

邵阳职业技术学院

毕 业 设 计

产品设计	工艺设计	方案设计
		√

设计题目： 好享瘦公司的薪资体系的设计方案

学生姓名： 朱红

学 号： 201810300647

系 部： 财会工商系

专 业： 会计

班 级： 会计 1181

指导老师： 将向阳

二 0 二 一 年 六 月 一 日

目录

一、长沙好享瘦健康管理有限的内部介绍.....	1
二、长沙好享瘦健康有限公司薪资存在的问题.....	2
（一）薪资水平对优秀人才的吸引力不够.....	3
（二）付出与得到不成正比.....	3
（三）薪资层次设计不合格.....	3
三、工资体系改善的策略.....	4
四、参考文献	5
五、致谢.....	6

长沙好享瘦健康管理有限公司的薪资体系改善的 设计方案

摘要：长沙好享受健康管理有限公司（简称好享受）是一家以主要营养健康咨询服务、减肥瘦身为主的公司。随着市场经济的迅速发展，目前求职人员普遍年轻化，该年龄化的工作稳定性比较低、离职率高。本文通过为什么目前年轻化的离职率高来提出一些建议和解决的办法。

关键字：薪资待遇的不理想；付出与得到不成正比；薪酬层级设计不合格；

一、长沙好享瘦健康管理有限公司基本情况介绍

长沙好享瘦健康管理有限公司成立于 2019 年 12 月 14 日，分为销售部、财务部、办公室这 3 个部门，销售部主要是销售我们公司减肥瘦身的产品以及营养健身咨询服务。财务部门就是管理公司的财产，结算员工工资。办公室主要分为行政部、质检部、售后部。行政部门就是会议和活动的组织、盘点公司的固定资产、人事的相关工作、采购、手机的排查、日常公司秩序的维持等，质检部门是对公司员工工作中聊天记录的查询，售后部是扮演着客户遇到什么问题我们解决的一个角色。

二、公司现有薪资制度存在的问题

（一）薪资水平对优秀人才的吸引力不够。

随着现代社会的发展经济水平越来越高，物质消费水平越来越高，对于有社会经验和技术的的人员来说，你给的薪资达不到他们理想的薪资，或者说还不如上一份工资高，很难会注入新鲜的血液。对于刚刚出来实习的新人来说，他们一出来就要面对房租、水电、饮食等问题。而薪资多少的确定，一直以你是实习生或没有经验为由，给你最基本最基本的工资，也是最低档的工资，这些工资还不足以你目前基本的消费水平，造成了新入人员的流失率大。

（二）付出与得到不成正比。

我们在工作的时候经常会遇到加班的问题，明明说好是早上 9 点上班下午 6 点下班，可是到下班的时间点还给你安排工作，必须完成什么才可以下班的这种，

而且还是不给工资的这个加班，好像加班是的义务与责任。所有这样很容易让员工心里不平衡，很容易造成新来人员的大量流失，特别是对于当代年轻人。毕竟当代年轻人比较喜欢自由，不喜欢加班，加班就算了还没有工资。按照规定工作时间超过法定工作时间的部分按不低于正常工作时间工资的百分之五十支付加班的工资。新员工刚刚到一个公司本来就有一点的束缚感，有一些员工仗着自己是这个公司的老人了就把自己的事情交给新人，他们轻松得到的工资比新人高，反而新员工做着最累的活和最多的事情工资比老员工的工资还低，所以得到的和付出的不成正比。

（三）薪资层次设计不合格

干部类的薪酬体系中，所有类别的干部共用一个薪资层级，尤其是将技术类与行政管理类干部混为一谈，没有考虑到技术干部的特殊性，同时也没有体现对技术研发创新的重视。薪资的确认与调整不合理，现在所执行的薪资标准没有按照职位评价的科学流程对每一个工作岗位进行认真的分析与评价，没有建立科学的职位评估体系，导致公司薪资体系缺乏内部公平性。薪资调整无标准、无依据，涨工资的可能性不大，几乎是一成不变，更何况涉及到升职，这样的话对于员工来说没有了动力，只有消极和不想做了的念头。导致大量对公司有利的人员的大量流失。

二、工资体系改善的策略

（一）员工薪资福利

1. 入职的第一个月的工资得是可以稳定日常开销的一个工资，一个月后可以有一次考核，考核可以按照日常工作中完成工作的效率和质量为基础的标准和上班的积极度，上班的积极度可以按照一个月上班是否迟到和是否下班的时候有没有提前走。这些都可以算在他们考核的内容里面，按照一定的比例划分，考核通过了可以在之前的工资的基础上加三百块钱一个月。三个月后再进行一次考核，考核过了就在原来的基础上加二百元一个月，再到半年后有一次升职的机会。

