

# 合肥管理咨询 制定灵活高效的薪酬体系设计方案首选

产品名称	合肥管理咨询 制定灵活高效的薪酬体系设计方案首选
公司名称	杭州博思企业管理咨询有限公司
价格	288888.00/项
规格参数	品牌:BOTHINK 型号:定制方案+培训+研讨+落地式辅导 产地:合肥
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

合肥管理咨询公司制定灵活高效的薪酬体系设计方案首选

杭州博思企业管理咨询有限公司是长三角知名的管理咨询公司，擅长企业薪酬管理体系设计与落地辅导.教练式咨询领导品牌。

薪酬管理咨询,落地才是根本。

杭州博思企业管理咨询有限公司薪酬体系设计设计方法：

薪酬管理的“感性”按照经典的薪酬管理理论，员工对薪酬的满意度，薪酬的激励作用，

主要来自于员工的三个公平感：外部公平感、内部公平感与个人公平感。

1、外部公平感。薪酬的外部公平感来自于个人与市场薪酬的比较。作为企业是通过外部薪酬调研，选择适宜的薪酬战略，与市场薪酬接轨来实现外部公平的。同时，企业要在支付能力允许的范围内，尽可能提供有竞争力的薪酬，以实现薪酬管理的良性循环——企业必须支付有竞争力的薪酬，才能获得优秀的人才，优秀的人才才能创造更多的附加值，有了更多附加值，就能越有能力支付有竞争力的薪酬，从而形成了薪酬管理的良性循环。

2、内部公平感。薪酬的内部公平感是来自于内部员工的相互比较。企业主要是通过岗位价值评估，确定岗位的相对价值，来实现内部公平。但是岗位价值评估，往往只能做到岗位价值的排序，而很难评估出员工之间到底差多少合适，所以，薪酬相对价值是“评”出来的，但其绝对数量还是“定”出来的。所以，在咨询项目过程中，我们一般建议企业采用“密薪制”，从而切断员工之间的比较，没有比较，则没有了产生内部不公平的来源，这也是几乎所有成熟外资企业的一贯做法。

3、个人公平感。薪酬的个人公平感主要来自于员工与个人努力程度、业绩水平的比较。如果员工努力程度增加，而薪酬没有相应增加，则说明薪酬不具有激励性，那么员工的积极性也肯定会受影响。企业一般通过设置薪酬与对个人的业绩考核挂钩来实现，同时，通过宽带薪酬的设置，为员工提供足够的薪酬晋升空间。

杭州薪酬福利体系，浙江薪酬福利体系，温州薪酬福利体系 宁波薪酬福利体系，绍兴薪酬福利体系，金华薪酬福利体系，湖州薪酬福利体系，嘉兴薪酬福利体系，台州薪酬福利体系，舟山薪酬福利体系，丽水薪酬福利体系，衢州薪酬福利体系，上海薪酬福利体系，江苏薪酬福利体系，南京薪酬福利体系，苏州薪酬福利体系，无锡薪酬福利体系，扬州薪酬福利体系，安徽薪酬福利体系，合肥薪酬福利体系，马鞍山薪酬福利体系