

# 杭州 薪酬体系设计薪酬方案设计专业咨询服务提供商

产品名称	杭州 薪酬体系设计薪酬方案设计专业咨询服务提供商
公司名称	杭州博思企业管理咨询有限公司
价格	188888.00/套
规格参数	品牌:杭州博思咨询 成果:定制方案 形式:定制报告
公司地址	杭州市西湖区马腾路6-1号3楼305室
联系电话	0571-86813995 18057145056

## 产品详情

杭州博思企业管理咨询公司提供专业薪酬体系设计服务

杭州博思企业管理咨询公司的薪酬体系设计方案，根据客户的实际情况，并紧密结合客户的战略和文化，系统全面科学的考虑各项因素，并及时根据实际情况进行修正和调整，遵循按劳分配、效率优先、兼顾公平及可持续发展的原则，充分发挥薪酬的激励和导向作用，为企业的生存和发展提供重要的制度保障作用。薪酬体系设计方案能实实在在为企业带来效益，并达成如下目标：

吸引人：吸引外部人才的加入

留住人：提高员工忠诚度，愿意长期留在企业干

激励人：激发员工提高积极性，充分发挥聪明才智

共成长：最终实现企业发展与个人成长与发展

并为杭州地区企业解决如下困惑：

问题1.不清楚薪酬政策的依据是什么，我们凭什么在付酬？”

困惑2老人老办法，新人新办法，造成新老员工薪酬不平衡；

困惑3.各个部门都认为自己重要，谁高谁低难以平衡，

困惑4.薪酬结构不能反映工作及层次差异，没有成长通道，项目构成比较简单和雷同,缺乏激励性，

困惑5.

奖励主要依靠拍脑袋，找平衡；多劳得不了多少，少劳滥竽充数没有太大风险，员工缺少动力和压力

困惑6.升职、调岗的人员加薪与调薪标准混乱，没有科学依据与调薪规则，与岗位承担责任/任职资格、绩效等关联不强，

困惑7核心人员没有得到有效激励，一般人员沉淀，难以流动。难以吸引和留住核心人才

困惑8没有长期激励机制，高管层往往采取短期行为，缺乏对高管层的约束机制

困惑9不同地区发达水平不同，员工调动后如何确定薪酬水平，提高薪酬的激励效果。

困惑10企业成本与员工加薪要求的矛盾困惑：

企业无法忽视物价的飞涨与员工提出的合理加薪需求，以及员工需求得不到满足而引起的工作不满，但企业同样必须考虑企业的成本以及所面对的压力

杭州博思企业管理咨询公司提供专业薪酬体系设计服务

杭州博思企业管理咨询公司的薪酬体系设计方案，根据客户的实际情况，并紧密结合客户的战略和文化，系统全面科学的考虑各项因素，并及时根据实际情况进行修正和调整，遵循按劳分配、效率优先、兼顾公平及可持续发展的原则，充分发挥薪酬的激励和导向作用，为企业的生存和发展提供重要的制度保障作用。薪酬体系设计方案能实实在在为企业带来效益，并达成如下目标：

吸引人：吸引外部人才的加入

留住人：提高员工忠诚度，愿意长期留在企业干

激励人：激发员工提高积极性，充分发挥聪明才智

共成长：最终实现企业发展与个人成长与发展

并为杭州地区企业解决如下困惑：

问题1.不清楚薪酬政策的依据是什么，我们凭什么在付酬？”

困惑2老人老办法，新人新办法，造成新老员工薪酬不平衡；

困惑3.各个部门都认为自己重要，谁高谁低难以平衡，

困惑4.薪酬结构不能反映工作及层次差异，没有成长通道，项目构成比较简单和雷同,缺乏激励性，

困惑5.

奖励主要依靠拍脑袋，找平衡；多劳得不了多少，少劳滥竽充数没有太大风险，员工缺少动力和压力

困惑6.升职、调岗的人员加薪与调薪标准混乱，没有科学依据与调薪规则，与岗位承担责任/任职资格、绩效等关联不强，

困惑7核心人员没有得到有效激励，一般人员沉淀，难以流动。难以吸引和留住核心人才

困惑8没有长期激励机制，高管层往往采取短期行为，缺乏对高管层的约束机制

困惑9不同地区发达水平不同，员工调动后如何确定薪酬水平，提高薪酬的激励效果。

困惑10企业成本与员工加薪要求的矛盾困惑：

企业无法忽视物价的飞涨与员工提出的合理加薪需求，以及员工需求得不到满足而引起的工作不满，但企业同样必须考虑企业的成本以及所面对的压力

## 博思的解决方法

帮助客户确定科学的薪酬策略：薪酬政策定位(为什么支付)、全面回报策略(以什么形式回报)、薪酬原则(按什么原则支付)

建立科学的薪酬架构，进行合理的薪酬结构设计。综合考虑职位在企业中的层级、职位在企业中的职系、职位员工的技能和资历、职位的绩效，分别对应薪酬结构中的不同部分，充分反映企业战略及发展阶段所关注的内容；

进行科学系统的薪酬调查(包括：薪酬问卷调查、薪酬水平调查、薪酬影响因素调查)，解决薪酬的对外竞争力和对内公平问题，为整个薪酬设计奠定基础；

以职位评估为基础，设计符合企业薪酬政策的薪酬结构，使薪酬安排既充分考虑到企业薪酬成本控制需要，又要有效地吸引和保留人才，激发员工工作热情，充分调动员工积极性；

充分分析薪酬的激励部分和保健部分的构成，根据企业的实际情况和未来发展战略的要求及职位性质和人才的特殊性设定针对性薪酬组合。对不同类型的人员应当采取不同的薪酬类别，例如：企业高层管理者可以采用与年度经营业绩相关的年薪制，管理族和技术族可以采用职位技能工资制，营销族可以采用提成工资制，企业急需的人员可以采用特聘工资制等等；

运用科学系统的方法，帮助客户设计符合企业实际的具有较强实操性的薪点表；

制定薪酬管理制度，从制度层面保障薪酬方案的实施以及薪酬与绩效、能力进行挂钩；

通过员工创造的绩效(价值)对员工收入进行调节

## 预计结果

明晰的薪酬理念、合理的薪酬结构、实操性强的薪酬激励方案，整体薪酬体系设计与企业的战略目标

和价值;

基于公司战略并以市场化为基础的薪酬政策，兼顾内部公平性和外部竞争性;(体现按价值分配的原则，不让奉献者吃亏，根据个人实际能力及所在职位的风险、责任、贡献，结合公司整体效益和个人工作绩效，确定其工资等级);

薪酬水平与公司的发展阶段及效益相适应，与主要竞争对手的薪酬水平相比，具有一定的竞争力，能吸引和留住优秀人才;

在公司内部各职位系列、各部门、各人员之间具有较强的合理性，效率与公平兼顾，形成一个动态的平衡;

设立多种“跑道”，使员工能上能下，把最重要的职务交给最有责任心和最有才干的人，把职务看作一种责任，把工资作为工作的报酬，通过有效的薪酬体系管理，促成管理升级。将企业发展的利益与员工个人利益相结合;

根据考核结果确定个人工资的晋升与奖金的分配，调动员工积极性，牵引公司目标的实现，提高管理水平和经济效益;

结合所在行政省区的实际情况，保障薪酬福利及奖励制度，既符合公司价值分配的原则，又符合国家及地方法律、法规的要求，以避免法律或劳务纠纷。