



邵阳职业技术学院 毕业设计说明书

| 产品设计 | 工艺设计 | 方案设计 |
|------|------|------|
| | | √ |

设计题目：广州臻颜化妆品有限公司薪酬激励优化方案

学生姓名：王冰冰

学 号：201810300656

系 部：财会工商系

专 业：会计

班 级：会计 1181 班

指导老师：锁琳

二〇二一年五月三十日

目 录

| | |
|---------------------------------|---|
| 一、广州臻颜化妆品有限公司基本情况及员工薪酬现状..... | 1 |
| (一) 广州臻颜化妆品有限公司基本情况..... | 1 |
| (二) 广州臻颜化妆品有限公司的员工薪酬现状..... | 1 |
| 二、广州臻颜化妆品有限公司的员工薪酬存在的问题..... | 2 |
| (一) 广州臻颜化妆品有限公司员工薪酬较低..... | 2 |
| (二) 广州臻颜化妆品有限公司“年终奖”薪酬存在问题..... | 2 |
| (三) 广州臻颜化妆品有限公司员工薪酬激励存在问题..... | 3 |
| (四) 广州臻颜化妆品有限公司存在经常“加班”问题..... | 3 |
| 三、广州臻颜化妆品有限公司薪酬激励优化方案..... | 4 |
| (一) 激励员工并即以加薪的采纳方法..... | 4 |
| (二) 给员工发放“年终奖”..... | 4 |
| (三) 完善薪酬激励制度，细化激励指标..... | 5 |
| (四) 降低广州臻颜化妆品有限公司经常“加班”问题..... | 5 |
| 结语..... | 6 |
| 参考文献..... | 6 |

广州臻颜化妆品有限公司薪酬激励优化方案

[摘要]薪酬不仅仅限于基本薪酬水平这样一个简单的信息，从收集资料中了解到广州臻颜化妆品有限公司平均工资薪酬较低，也缺少着激励员工的方法，所以导致员工的流失率较高。通过对薪酬制度规范进行设计，提出有效的薪酬管理方式及更好的激励措施，从而降低员工流失率。

[关键词] 公司 薪酬激励 优化方案

一、广州臻颜化妆品有限公司基本情况及员工薪酬现状

（一）广州臻颜化妆品有限公司基本情况

广州臻颜化妆品有限公司于 2016 年 9 月 5 日成立，注册资本为 600 万元，在成立之后的 5 年里，公司主要从事基础化学原料制造、日用品销售、化妆品批发及零售、日用杂品销售、货物进出口、技术进出口。主要产品：彩妆类、眼部护理产品、唇部护理产品、面膜护肤类、洗涤类等，都拿到相应的专利。公司架构包括：运营中心、总经办、品牌办、财务部、行政人事部、市场部。今年广州臻颜化妆品有限公司发展状态良好，现有员工 300 多人，属于科技型中小微企业。

（二）广州臻颜化妆品有限公司的员工薪酬现状

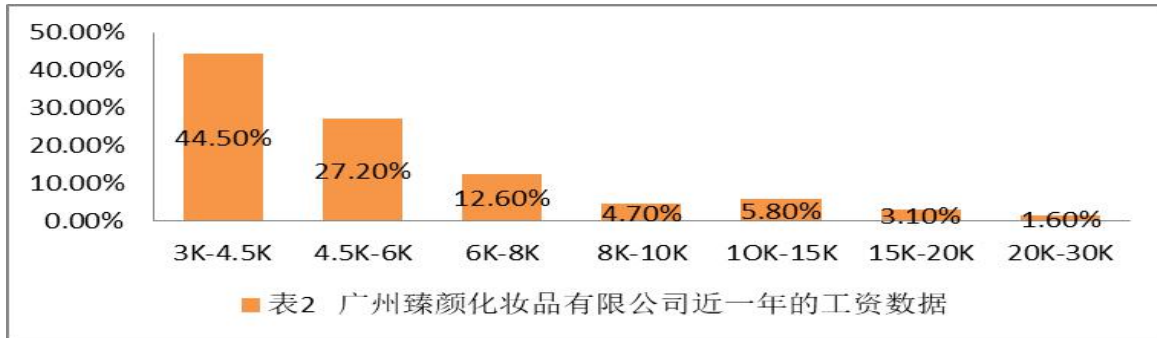
员工主要的收入来源于工资，这关系到每位员工的生活水平，也是员工通过薪酬的提高一步步提升公司地位和事业上的成功重要标志之一。广州臻颜化妆品有限公司工资变化自 2016 年开始到 2020 年员工工资在 5000 元左右起伏波动，2020 年广州臻颜化妆品有限公司平均工资¥5417，比 2019 年高 13%，2019 年广州臻颜化妆品有限公司平均工资¥4815，比 2018 年低 2%。详见表 1。



