1.固定薪酬是不随业绩或工作结果变动的实现程度而变化的，是一种不随意变动的薪酬。

2.薪，指薪水，又称薪金、薪资，所有可以用现金、物质来衡量的个人回报都可以称之为薪，也就是说薪是可以数据化的，我们发给员工的工资、保险、实物福利、奖金、提成等等都是薪。做工资、人工成本预算时我们预计的数额都是"薪"。

3.权变理论（Contingency Theory），又称应变理论、权变管理理论。是20世纪60年代末70年代初在经验主义学派基础上进一步发展起来的一种管理理论，“权变”是指“随具体情境而变”或“依具体情况而定”，即在管理实践中要根据组织所处的环境和内部条件的发展变化随机应变。权变理论认为，每个组织的内在要素和外在环境条件都各不相同，因而在管理活动中不存在适用于任何情景的原则和方法。

4.月薪必须每月支付一次，并且时间要相对固定。如有特殊情况，必须事先向员工解释清楚。员工的薪酬不是企业的施舍，是企业对员工的负债。

5.酬，报酬、报答、酬谢，是一种着眼于精神层面的酬劳。有不少的企业，给员工的工资不低，福利不错，员工却还对企业诸多不满，到处说企业坏话;而有些企业，给的工资并不高，工作量不小，员工很辛苦，但员工却很快乐，为什么呢?究其源，还是在付"酬"上出了问题。当企业没有精神，没有情感时，员工感觉没有梦想，没有前途，没有安全感，就只能跟企业谈钱，员工跟企业间变成单纯的交换关系，这样的单纯的"薪"给付关系是不让员工产生归属感的。

6.浮动薪酬它是直接绩效水平或工作结果变动的实现程度而变化的薪酬项目。

7.薪酬就是给员工发有激励性的工资。

8.薪资支付的现金原则即支付给员工的基础工资、奖励工资、附加工资，只能采用现金的形式发放，还可以选用企业股金或者企业产品的形式。

9.工资在企业成本中占着较大比例，因此控制人工成本是人力资源管理的重中之重。