务年度结束后，根据年度考核结果支付。

保险公司应当在薪酬管理制度中规定绩效薪酬延期支付制度，促使绩效薪酬延期支付期限、各年支付额度与相应业务的风险情况保持一致。保险公司应当定期根据业绩实现和风险变化情况对延期支付制度进行调整。

绩效薪酬延期支付制度应当包括适用人员范围、条件、期限、比例、风险及损失情形、程序、停发等内容。

保险公司董事、监事、高管人员和关键岗位人员绩效薪酬应当实行延期支付，延期支付比例不低于40% 。其中，董事长和总经理不低于50% 。

保险公司应当根据风险的持续时间确定绩效薪酬支付期限，原则上不少于三年。支付期限为三年的，不延期部分在绩效考核结果确定当年支付，延期部分于考核结果确定的下两个年度同期平均支付。支付期限超过三年的，延期支付部分遵循等分原则。

发生绩效薪酬延期支付制度规定情形的风险及损失的，保险公司应当停发相关责任人员未支付的绩效薪酬。

保险公司应当建立指标科学完备、流程清晰规范、结果与实际薪酬密切关联的绩效考核机制。

保险公司应当制定公司总体绩效考核指标和每一工作岗位的考核指标。总体业绩指标应当层层分解落实到具体业务单位、管理部门和岗位。

岗位考核指标应当明确、清晰，充分体现该岗位的业绩贡献和风险合规要求，并尽可能量化，便于比对和评价，同时与业务单位和公司总体绩效相挂钩。

绩效考核指标应当符合岗位特点，不与岗位职责相冲突。绩效考核过程中，风险合规指标既可以作为构成性指标，也可以作为调节性指标，但应当保证与绩效考核结果显著相关。

（一）偿付能力充足率；

（二）公司治理风险指标；

（三）内控风险指标；

（四）合规风险指标；

（五）资金运用风险指标；

（六）业务经营风险指标；

（七）财务风险指标。

每类风险指标的构成参照中国保监会有关分类监管的规定确定。保险集团公司、保险资产管理公司和再保险公司风险合规指标由公司根据自身情况和有关监管规定确定。

保险公司应当制定规范的考核流程，按照“层层负责、逐级考评”的原则明确考核人、考核对象及考核程序，合理确定考核方式。

保险公司董事、监事和高管人员薪酬应当根据保监会分类监管确定的风险类别进行调整。

分类监管确定为c 类的公司，其董事、监事和高管人员当年平均基本薪酬加绩效薪酬不得高于上年度水平。

分类监管确定为d 类的公司，其董事、监事和高管人员当年平均基本薪酬加绩效薪酬在上一年度基础上下浮，下浮幅度不得低于5% 。其中，董事长和总经理的下浮幅度应高于平均值。连续被确定为d 类的公司，其董事、监事和高管人员薪酬应逐年下浮，直至与公司部门负责人平均薪酬水平相当。但该公司新聘董事、监事和高管人员前两个年度的薪酬不受本条款限制。

分类监管被确定为a 、b 类的公司，可以自行根据分类监管部分指标评价结果对相应岗位的董事、监事和高管人员薪酬进行调整。

（一）董事、监事和高管人员；

（二）关键岗位人员；

（三）其他岗位人员；

（四）不领取薪酬的董事、监事和常任顾问的工作报酬或费用等。

保险公司董事会对薪酬管理负最终责任。董事履行薪酬管理职责时，应当具备专业胜任能力，独立发表意见，避免受管理层不当影响。

董事会应当对保险公司薪酬管理中的如下内容进行审核：

（一）薪酬管理的基本制度；

（二）年度薪酬激励方案和年度薪酬预算总额；

（四）按照监管规定提交的薪酬报告。

保险公司董事会应当设立薪酬委员会，薪酬委员会应当具备相应的专业能力，由独立董事担任主任委员。

保险公司董事会应当充分发挥薪酬委员会的辅助决策作用。薪酬委员会应当对董事会议案进行充分研究和讨论，向董事会提出专业意见和建议。

董事会薪酬委员会可以就公司薪酬管理体系对风险、合规管理的影响及关联性征求其他相关专业委员会意见。

保险公司管理层负责组织实施公司薪酬管理制度及董事会相关决议。

保险公司人力资源等部门负责薪酬管理的日常工作，并为董事会及其薪酬委员会工作提供支持。

保险公司风险、合规管理和审计部门应当对公司薪酬管理制度相关的绩效考核指标和绩效目标提出意见，促进保险公司薪酬与风险相挂钩。

前款所列部门工作人员的薪酬应当与其所监控业务领域的合规和风险状况关联，但相对独立于该领域的财务绩效。其薪酬水平应当得到适当保证，以确保能够吸引与其职责相匹配的专业人员。