二、广州臻颜化妆品有限公司的员工薪酬存在的问题

（一）广州臻颜化妆品有限公司员工薪酬较低

通过统计资料发现广州臻颜化妆品工资近一年详细数据，其中 44.5%是拿三千到四千五薪酬的员工，该部分占比最多，占 27.2%是四千五到六千，占 12.6%是六千到八千元工资的。详见表 2。



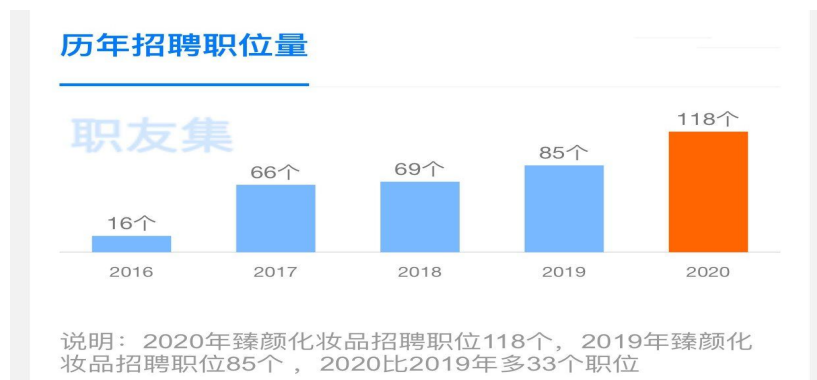
而广州地区公司平均工资¥8220，臻颜化妆品工资与广州地区比低了 39%；广州化妆品公司平均工资¥6789，臻颜化妆品工资与广州化妆品公司比低了 26%。详见表 3。

表 3



根据表格统计广州臻颜化妆品有限公司平均工资远不足广州地区公司的平均工资，因为工资而导致的员工流失率较大，且公司在招聘职位数量这块也是一年比一年多。详见表 4。

表 4 2016-2020 年往年职位招聘数量统计表



（二）广州臻颜化妆品有限公司“年终奖”薪酬存在问题

1. 企业没有“年终奖”正常吗？

年终奖不是每个企业都会有，年终奖是作为一种通用的员工激励手段，用来对员工工作业绩的肯定，大多数企业都会采用，但不是每个企业都会有的。通过收集资料中，发现其中 61.1%的企业有明确的年终奖发放政策并按其执行，有四分之一的企业虽然也发放年终奖，但在发放制度上并不完善，另外还有 8.3%的企业正在制定发放制度，2.1%的企业有制度但并未执行，只有 1.4%的企业不发放年终奖。（数据来源于华律网专题一年年终奖的计算方法。）

2. “年终奖”的发放可以让企业减少员工流失率

从数据中了解到广州臻颜化妆品有限公司没有采取发放年终奖，虽然法律没有规定每个企业必须要给员工发放年终奖，但是经上述描述发现广州臻颜化妆品有限公司员工流失率较大，缺少对员工的激励，我们可以通过发放年终奖作为激励员工的手段。

