



智享会
HR Excellence
Center



第一届绩效管理改善和创新论坛





联系我们

地址: 上海市武宁路99号我格广场办公楼1701室

邮编 : 200063

电话: +86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址: marketing@hrecchina.org

网站: www.hrecchina.org





薪酬福利

油门 or 刹车

Present by **Yasmin Liu**





艰难的选择

Background



背景介绍

BACKGROUND Information



某部门一位员工提出离职后，业务主管基于部门的整体运作情况，决定将该岗位进行优化，以提升部门的工作效率。通过合理规划，将该岗位的工作职责平均分配给该部门的其他五位员工。同时也期望通过这一调整，使五位员工综合能力得到培训和提升。

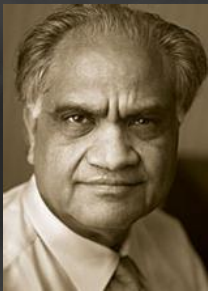
基于这一调整，五位员工的工作职责和工作量发生了改变，业务主管申请对员工的薪资进行调整。

在已经考虑部门优化岗位所节约工资成本测算的基础上，您更倾向选择的薪资建议方案是什么？（选择没有对错之分，只是倾向性选择，四个方案所使用的调薪总金额相同）



- 01** 基于既往公司内部岗位兼任的金额并综合考虑该岗位的市场目标值，人均调薪10%
- 02** 基于五位员工的最近一次年度考核结果，给予调薪比例8%-13%不等
- 03** 基于五位员工现有薪资与岗位市场目标值的差异，给予调薪比例6%-12%不等
- 04** 基于最近一次年度人才评估结果，其中：两位被识别为高潜能员工给予15%的调薪，一位被识别为可提升员工给予8%的调薪，两位被识别为可拓展员工给予5%的调薪





拉姆·查兰

《分拆人力资源部！》是时候跟人力资源部说再见了



戴维·尤里奇

《不要分拆人力资源部！》



A person's hands are shown holding a smartphone in a dark environment. The phone is held horizontally, and the person's fingers are positioned as if they are about to interact with the screen. The lighting is focused on the hands and the phone, creating a strong contrast with the dark background.

薪酬福利

油门 or 刹车

DISCUSSION



三大挑战

Major Challenges

M Major challenges

三大挑战



薪酬哲学——向左走？向右走

福利理念——正激励与负激励的博弈

专业的方案，业余的沟通



Communication

展示现场选择比例

1

基于既往公司内部岗位兼任的金额并综合考虑该岗位的市场目标值，人均调薪10%

(X人, XX%)

2

基于五位员工的最近一次年度绩效考核结果，给予调薪比例8%-13%不等

(X人, XX%)

3

基于五位员工现有薪资与岗位市场目标值的差异，给予调薪比例6%-12%不等

(X人, XX%)

4

基于最近一次年度人才评估结果，其中：
两位被识别为高潜能员工给予15%的调薪，
一位被识别为可提升员工给予8%的调薪，
两位被识别为可拓展员工给予5%的调薪

(X人, XX%)

(参加调查总人数为：XX人)

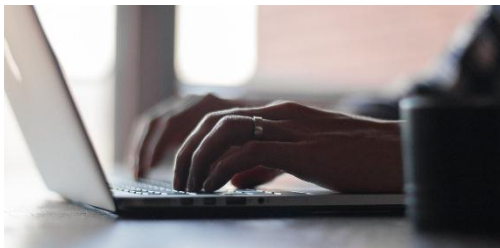
P Principal



处理原则 Decision making principal

CASE

Review 案例回顾



不忘初心

接受不完美

人性的分析

A woman in a bright yellow coat stands on a train platform, looking towards a blurred train. The scene is set in a modern, covered station with a curved roof structure. The background shows other people walking and a sign with an upward arrow.

不念过往，不惧未来！
Never say never, Never say ever!