保险公司工作人员违反薪酬管理程序擅自发放薪酬、擅自增加薪酬激励项目或者在绩效考核中弄虚作假的，保险公司应当建立严格的问责制度，对违规发放的薪酬应当予以扣回。

（一）薪酬管理程序的完备性、规范性及其执行情况；

（二）绩效考核指标设计和绩效目标设定对公司风险、合规管理的影响。

（一）薪酬管理制度和流程是否完备、规范；

（五）是否存在管理失当或不符合监管规定的行为；

（六）其他对公司战略或风险有重要影响的薪酬管理情形。

（三）薪酬管理行为不符合监管规定的；

（四）薪酬管理自评与公司实际情形不一致的；

（五）其他可能存在或导致风险，需要进行风险提示的情形。

中国保监会可以根据监管需要，对保险公司薪酬管理情况进行专项现场检查或组织进行监管评价。

监管评价可以委托独立的中介机构协助进行，保险公司应当配合并承担相应费用。

保险公司薪酬管理过程中，不得有下列行为：

（一）未按监管规定作出说明或提交相关报告资料的；

（二）绩效考核以及报送的报告资料弄虚作假的。

保险公司及相关人员发生上述行为之一的，由中国保监会或其派出机构依照《保险法》第一百七十一条、第一百七十二条、第一百七十三条及其它监管规定予以处罚。

中介机构在为保险公司服务过程中故意提供明显不实信息，致使保险公司做出错误决策的，中国保监会可以在行业内公布该中介机构名称，其他保险公司不得接受该机构的中介服务。

（二）被中国保监会依法接管的；

（三）申请破产或被关停的 。

本指引自2024 年1 月1 日起开始实施。

it业是对高技能人才需求最迫切的行业之一，然而,纵观目前我国的it企业，却存在着员工离职率高、满意度低的现象，降低员工敬业度的主要原因在于薪酬，因此设计科学的薪酬模式便成了需要重视的问题。

中国it企业依托技术优势和市场机遇日渐强大，对人力资本的依赖程度也与日俱增。全球最大的综合性人力资源管理咨询公司之一———翰威特咨询公司大中华区总裁ericfiedler指出：“更多的企业进入中国市场，人才供给成为最大的危机。”据翰威特在“2024年年度亚洲雇主评选活动”中的调查表明，驱动员工敬业和公司业绩的最重要因素是薪酬(58%)。纵观国内it企业，薪酬管理制度的诸多不完善很可能成为它们未来规模扩大的瓶颈。

华信惠悦(2024年)和前程无忧(2024年)调查报告显示，国内it企业不仅一度领先的薪酬差距与其他行业日趋缩小，平均薪酬也落后于整个行业。以上海为例，国内企业的软件工程师的薪资，仅仅是在欧美企业同行的一半。这造成了国内it企业员工离职率极高的现状。

目前，我国it企业的老板和ceo们能够真正将薪酬管理作为一门科学来严肃对待的尚不多，他们更多的是一方面承袭传统的按职位等级，另一方面按经验和估计来定员工的基本工资。整个薪酬管理过程中，随意性和人为因素过高，理性规划的成分过少。

1、只注重成本，不注重成本、收益的转化

部分企业高层对于员工工资到底属于企业成本还是长期投资认识不清，通常未经科学分析而盲目追求低成本(是会计成本，而非经济成本，即未曾考虑员工离职带来的机会成本)，往往表现为：企业初创时期，老板在工资方面较为慷慨，乐于激励一同“并肩作战”的员工；随着规模扩大便日渐“精明”，不仅未随着规模经济带来的收益增加调高员工薪资，反而多方苛扣。过于简单化的管理不能为员工创造一个可以获得更大收益和更高发展目标的舞台。

2、对hr部门的定位不准

首先，不少企业高层没有认识到hr部门的服务性。该部门本应作为一种“管理建议者”和“内部咨询顾问”，在战略层面、系统制订层面和系统执行层面发挥积极作用。然而it民企对hr部门做如此转型的很少，hr部门更多的是机械贯彻老板的意思，未曾发挥hr管理科学的主观能动性。

3、薪酬改革浅尝辄止

不能提供科学的薪资管理方案，也是限制企业扩张的一个重要因素。现在，it企业中少有能够提供一套完整科学的薪资管理方案的hr部门，即使是华为这样的民企领头羊，也请了中国人民大学彭剑锋等教授为其做相关的咨询。

1、缺乏职位评价及绩效评价体系

保证薪资内外部公平的两大步骤是职位评价和市场薪资调查。但很多企业由于缺少这两个环节，造成员工薪酬级别和间距没有科学合理的依据。而许多it企业热衷的绩效分析与薪资挂钩存在着很多误区：首先是绩效评价过于简单片面，企业使用的往往不是kpi等更为综合的方法，而是简单地观察员工行为和结果，据此实行薪资惩处；另外，没有监控薪资对绩效的影响反馈的系统，因此薪资的设计以及通过绩效评价来调整薪酬的作用到底多大，企业无法掌握，更无法利用上述资料进行调整。