（三）广州臻颜化妆品有限公司员工薪酬激励存在问题

1. 薪酬制度奖惩标准不够细化

奖惩从字面上理解就是奖励与惩罚的制度。公司制定奖励制度是为了不断的激励员工为企业制造利益，惩罚制度是为了规范员工，避免不公平竞争。

广州臻颜化妆品有限公司的目前的提成奖励制度是：完成业绩指标有销售额 15%的提成，未完成业绩指标是 10%。提成奖励制度只是根据业绩指标分了两级，没有科学细化，这会导致员工在完成业绩指标后就开始懈怠。

2. 奖惩不平衡和奖惩力度不一

广州臻颜化妆品有限公司目前惩罚制度只针对业绩不达标的情况，进行惩罚。惩罚制度对于员工的其他问题都没有详细规定，所以员工犯错时大多时候都是由他们的上级领导决定。由于没有规章可循，且上级领导并非每次都是绝对公平的处事，这导致许多员工心里不平衡。

（四）广州臻颜化妆品有限公司存在经常“加班”问题

通过对广州臻颜化妆品有限公司加班情况进行调查，从调查情况来看发现员工经常加班。总体说，这样经常让员工加班过多是不应提倡的，很多时候用人单位一味的强调员工付出而减少自己的支出，这样的做法不是长久之计，会降低员工对工作的热情，降低工作效率，增加员工和公司之间的矛盾，只能起到反作用，对公司其实是一种伤害。

如果是在某个阶段，或者某个项目上，让员工偶尔加班可能会有，这也可以接受。但

是，加班持续的时间过长，就会反映出，公司给的任务太重了，应该分担出去一部分，或者增加员工，而不是采取让员工经常加班的方式解决。

三、广州臻颜化妆品有限公司薪酬激励优化方案

（一）激励员工并即以加薪的采纳方法

通过以上数据可以看出，广州臻颜化妆品有限公司的员工工资较为低，现给出解决方案为提高员工的加薪问题，以下方法可以采纳：

| | 加薪方式 | 采纳方法 |
|---|------|--|
| 1 | 年薪制 | 将员工的工资划分为月资与年资，月工资基本不变，而年资就需要通过每月的考核情况进行核算，这样做是可以更好的留住员工，让员工关注整体绩效，薪酬的结构性平衡。 |
| 2 | 年功工资 | 根据员工在本公司待的时间长久进行增加，每一年可以增加员工工资，这是为每位员工对公司的忠诚和奉献。 |
| 3 | 增设补助 | 可以为员工增加中餐补贴、交通补贴，通过另一方面提高员工收入，这样既可以解决员工部分费用问题，也能适当增加公司福利。 |
| 4 | 单项奖励 | 如每月打卡全勤奖、比上一月进步奖、每月任务完成奖，引导员工的创造和付出，给员工创造更多的奖励与正激励。 |
| 5 | 达标加薪 | 对于员工每个月完成目标或超出目标加薪，进一步提升与稳定员工的收入，也是通过这种方式对员工及时的认可与鼓励。 |

但是仅仅只采用这样方法的话还是不够的，我们后期还可以将员工的薪酬与价值跟企业结合起来，员工获得高薪资，企业获得高绩效，这样更有效的实现员工和企业的互利共赢目标。

（二）给员工发放“年终奖”

经搜索资料中了解到一些企业谈到：年终奖比起其他的激励方式来说，似乎并没有什么特殊效果，但是这却是企业中每位员工在经过一年的辛苦工作后，总会期盼着一个认同与合理的回报，而发放年终奖也是企业激励员工、保留员工的一个行之有效的途径。同时，通过年终奖发放制度，也可以实现利益合理分配，均衡企业可持续发展，所以建议公司可以采纳以发放年终奖的方式。

发放“年终奖”的方式：

第一种：学历工资+岗位工资+职称工资+年终分红+年功工资（工龄）

第二种：固定工资+特殊贡献奖+浮动工资（公司业绩相关）

第三种：年薪± 过失/业绩

（三）完善薪酬激励制度，细化激励指标

各个企业在相同的薪酬水平下，大多员工会选择一个具有良好的企业文化、能增长学识、有进步空间的公司。公司员工进步机会的多少、长期的薪酬收入等都是激励员工的内在因素。合理有效的长期激励机制可以在一定程度上，提升销售员工对公司的忠诚度，减少公司人才的流失，尤其是位居高级管理层的人才。

