# 薪酬福利管理专员职业规划书

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2024-08-22

*薪酬福利管理专员职业规划书 薪酬福利管理专员岗位职责 1、执行公司薪酬管理制度，编制工作表； 2、执行公司福利政策，办理员工各类保险； 3、收集公司外部薪酬福利资料； 4、协助总经理进行公司薪酬福利总额预算、核定、申报工作； 5、协助总经...*

薪酬福利管理专员职业规划书

薪酬福利管理专员岗位职责

1、执行公司薪酬管理制度，编制工作表；

2、执行公司福利政策，办理员工各类保险；

3、收集公司外部薪酬福利资料；

4、协助总经理进行公司薪酬福利总额预算、核定、申报工作；

5、协助总经理指导下属公司完善薪酬福利制度；

6、收集下属公司人力资源管理信息，组织下属公司满意度调查；

7、完成领导交办的其他工作。

薪酬福利管理专员职位要求

1、大学本科学历，社会保障、人力资源相关专业毕业（优秀应届生亦可）；

2、熟悉国家劳动人事政策法规、熟悉与薪酬相关的法律法规；

3、了解薪酬福利管理流程及社会保险实操流程；

4、熟练使用office办公软件；

5、有相关薪酬福利经验者优先。

薪酬福利管理专员发展前景

人力资源服务行业近年来进入了“拔节”阶段，优质企业期盼快速健康成长，微型企业则是几张桌子就可以开业。这个行业就像青春期的少年，充满了成长的期许，也充满了成长的烦恼。

成长空间大市场待规范

随着经济实体的蓬勃发展，越来越多的企业家认识到，人力资源管理实现专业化，是企业进一步发展壮大一道绕不过去的坎儿，这客观上为人力资源服务行业提供了广阔的发展空间。

从事人力资源服务的机构发现，近年来，国内的中小企业开始逐步接受人力资源外包的管理模式。他们一方面通过外包达到节约人工成本、提高人才配置效率的目的，另一方面也实现了薪酬管理以及绩效、培训的专业化、规范化。

不过，不同的企业有着不同的需求；同一企业，不同发展阶段，需求也会不同。中国国际技术智力合作公司外企服务分公司（以下简称中智服务公司）总经理程功说：“处于快速主导期的公司，人力资源部最大的压力是招聘。对于快速成长期的企业来说，问题不仅仅表现在能否招聘到人才，还表现在能否留住人才。”

正是由于不同企业在人力资源管理上存在差异化的困惑和需求，所以需要当前的人力资源服务行业能够提供多种多样的服务。

但是，就目前人力资源服务行业来看，服务供应商的水平却参差不齐。据了解，在北京市，经专项审批的正规服务型企业大约有5000家左右。但是活跃在这个市场的却有8000多家企业，也就是说，有3000家左右是黑户。程功说，有些企业声称做管理咨询实际是做猎头招聘。有的两三个人、几张桌子就展开了业务，靠一本《人事管理手册》、《员工手册》行走于市场。

一位浸润于这个领域多年的人士透露，人力资源服务关键要看服务的持续性和稳定性，有些企业有着良好的客户反馈机制。而一些公司并不掌握员工满意度、客户满意度等一手信息。

这些不正规的企业不仅不能提供可持续的服务，甚至扰乱了市场秩序。由于市场还没有得到有效规范，因此不公平竞争难免存在。

我们知道，只有全面满足企业需求的外部服务资源才能帮助企业更好地利用人力资源。这个行业要想健康成长，服务公司本身也需要快速成长起来。

业务发展越来越精细化

有一部电影叫《在云端》，男主角的主要工作是帮助各家公司解聘员工。这正是很多人对人力资源服务公司的主要印象——帮用人单位解雇员工、降低用工成本等用人单位不愿意干的事情。其实这是以偏概全。

人力资源服务避免不了裁员，但最重要的是如何看待人力资源服务在企业中的角色。现代社会正逐步走向成熟，人力资源管理模式逐步升级，从最初的人事管理逐步发展到现在的人力资本管理，这种理念将员工看作资本，一种可以增值的资本。对员工的这种“资本属性”，很多企业并不精通，而这正是人力资源管理服务公司所精通的，所以管理外包应运而生。随着岗位职能的细分，很多偏离核心业务的岗位逐步分离外包。在一些企业，保安、前台等职位已经更多地采用外包方式。

薪酬福利管理专员职业规划

职业发展路径：该职位可调任人力资源管理专员或培训专员，晋升人力资源管理督导。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找