2、忽视内在薪酬

内在薪酬表现为员工从工作中获得的满意度，这方面更是少有企业进行正确对待。it研发和管理人才往往人际关系网很广，企业不闻不问的态度加速了他们的离职率。

3、欠缺福利设计

it员工较大的工作压力和高强度脑力劳动使得他们更关注保健因素，诸如诺基亚(2024年资料)提供的出国旅游(约rmb10,000/5年)、补充医疗等诸多对员工生理心理的关怀性福利。据笔者所知的国内it企业中，特别是民企，无一家能够提供。同时由于长期激励和保障的不足，it业员工年轻化的情况让很多员工担忧年老后的生活，加剧了员工的不稳定。

4、薪资调整遥遥无期

企业缺乏周期性的薪资调整体系，使很多员工从进入公司就拿生手薪资，经验和能力积累了也得不到调薪，最终只得以跳槽来谋取更高的薪酬。薪资调整要有利于促进企业战略，战略反过来影响薪资的调整，it民企的企业发展战略往往与薪资调整战略并无联系；无多元化调整，缺乏国外诸如随通货膨胀而调整的工资等。

5、 沟通不足

目前我国的人力资源部门(或人事部)仍然定位在职能部门，其与业务部门之间的平级关系导致员工对人事管理活动参与度很小，管理过程的不透明和沟通的严重不足，直接影响了员工的士气。william m. mercer公司的负责人louise r. fitzgerald便认为：“薪酬计划不管设计得多么出色，如果没有同样出色的沟通战略，也同样达不到目标。”而allstate insurance company的michael snipes 认为，雇员必须知道，随着公司的成长，他们的薪资会随之发生怎样的变化，从而解开心中的谜团——我从中会怎样受益？跨国公司通常在员工手册中解释薪资的设计方式及其与公司战略间的关系，在这方面我国it企业做得非常不够。

解决it企业规模扩大的问题，首先要关注薪酬管理。这其中需要关注两点：企业内部要有一个核心的.薪酬理念，据此来建立一套科学的薪酬设计体系；同时要建立薪酬诊断制度，随时掌握企业内外部环境的变动，并据此调整薪酬战略。

1、建立良好的薪酬理念

薪酬实际上是企业向员工传递的一种战略规划信息，因为它鼓励了与公司长远发展相适应的行为、态度及业绩，从而引导员工共同实现企业战略规划。因此企业高层在规划发展战略和目标时，要根据企业所处的行业特点、企业生命周期、企业文化、企业所在地的人才环境等，全面规划薪酬制度。

企业战略要点是成本削减、财务业绩还是创新；企业处于初创、快速成长还是成熟阶段，都决定了基本工资和绩效工资等工资结构。以企业处于的成长阶段不同为例，我国大部分it企业都处于初创和快速发展阶段，激发员工的创业和开拓热情是首要任务。因此，在注重内部公平的基础上设计富于竞争力的薪酬，在初创阶段该过程可以有一定的灵活随意性，但企业迈入发展成熟阶段则必须科学理性，这是目前大部分it企业薪酬未来发展的方向。

目前用友、联想、华为等知名集团都已实行双轨晋升制，不同线对应等级者的工资福利基本相同。此外技术人员和管理人员在长期激励和福利上可以根据职别的特点有所多元化。

此外，现今hr管理的新趋势是从权利部门向服务型部门转型，更多充当的是内部咨询顾问的角色，为企业的长期战略提供必要的辅助决策；在it企业并购和再造等过程中，从薪酬的角度来分析决策是否可行，从而影响企业最终的战略规划。目前在中国市场上有着10年以上经历的大型跨国公司正在经历这种转变，它们“配合公司发展的重点，提出当前的薪酬系统，使它适应公司的发展……这些专业意见和要求将会改变某些业务决策”。it民企还要对hr部门及时作出上述战略调整。

2、实施企业诊断机制

企业诊断是运用科学的管理方法，对经营管理中存在的问题进行定性和定量分析，提出改善方案的过程。将其应用于薪酬管理的诊断，相当于对企业所设计的薪酬模式结果的反馈和调整。该调整过程能够使企业及时发现并解决薪酬设计方面的问题，从而及时纠错并结合企业战略目标作调整。

