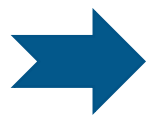




从0到1搭建薪酬体系



薪酬体系设计



设计薪酬体系的目的

薪酬的构成

薪酬的战略和策略影响因素

薪酬设计程序

薪酬与人力资源管理体系的关系

仁者见仁，智者见智的薪酬体系

人力资源管理的灵魂

人力资源管理中技术/技巧难度最大的部分

最直白的竞争

直接影响公司财务运作

既灵活又抽象，为我所用

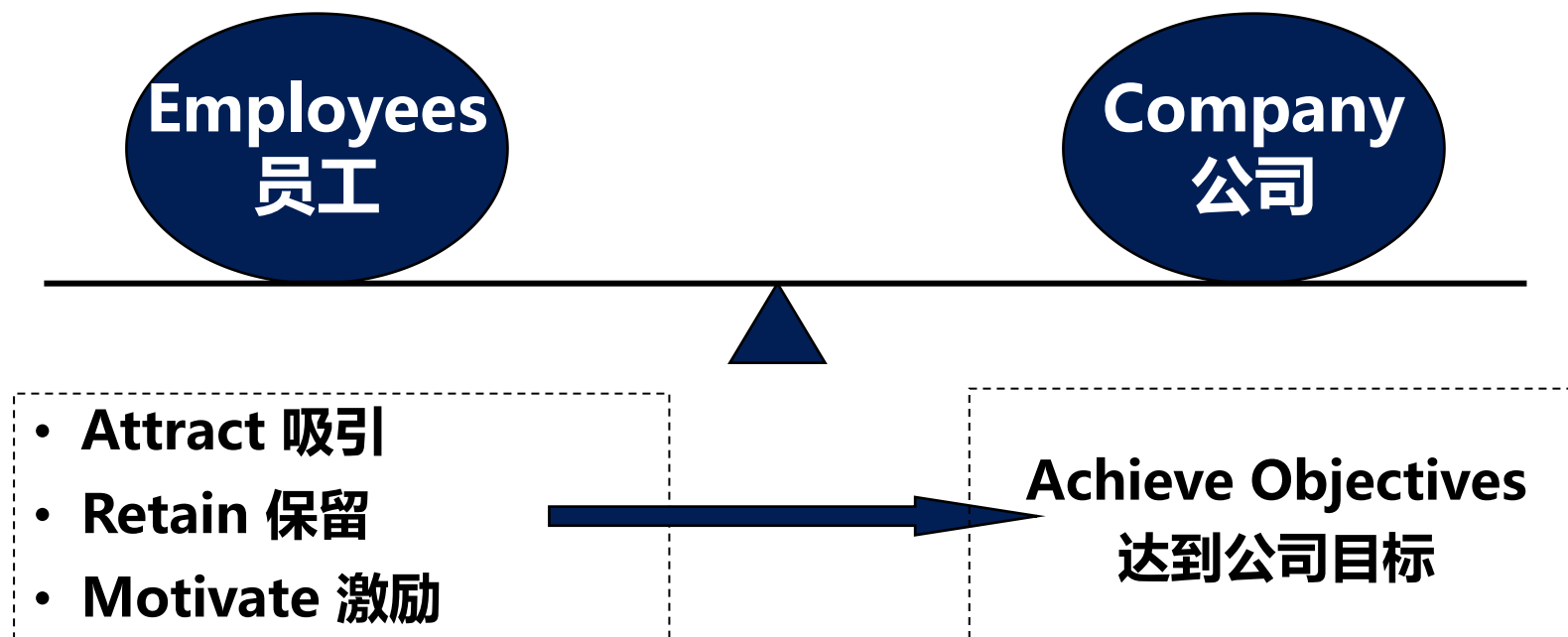
管理的平台

薪酬体系设计——令企业头疼的难题？



- ❖ 不知道目前薪酬制度的好坏？
- ❖ 不知道如何下手设计薪酬体系？
- ❖ 固定不变，让员工感到没有前途？
- ❖ 薪酬水平过低，没有吸引力，留不住优秀的人才？
- ❖ 只罚不奖，员工感到压抑而没有兴奋？
- ❖ 分配差距过小，大锅饭严重？
- ❖ 分配差距过大，造成士气低落？
- ❖ 分配要素不合理，导致怨声载道？
- ❖ 薪酬系统不健全，导致相应的作用不能完全发挥？

薪酬体系设计的目标



□优秀的员工是公司的重要资源之一，建立一套规范的与市场接轨的薪酬体系，目的是保留和吸引优秀员工，保持公司在行业及市场的竞争力。

□薪酬体系将会激励员工不但要努力争取完成公司的工作目标，而且还要尽量通过提高自身的素质能力，有一个良好的职业生涯发展机会。

□建立一套公正的与职位系列本身所赋予的职责以及其贡献价值大小而相对应的薪酬体系。

□薪酬体系支持对核心员工积极性的调动。

薪酬体系设计

设计薪酬体系的目的



薪酬的构成

薪酬的战略和策略影响因素

薪酬设计程序

薪酬与人力资源管理体系的关系

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/688103075027006112>