



邵阳职业技术学院
Shaoyang Polytechnic

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:长沙谦辰信息科技有限公司薪酬分配管理优化方案

学生姓名: 刘善娥

学 号: 201810300700

系 部: 财会工商系

专 业: 会计

班 级: 会计 1182 班

指导老师: 袁有华

二〇二一年五月三十日



目 录

一、长沙谦辰信息科技有限公司背景介绍.....	1
（一）公司简介.....	1
（二）机构人员及主要职责.....	1
（三）员工晋升制度.....	2
二、长沙谦辰信息科技有限公司薪酬方案.....	2
三、长沙谦辰信息科技有限公司薪酬分配管理中的问题.....	2
（一）薪酬按职位分配且差距过大.....	2
（二）薪酬发放方式不规范.....	3
（三）不注重薪酬和福利的作用.....	3
四、公司薪酬分配管理优化方案.....	3
（一）薪酬管理应该合理安排，讲究灵活性.....	3
（二）薪酬分配方案的设计原则.....	4
（三）薪酬分配方案的设计目标.....	4
（四）薪酬分配方案的优化设计.....	4
（五）薪资的发放方式.....	5
（六）保证实施方案的公平.....	5
五、结论.....	6
参考文献.....	6

长沙谦辰信息科技有限公司薪酬分配管理优化方案

摘要：长沙谦辰信息科技有限公司近几年发展迅速，客户需求量越来越大，在现阶段的发展情况下，公司薪酬管理分配开始出现一些弊端，不能满足在职员工工作量的比例分配需求。为减少员工心理不平衡，就降低离职率、提高员工积极性等问题进行展开分析，制定了优化设计方案，为公司的发展提供借鉴。

关键词：薪酬分配；薪酬管理；薪酬方案。

一、长沙谦辰信息科技有限公司背景介绍

（一）公司简介

长沙谦辰信息科技有限公司（以下简称“公司”）是香港创新国际集团下的一个分公司，集团创始于 1997 年，中国运营总部坐落于南京 CBD 中心鼓楼区。长沙谦辰信息科技有限公司于 2016 年 10 月 21 日成立，公司位于湖南省长沙市芙蓉区朝阳街道车站中路 21 号鸿运·凯旋国际 B—3105 房，法定代表人杨辉，注册资金 20 万，是一家集采购、研发、设计、生产及销售为一体的“一站式服务”全球供应商。经营范围包括：信息技术咨询服务；软件开发；会议及展览服务；化妆品、清洁用品、通信设备、电子产品、日用品、鞋帽、服装、劳动防护用品、五金产品、文化用品的销售；通讯设备及配套设备及原料的批发；通信产品及技术的研发；广告输出服务和国内代理服务，现着重经营推销 pos 机附带信用卡的支付业务。

（二）机构设置及主要职责

机构设置	主要职责	人员规模
经理	负责公司的管理	男：1 人
副经理	公司运营、人员面试	男：1 人
财务部	负责会计、财务管理	女：1 人
高组部	人员培训、建团队	男：2 人，女：2 人
行政部	前台、负责人员招聘	女：3 人
运营部	主要负责跑市场	男：9 人，女：15 人

（表 1-1）

（三）员工晋升制度

职位	晋升要求
成员	1. 有正确的态度和责任感；2. 专业的形象. 3 有独立的工作能力
组长	1. 可以训练及培养队员，做好榜样；2. 可以成立自己的 3 人工作小组
准副理	1. 协助组员成长；2. 出差带队能力；3. 带领 2 个以上工作小组进行工作及业务开展
副经理	1. 管理 4 个工作小组以上；2. 学习招聘、行政、经营系统；3. 工作小组当月业绩需 500 台
经理	1. 管理 5 个工作小组以上；2. 拥有 20 个以上成员工作小组；3. 有能力打开新市场开创分公司；4. 工作小组当月业绩 700 台、团队交易流水 5000 万
职位等级：成员→组长→准副理→副经理→经理→一级经理→企业经理→地区经理→VIP 副总裁	