广州臻颜化妆品有限公司在进行员工薪酬激励制度的执行标准设计时，首先要增加有利于企业长期发展的考核指标，其次是细化激励指标。文中主要从两个方面进行了细化，首先是针对销售额的提成激励方案进行了细化，把原来从业绩指标一刀切的两个级别细化为五个级别。如表 6 所示。

表 6 提成激励方案细化表

| 业绩指标完成情况 | 提成比例 |
|----------|------|
| 未完成 | 7% |
| 完成 | 10% |
| 超过 10% | 13% |
| 超过 25% | 16% |
| 超过 40% | 20% |

其次是将奖惩制度细化到每一个考核指标上，使得每一个奖励、每一个惩罚都有迹可循。同时也加大奖励力度，增加了非物质奖励如生日慰问，员工联谊旅游等。同时使物质奖励多样化，不再只是金钱奖励，如带薪年假，节日福利等。

（四）降低广州臻颜化妆品有限公司经常“加班”问题

搜集资料中发现，在中国很多企业已经存在大量员工经常加班的现状，在中国企业中员工加班已经成为普遍现象，而加班所造成的负面影响也越来越严重，我们应该提倡解决方法，降低经常“加班”问题。

公司：如在工作时间遇到大的活动、重要任务需要让员工加班加点，对于员工来说义无反顾，责无旁贷。但是在工作结束后，可以适度地调节员工休整。

员工：学会拒绝加班。在工作中有些不是很重要的事情，不是很急的工作，要大胆的跟领导说明情况。员工提高工作效率是一定的，但是请不要盲目的用加班来证明自己的实力，一些无效加班就不要浪费时间了。但是在工作日正常上班时间内，每位员工请认真负责对待手中工作，不要做工作以外的事情。领导和群众的眼睛是雪亮的。

结语

通过薪酬激励来吸引人才，提高公司的凝聚力，并能够调整公司目标和员工目标的不一致性，让员工拥有强烈的意识拥护公司的目标和发展。本设计针对广州臻颜化妆品有限公司薪酬激励措施为例，指出薪酬现状及公司人员保留问题并完善薪酬激励制度，细化激励指标。企业必须认识到薪酬激励对员工管理的意义，这并不是光从金钱上来讨论的机制，而是一种如何利用薪酬来激励员工的手段。

参考文献

- [1]刘体鹏. L公司销售人员薪酬激励制度优化研究[D]. 重庆理工大学, 2019.
- [2]蒋萌. 军民融合背景下R公司员工薪酬激励制度研究[D]. 西南科技大学, 2019.
- [3]李敏. 薪酬—绩效敏感度对企业未来绩效的影响研究[D]. 西安理工大学, 2018.
- [4]崔露. AM医药公司员工薪酬激励方案优化研究[D]. 西北大学, 2018.
- [5]陈浩. OSR公司销售人员激励机制优化策略研究[D]. 华东理工大学, 2018.
- [6]刘昌亮. G公司员工薪酬激励研究[D]. 黑龙江大学, 2018.
- [7]淦瑶. GS证券公司营销员工的薪酬激励方案设计[D]. 江西财经大学.
- [8]石彦卫. CW初创期高新技术企业知识型员工激励问题研究[D]. 北京交通大学, 2017.
- [9]钟晨. F公司核心员工薪酬激励体系现状、问题及优化对策研究[D]. 华东理工大学, 2017.
- [10]张慧君. 员工薪酬心理账户的结构及其激励效果的研究[D]. 南京师范大学, 2017.
- [11]陈颖. YNSN集团青年员工激励研究[D]. 云南财经大学, 2017.
- [12]刘京. YL公司销售人员薪酬激励制度存在的问题及完善思路[D]. 石河子大学, 2015.
- [13]沈聪. 民营企业销售人员薪酬激励影响因素的实证研究[D]. 苏州大学, 2009.
- [14]齐长兴. 广州职友集网络科技有限公司工作研究[D]. 综合搜索引擎. 2020