

报告 目录

一、一线员工构成分析

二、内部公平性分析

三、外部竞争性分析

四、薪酬结构诊断

五、管理可行性分析

5. 管理可行性分析

薪酬体系评价

目前，薪酬已不是单一的工资，也不是纯粹的经济型报酬。从对员工的激励角度上讲，可以将薪酬分为两类：一类是外在激励性因素，如工资、固定津贴、社会强制性福利、公司内部统一的福利项目等；另一类是内在激励性因素，如员工的个人成长、挑战性工作、工作环境、培训等。如果外在型因素达不到员工预期，会使员工感到不安全，出现士气下降，工作活力不足，甚至导致人员流失，招聘效果不佳等现象。所以企业要根据自身的实际来设计合理的薪酬体系及激励制度。