（表 1-2）

二、长沙谦辰信息科技有限公司薪酬方案

长沙谦辰信息科技有限公司的薪酬方案主要是由固定薪酬、接单奖励、绩效工资和特殊绩效四个部分组成，由经理以微信转账的方式进行发放。固定薪酬包括两个部分：基本工资、工龄工资，按照在公司上班的年限和工作能力的不同，反映员工在公司的不同责任和贡献。基本工资是根据员工岗位（职务）的不同而确定，但是公司规定运营部只有入职前两个月享有基本工资，第一个月为 3000 元，第二个月为 1500 元，后期便是 0 底薪；工龄工资是对员工的忠诚度和贡献累积的两重认可。接单奖励是针对所在的工作小组是否达到公司每周每月派发的业绩目标而定，推销一单 pos 机以 80 元/台提取，多劳多得，也是员工收入的主要来源。绩效工资是为了能够激励员工、激发员工的积极性“以绩取酬”对员工绩效增加认可的形式，特殊绩效分为办理信用卡和顾客刷卡的流水提成。办理信用卡待银行核卡之后按银行给予的提成收取百分之四十，其余归公司所有；流水提成指的是顾客使用 pos 机刷卡取现员工有分润，以万分之二提取。

信用卡	长沙银行	提成 75.25 / 张
	广发银行	提成 70 / 张
	光大银行	提成 96.6 / 张
	渤海银行	提成 67.9 / 张
	恒丰银行	提成 101.5 / 张
	平安银行	提成 66.5 / 张
	中信银行	提成 119/张

（表 3-1）

三、长沙谦辰信息科技有限公司薪酬分配管理中的问题

（一）薪酬按职位分配且差距过大

薪酬按职位分配，这种薪酬分配方案不能使公司新入职员促进发展的氛围，大量入职工基本都是在基层工作，看重的就是薪资待遇，刚来公司无底薪面对连最基本的生活保障也没有，这样就造成不同职位的人薪资水平相差过大，形成一定的攀比心理，导致新员工心理不平衡，造成公司人员流失率很高，难以招聘到新人，不利于公司持续稳定的发展。

（二）薪酬发放方式不规范

公司的薪酬管理制度对比其他公司相对死板，与本身的发展阶段完全不一致，无法调动员工的积极性。发放薪酬都是由总经理直接通过微信转账而没有正常发放工资流程及工资单，这便造成公司薪酬内部可操作且没有严谨性。这种模糊不清的薪酬分配体制，使员工们没有根据来对自身定位，不知道按规定自己在公司中究竟应该获取多少薪酬，自然也就导致了员工的负面情绪，久而久之对这份工作没有兴趣和干劲。让员工逐渐失去对工作的积极性，甚至与公司产生摩擦与矛盾，这对于公司来说，无疑是金玉其外败絮其中。

（三）不注重薪酬和福利的作用

在当今的社会中，员工对薪酬需求会呈现出多元化趋势，员工在应聘公司的岗位时，就会去综合考虑多方面的因素，其中福利就是一个很关键的细节。随着公司经营范围逐步扩大，公司对优秀人才的渴望与日俱增，然而公司对工资和福利的提升没有予以充分的正视。许多员工，尤其是运营部，一直都是处于在外四处活动的工作环境中，夏天的酷暑炎热，冬天的寒风刺骨，更是对外出销售员工的考验，然而公司却没有对员工进行过关怀，不重视增加薪酬或福利的作用，从而使得会让员工失去坚持的毅力。

四、公司薪酬分配管理优化方案

（一）薪酬管理应该合理安排，讲究灵活性

1. 明确公司薪酬定位。将员工的薪酬收入水平与市场的薪酬相匹配，设置最低底薪工资，让员工感受到基本稳定性，充分激发员工的工作热情。

2. 建立职位等级制度。可以在系统上进行考核分类设置，如按岗位、按任务等等，给一直留在公司的员工一个晋级的机会，同时，也可以激发员工获得更多薪酬和晋级机会的动力，从而更加积极努力工作。

