

薪酬体系设计-薪酬设计方案-薪酬管理咨询公司

产品名称	薪酬体系设计-薪酬设计方案-薪酬管理咨询公司
公司名称	广州鸿日教育投资咨询集团有限公司
价格	200000.00/套
规格参数	咨询经验:20年 咨询顾问:207位 咨询案例:500以上
公司地址	广州市番禺区东环街金山谷创意八街10号301、302-1（注册地址）
联系电话	020-83305885

产品详情

简介

薪酬管理是在组织发展战略的指导下，对企业员工的薪酬支付原则、薪酬策略、薪酬水平、薪酬结构、薪酬构成进行确定、分配和调整的动态管理过程。鸿日咨询，近20年来咨询凭借先进的薪酬福利理论和咨询实践经验，为1000多家企事业单位提供了薪酬福利管理咨询服务，特别在薪酬设计与薪酬套改、高管薪酬与中长期股权激励、薪酬管理体系建设、薪酬福利架构、岗位价值评估、工作分析、全面薪酬预算管理、人力成本预算、人力资源报表等方面向客户提供咨询服务方案、工具、方法，形成了具有鸿日特色的薪酬福利管理体系。

企业面临的问题

- 1、现行工资与行业市场脱节
- 2、公司花了巨大的人力成本，但关键人才还是流失较大，难以招到和留住核心人才
- 3、现有薪酬制度缺乏激励作用，除了钱？还可以通过什么手段提升员工的积极性
- 4、当公司所需人才漫天要价时，在不打破公司的薪酬结构的前提下如何满足个人的薪酬需求
- 5、浮动薪酬相对稳定或变化不大，与公司业绩无关，好像失去了浮动的意义，干多干少一个样
- 6、年轻骨干、老员工、空降兵等在薪酬分配间进行取舍和平衡
- 7、没有个性化福利制度，能否通过薪酬管理能让员工和公司转型紧密关联在一起

- 8、员工不愿主动工作，不愿主动学习，不愿主动提高，员工做事效率低，积极性差
- 9、员工个人成长不能得到有效认可，薪酬晋升渠道单一，晋降级、加降薪凭感觉+经验，随意性大，无标准
- 10、同一个集团/公司，不同的业务板块或者部门之间薪酬差异过大如何处理

鸿日咨询的解决思路

通过岗位价值的相对排序，综合考虑外部市场薪酬因素、内部公平薪酬因素、员工自我激励因素，进行设计具有激励性、包容性，具备一定的弹性，适应未来不同层次、不同种类、不同级别员工的引进与激励的薪酬体系；从而帮助识别关键岗位、重要岗位；设计薪酬结构、选择薪酬要素、设计薪酬等级、设计固定薪酬与变动薪酬；设计奖金、佣金、福利方案；设计薪酬调整方案，建立薪酬管理体系；进行人工成本的管控。

- 1、对现有薪酬制度进行梳理和诊断
- 2、分析企业战略及竞争环境，制定有效的薪酬策略
- 3、考虑企业薪酬能力，确定薪酬水平
- 4、制定浮动薪酬的相应标准
- 5、完善薪酬制度的调整方式
- 6、提取有效的薪酬收据并分析
- 7、实施岗位评价，确定薪酬等级
- 8、设计具激励性和导向性的薪酬模式
- 9、设计个性化的奖金、福利等实施方案
- 10、规范动态宽带的薪酬制度,确立薪酬管理监督机制

帮助企业实现的价值

- 1、使公司的人力资源成本得到有效控制
- 2、各个岗位薪酬有了合理评估标准
- 3、更好留住和吸引企业发展的核心人才
- 4、体现薪酬对外竞争力，保障内部分配公平
- 5、让企业员工意识到工作表现与薪酬密切挂钩
- 6、提升员工工作效率和整体积极性

7、吸引更多的行业人才加盟企业内部

8、对企业长远发展战略目标起到动力支撑