2. 对于新入职的员工可以有一个补贴，就是从第二个月开始可以有三百元的餐补，每半个月给在职的员工点一次下午茶，以是激励鼓励员工。每半年一次升职考核的机会。

3. 每隔 3 个月举行一次员工生日会或者就是在生日的当月有二百元的补贴。

4. 对于公司的老员工只要工龄满一年就在原来的基础上补贴 500 元每月，工龄满二年就在原来的基础上补贴 600 元每月，以此类推。

（二）提高工资，调动员工积极性

根据国务院批准、由国家统计局发布的《关于工资总额的规定》工资总额是指各单位在一定时期内直接支付给本单位全部职工的劳务报酬总额。它由六个部分组成：计时工资、计件工资、奖金、津贴和补贴、加班加点工资、特殊情况下支付的工资，加班加点工资是指按照规定支付的加班加点工资。所以对于加班没有工资这一方面，我们需要的就是按照以一个月的基本工资为基础来计算一个小时是多少钱。不然的话还像加班是外面的义务和责任是的。

1. 如果是在公司简单的加班的话，每加班的费用按照 15 块钱一个小时，如果不足一个小时就按照每 5 分钟 1.25 元来计算加班费用。如果在下班的时候安排公司员工做与工作没有关系的苦力活的话，加班费就按照 20 元一个小时，不足一个小时就按照每 5 分钟 1.67 元来计算加班费用。

2. 公司安排外出采购或者其他的事情来回所花销的费用应该由公司报销。还有就是在上班时间内安排员工做苦力活那么就应该有补贴，因为那些本来就不是我的工作范围内的，我做了自己应该做的事情还要做其他的苦力活的话，如果是一个月就那么 1 次或者 2 次的话倒是无所谓，但是是隔三差五的话，就应该一个月给 200 到 300 的补贴，这样的话就算有苦力活要员工做也不会心理不舒服，相应的做事的积极性也高，离职率也就低。

（三）构建部门薪资层次体系

我们公司的行政部、质检部、售后部和数据物流部，这 4 个部门的工资情况都是一样的，这种情况就会造成员工心里的不平衡，觉得我这个岗位的工作特别辛苦特别累，而那个岗位的工作很轻松，觉得没有什么意思，这样的话特别容易造成员工的离职，反而会对公司有一点影响。企业内部不同的工作部门及工作岗位，实施不同的工资待遇水平，使其适当的拉开差距，从而更好的发挥自我潜力，更加好的服务于公司管理，更好的激发对工作的动力。还有就是同一工作岗位的员工在工资这一方面也需要保持一点的差异，这是因为即使是同一工作岗位的员工也存在不同的工作效率和工作水平，工作效率高的员工必须需要支付较高

的工资，这有利于不同岗位或者是同一岗位内部不同的员工之间形成相互鼓励作用，激发和调动员工的工作积极性。

1. 对于行政部、质检部、售后部、数据物流部而言，这些部门工作的性质不一样，所以工资相对于应该有一些差异，行政苦力活较多，还要外出采购等，所以行政的基本底薪应该高一点。质检几乎都是在办公室查看手机内容所以工资比其它的部门的工资底。

2. 行政部设有有行政主管、行政专员、行政前台这 3 个岗位，行政主管要比行政其他岗位高，至少高 1000 以上。但是行政专员和行政前台这 2 个岗位的话，行政专员的工资至少要比行政前台的工资高 500 元。因为行政前台的话基本上就是坐在位置上而行政专员的话，什么时候都需要管理。

3. 售后部门直接对接一些关于客户投诉的问题，难免客户会对售后人员一些语言上的一些攻击，解决的好还是坏都对公司有一定的影响，所以售后部可以实行一些对解决好客户的问题让客户不再投诉等问题有一定的提成，提成的话就按照解决问题 1 到 10 是奖励 500，11 到 15 再奖励 300，以此类推每增加 5 个就奖励 300，工资的多少靠员工自己努力，可以调动员工的积极性和动力，对解决问题更加的上心。

参考文献

1. 《人力资源管理译丛：薪酬管理（第 11 版）》，作者杰里. 纽曼
2. 《薪酬管理实务》机械工业出版社 08 年 5 月新出

致 谢

本次的好享瘦健康管理有限公司是在我的毕业设计指导老师蒋向阳老师亲切关怀和悉心指导下完成的。从方案选题到完成，指导老师给予了我耐心指导与细心关怀，有了老师耐心指导与细心关怀我才不会在方案撰写中迷失方向，失去前进动力。导师治学严谨，学识渊博，思想深邃，有严肃的科学态度，严谨的治学精神和精益求精的工作作风，感谢蒋老师，为我营造了一种良好的精神氛围。

感谢三年中陪伴在我身边的同学、朋友，感谢他们为我提出的有益的建议和意见，在我学习遇到困难时，给我提供的帮助，谢谢！