3. 调整薪酬体系中浮动收入和固定收入的比例。总体上要确保员工工资水平是保持持续上涨，这样不仅可以增强薪酬的激励效应，促进公司薪酬制度与市场的接轨，还可以让员工在工作中积极向上的态度。

（二）薪酬分配方案的设计原则

长沙谦辰信息科技有限公司基于对员工的薪酬方案的再设计，必须遵守以下几个原则：

1. 相对公平原则。薪酬的内部公平是非常关键以及重要的，应让每个岗位上的员工工资是与自己创造出来的价值是均衡的，公司对所有员工的薪酬标准、价值衡量、标准尺度都应该一致，强调在设计薪酬时“一碗水端平”。
2. 外部竞争原则。在设计薪酬时，必须考虑到同类型公司的薪酬程度和竞争对手的薪酬程度，确保公司的薪酬程度在市场上具备必然的竞争力，能充分地抓住和留住公司发展所需的人才，降低公司人员的流失率。

3. 激励性原则。适时地使用薪酬激励员工，这也是最能增强员工干劲和动力的一个举措，增加福利薪酬、补贴薪酬、加班薪酬，不管金额大小都会是员工的快乐源泉。

（三）薪酬分配方案的设计目标

针对长沙谦辰信息科技有限公司工资方案中存在的问题，确定了以下设计目标：

1. 运用科学的方式进行设计，为公司中的新员工入职、晋升和年底的审核提供依据，薪酬分配方案的重新设计要百分百明确体现出员工的个人能力。
2. 根据个人能力不同采取不同的奖励方法。
3. 确定了各阶层员工都能加入此薪酬分配方案的设计中来，确保设计的顺利进行。

（四）薪酬分配方案的优化设计

公司正式员工薪酬结构：固定薪酬、浮动薪酬、附加薪酬。

1. 固定薪酬：基本工资、工龄工资、等级工资。

基本工资：员工的基本工资为 2000/月，但运营部的员工主要是以业绩来确定薪酬，体现多劳多得的原则，基本工资可为 1000/月，这样能保证每一位员工都有最基本的生活保障；工龄工资：根据员工在公司的工作年限确定，基本标准为 120 元/月，这样可体现员工对公司的忠诚和工作经验的积累；等级工资：根据职位的高低而定，体现出职位的等级优势，激发员工的上进心，以评估的结果做为分配依据，同时采取一岗多薪制度。

2. 浮动薪酬：奖金。

奖金分为全勤奖、不定性奖金、年终奖、运营部人员特设奖。

全勤奖为鼓励员工敬业精神而设，每个月没有迟到、早退、旷工、提前休假、病事假、缺席和迟到会议、忘记打卡、在上级安排加班不参加的情况下，当月奖励 150 元。

不定性奖金是为了带动公司的活跃度和营造公司友爱的氛围性所创造，对在工作中有杰出成果的员工给予奖励，奖金为 20 元/次（每月可一人多次）。

年终奖由经理和副经理根据公司一年的收益和员工个人的绩效、贡献程度来评定，评定的标准及奖金的数额由经理和副经理决定。

运营部人员特设奖金也是运营部的收入主要来源，除 1000/月的基本工资，每推销一台 pos 机按 80/台计价，信用卡应与公司所占比例为 5：5。推销信用卡在公司方面其实并没有所谓的成本费用，主要靠业务员推销，按原薪酬员工只占有百分之三的提成，降低了员工对这个业务的推广动力。团队奖也是运营部专属，在团队小组完成团队目标时，公司对团队里的每个人进行奖励，金额为 60 元/人，带队队长翻两倍，作为鼓励和嘉奖。