薪酬体系是否切合经营战略；薪酬模式是否适合企业类型；薪酬模式是否依据内外部平衡而设计；标准是否明确而规范化。比如华为设计的薪酬体系中，将薪酬结构需要考虑的要素归结为：基本薪酬政策，决定具有竞争性的标准工资；薪酬构成是否合理(基本薪资、绩效薪资、保险福利、加班薪资等各成分所占比重是否合理)，是否与企业发展阶段相适应；是否有科学的薪酬成本控制和薪酬调整措施；薪酬体系对公司业绩的影响 (客户满意度、赢利、外部形象等)。

设计科学合理的薪酬模式要涉及到诸多理论和操作细节，在一定程度上有助于提高员工的忠诚度和积极性，从而为企业带来更多业绩。

规范并严格执行国有企业领导人职务消费及薪酬管理等制度浅谈#e#

近日，中央领导同志就厉行勤俭节约、反对铺张浪费作出重要批示。无论是党员干部还是企业领导人员都应以此为鉴，从当下做起，从自身做起，从点滴做起，把厉行勤俭节约、反对铺张浪费贯彻到实际工作和日常生活中，落实到具体行动上，用实际行动践行党的光荣传统。在此同时，如何规范并严格执行国有企业领导人职务消费及薪酬管理等制度更是诠释节约行动的关键。

职务消费是指企业领导人员为履行工作职责所发生的消费性支出及享有的待遇。规范职务消费是深化企业收入分配制度改革、建立和完善国有企业激励约束机制的重要环节，是实践“三个代表”重要思想、反腐倡廉、建设和-谐社会的客观要求。规范企业领导人员职务消费具有重要意义，首先是要紧密结合企业改革发展的实际，切实加强对这项工作的组织领导，综合考虑企业的实力、职工的收入水平、生产经营状况和所处地区整体收入及消费水平等因素，认真做好规范本企业职务消费工作。

各企业要结合本单位的情况，抓紧制定和完善职务消费管理的规章制度。要对本企业领导人员职务消费现状和已制定的有关规定进行认真清理和分析，根据企业领导人员的岗位职责和履职特点，研究、制定规范职务消费的制度规则和管理办法，明确各类职务消费的具体项目、享有该类消费的人员范围、费用标准或限额、管理措施、企业内部审核与监督程序、违规处罚及其它要求等。

企业应加强领导人职务消费管理制度，拟定的职务消费管理制度在履行内部决策程序前，必须以必要的形式进行公开，听取职工意见。企业领导人员职务消费年度预算及执行情况应作为企务公开的内容，必须在下一年第一季度向职工代表大会公布，接受职工的民-主监督，增强企业领导人员职务消费的透明度。

加大各企业领导人员政治理论学习，应发扬艰苦奋斗精神，厉行勤俭节约，反对铺张浪费。各种职务消费的标准或额度应在满足工作需要的前提下，严格控制消费水平，防止职务消费的过快增长。

其次应加强对职务消费的监督检查，企业领导人员应将规范职务消费作为廉洁从业的重要要求，把职务消费情况确定为企业领导人员考核、述职述廉、企务公开的重要内容接受监督。企业内部审计部门应对本企业领导人员职务消费预算及执行情况进行审计和检查，及时发现并纠正存在的问题。企业党委、纪检监察机构应将职务消费作为企业领导人员廉洁从业建设的重要内容进行检查和监督。

建立合理的企业人员薪酬管理制度依旧迫在眉睫。

首先，要针对不同的国企量身订做切实可行的薪资和职务消费制度，薪资与企业绩效挂钩，但是要控制上限，防止过高，如中石化、移动、烟草等国有企业，确实存在其利润巨大，因此高得出奇、让普通老百姓望尘莫及的报酬让公众难以接受。

薪酬管理等制度的实施，要求国有企业负责人要有强化担当意识、责任意识、奉献意识，正确对待、积极支持制度改革，即要求领导要带好头，以身作则。国有企业负责人不仅具有担当、责任、奉献意识，而且还要有在改进作风上下功夫，把中央八项规定落实到位，厉行节约反对浪费。

要对经营者建立适当的激励机制。既要防止激励不足，使经营者报酬偏低，且考核标准和经营者的努力没有很好的结合，不能激发经营者积极性、创造性。又要防止激励不当，如有一些企业明明亏损严重，但是经营者得到的报酬却比盈利企业的经营者高，甚至高的离谱。

需建立有效的监管制约机制，确保制度执行到位。企业要通过监事会甚至设立社会监管机构如中介组织对企业领导人员进行监管，防止国企领导人员利用不合理的程序变相提高自己薪酬。

规范并严格执行国有企业领导人职务消费及薪酬管理等制度，事关国有企业改革与发展，事关国有企业的前途与命运。要克服各种困难与阻力，要真刀真枪地干，要务必抓好落实，抓出成效，而不是走形式，图虚名。要让国有企业领导人职务消费及薪酬管理等制度，更加合理规范，结构更完善，这样有利于促进社会公平，国有企业的改革就会增添勃勃生机，充满活力。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找