

上海市企业绩效薪酬审计报告

产品名称	上海市企业绩效薪酬审计报告
公司名称	企舜（上海）财务服务有限公司
价格	.00/个
规格参数	
公司地址	中国（上海）自由贸易试验区康桥东路1号7幢2层2室
联系电话	021-22065356 13774404858

产品详情

绩效薪酬审计

具有竞争力的薪酬、富有成就感、共同的价值观才能吸引、保留、激励人才。为了实现有效激励，公司必须在有效控制人工成本的前提下，保证核心人员薪酬水平的竞争性和公司内部的薪酬公平性。从上海汇强会计师事务所的经验来看目前公司普遍存在：薪酬管理缺乏体系，员工对薪酬普遍满意度低；从结构、水平都没有区分不同级别和不同职能间职位性质和工作特点的区别，缺乏激励重点性；薪酬管理缺乏动态，无法体现员工与企业的共同发展和利益的增长，激励性降低；薪酬管理制度不透明，没有给出员工明确的价值评价和分配方向等种种问题。上海汇强会计师事务所提供薪酬审计服务，从价值管理角度出发，通过对薪酬水平，薪酬结构，内部价值体系，薪酬管理制度执行状况等进行审计，按照战略导向、竞争性、公平性、激励性、合法性等原则审查公司现有薪酬体系完善与否，执行严格程度，为企业提供精确的薪酬审计报告。

绩效审计的内容和标准

绩效审计的内容主要按公司员工绩效管理制度规定的部门经理的职责进行。依据制度规定，部门经理的绩效管理职责主要有以下9条：

- 1、制定员工的职位说明书；
- 2、制度员工的关键绩效指标；
- 3、与员工保持持续不断的绩效沟通，并对员工进行有效的绩效辅导；
- 4、建立员工的业绩档案；
- 5、考核员工的业绩表现；

- 6、将绩效考核结果反馈给员工；
- 7、将绩效考核结果反馈给员工；
- 8、将绩效考核结果运用到员工的晋升、培训、薪酬调整等人事决策上；
- 9、帮助员工制定绩效改进计划。

审计标准

审计标准主要考察部门经理是否按照制度规定的标准和时间严格执行，如下：

审计项目 审计标准 审计得分

1、制定员工的职位说明书

a、没有制定（0分）；b、已制定但未经员工签字认可（1分）；c、已制定并经过员工和经理双方签字确认（3分）

2、制定员工的关键绩效指标

a、没有制定（0分）；b、已开始制定但未按规定时间制定完成（1分）；c、全部按规定时间制定完成（3分）

3、与员工保持持续不断的绩效沟通与辅导

a、没有任何书面的绩效沟通与辅导纪录（0分）；b、每季度正式的绩效沟通与辅导次数在6次以下，有书面记录（1分）；c、每季度正式的绩效沟通与辅导次数在7次以上，并有书面记录（3分）

4、建立员工业绩档案

a、没有建立员工绩效档案（0分）；b、已建立，但不健全（1分）；c、全部员工都有业绩档案（3分）

5、考核员工的业绩表现

a、部门有10%及以上的员工反映考核结果不真实（0分）；b、部门有10%以下的员工反映绩效考核结果不真实（1分）；c、部门无任何员工反映考核结果不真实（3分）

6、将考核结果反馈给员工

a、没有将任何考核结果反馈给任何员工（0分）；b、已进行反馈，但没有将考核结果反馈给全部员工（1分）；c、在规定的时间内将考核结果书面反馈给全部员工（3分）

7、将绩效考核结果全面运用到相关人事决策上

a、没有将考核结果运用到相关人事决策中（0分）；b、将考核运用到部分人事决策中（1分）；c、将考核结果全面运用到相关人事决策中（3分）

8、对员工进行绩效满意度调查

a、没有对员工做绩效满意度调查（0分）；b、已做绩效满意度调查，但没有提供分析报告（1分）；c、

已做调查并提供详细的分析报告（3分）

9、帮助员工制定绩效改进计划

a、没有帮助员工制定改进计划（0分）；b、帮助部分员工制定改进计划（1分）；c、帮助所有员工都制定了改进计划（3分）

审计时间

审计周期和绩效周期一样。由于公司员工绩效管理制度规定的绩效周期为一个季度，那么审计周期也是一个季度为一个周期，具体时间按照绩效管理制度的相关规定进行。

审计结果的运用

审计结果分为四个等级，分别为：A=优秀（24-27分）。B=良好（21-23分）C=合格（18-20分）D=不合格（0-17分）。绩效审计结果将与部门经理的晋升、培训、工资分配等人事决策挂钩，具体办法另行制定。

薪酬审计要解决三个层面的问题：从战略层面上，薪酬审计首先要确保薪酬战略支撑公司战略，然后要确保薪酬战略必须与公司的低成本战略、差别化战略和集中化战略的要求保持一致。从功能层面上，薪酬审计要确保薪酬功能不仅与各职能战略保持匹配性，而且这种匹配性必须在组织发展的不同生命周期阶段得以维持，还需要确保薪酬功能与人力资源管理其他功能之间的整合性。从技术层面上，薪酬审计要解决的问题是各种不同的薪酬手段在运转方式、实施效果、成功条件、以及面临的风险等方面共性和不同；明晰不同的薪酬方案的各自特征以及判断人力资源管理实践中薪酬手段和薪酬方案的合适性，核心在于确定薪酬技术的选择。考虑到薪酬管理实践对于公司人力资源管理乃至整个公司战略的影响日益加深，基于薪酬审计的薪酬管理才是最有效的模式选择。