3. 附加薪酬：加班费、岗位津贴、福利和为员工代缴的个人所得税。

加班费：周六、周日的加班费为基本工资的 1.5 倍；晚上加班的费用为基本工资的 2 倍；法定节假日的加班费为基本工资的 3 倍。一般情况下，员工按照公司的需要，必须加班并且无法安排调休，公司应增加加班津贴。加班费每个月计算一次，在月末时由每个部门的上级进行统计，再由部门主管进行签字，签字后送往行政部进行计算，最后由财务部进行发放。

岗位津贴：①异地出差工作津贴：员工被派去外地的要根据岗位以及工作地津贴标准给予补贴，包括饭补、车补、住宿费补贴，具体采用先垫付后报销方法。②交通津贴：运营部负责跑市场与送货的 200 元/月，行政部外出采购办公用品、置办公司节假日活动等按发票报销。③通讯津贴：特别照顾运营部为联系客户、提供售后服务的需要，50 元/月。

福利：①就餐福利 300 元/月；②一般福利：国家法定节假日福利、生日福利；③高温低寒福利：是指在运营部在每年的 7、8、12、1 月为职员购买的暖心物品。

为员工代缴的个人所得税从月末工资里直接扣除并按时通过通讯或开会形式告知员工。

以上是对正式员工薪酬优化的方案，现对新员工试用期进行补充：

1. 新人实习期为 2 个月。根据不同岗位设有不同薪酬，运营部为 1000/月、其他部门为 3500/月，试用期间有一定的团队奖金与能力薪酬奖励，按实际情况为准。

2. 实习期间员工的加班，一律按每小时 15 元计算，由实习员工的负责人核实与监督。

3. 试用期不享有补贴及福利。

（五）薪资的发放方式

根据公司薪资管理的情况，薪资发放必须做到准确、及时和公开。

1. 工资薪资发放采用月给制，发放薪资时应附带各员工薪酬明细工资单，让员工能够一目了然自己的薪资情况，薪资的计算时间为：每个月的1日至每个月的月末。
2. 新入职的员工在入职当天起开始计薪，当月25号之后入职的员工，当月的工资和次月的工资一起发放。
3. 实习期未满一周而辞职的员工，不发放薪酬。
4. 试用期间的员工没有补贴和奖金（除了在试用期内被派去异地项目部工作的员工）。

（六）保证实施方案的公平

在实行薪酬分配方案的过程中，应该要做到公平、公正、公开。薪酬方案不能保证所有人都接受，只有尽力去设计员工最满意的薪酬方案，如果没有办法做到公平、公正、公开，就不能收服人心，甚至会产生不良的影响，所以，我们要利用内部邮箱的开放、工资薪酬制度的问答题、与员工讨论新薪酬方案的利弊等多种形式创建良好的氛围，打消员工对薪酬制度改革的疑虑，从而得到员工的信赖，保证薪酬方案设计的顺利进行。

薪酬方案优化后，对于公司来说，薪资水平在公司可承受的范围之内，与同行企业相比，在薪酬这一方面具有一定竞争性，对提高员工的积极性和公司的绩效有非常大的帮助。在员工方面，可以提高员工的工作积极性，进一步提高员工对公司的满意度。员工工资的适度增加，有利于吸引更多的技术性人才，降低人才的流失率，提高员工的生活水平，增加员工的满意度，从而提高公司效益。

参考文献

- [1]曹伟. 会计学科的发展瓶颈和发展建议[J]. 财会月刊, 2017, 01:3-9.
- [2]刘宇杰. 会计信息化对传统财务会计职能的影响与会计职能转变[J]. 科技创新与应用, 2017, 02:279.
- [3]葛家澎主编. 中级财务会计[M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2003.
- [4]史艳丽. 会计信息可比性与盈余管理的关系研究[J]. 中国集体经济, 2017, 04:111-112.
- [5]刘霞. 浅析事业单位财务会计的内部控制[J]. 中国集体经济, 2017, 01:133-134.