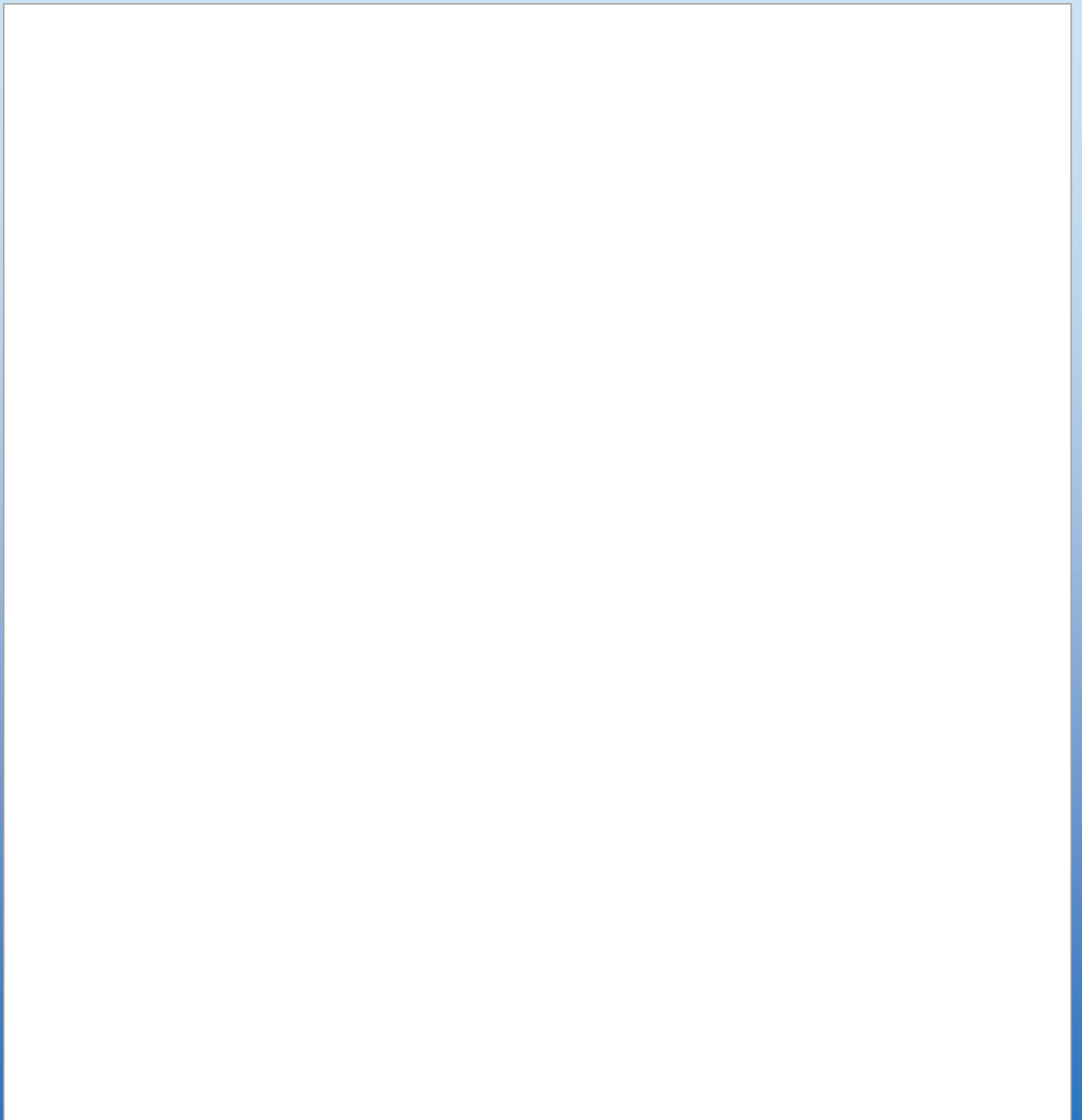


构建统一

全面提升企业竞争

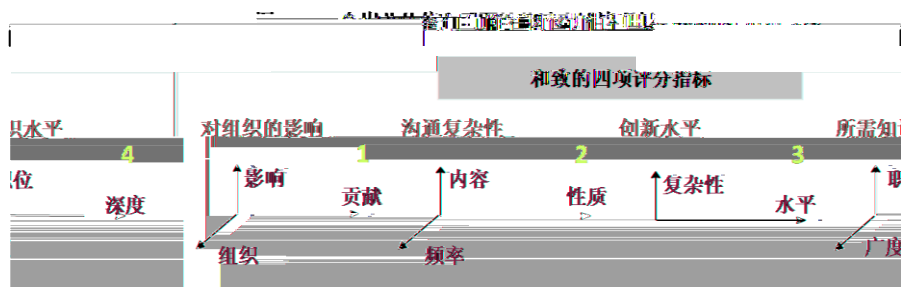
环境



术人员的岗位及职级。

职位评估对于 公司的人力资源管理工作至关重要，不仅澄清了职位间的内部联系，使职级更加明晰，更为公平的薪酬结构设计提供可信的基础。和致顾问运用了 工具（

）来完成这一工作（参见图 ）。作为一项被广泛认可的职位评估方法， 工具为众多的企业所采用。和致顾问同时协助 公司基于价值链模型和组织工作域，划分了职位序列。



2. 薪酬结构设计

此前和致顾问已协助 公司完成了薪酬现状分析工作，前期薪酬项目的成果为此次薪酬结构设计工作打下了良好的基础。为充分发挥薪酬的激励作用，在职级设计中和致顾问已考虑到不同的职位价值和职位序列对于薪酬体系的影响，尤其在可变薪酬方面要能够体现员工贡献以及有效激励的原则。

在薪酬结构设计中，和致顾问广泛地收集市场数据，并与 公司的人力资源项目组共同讨论薪酬水平在当前市场上的走势，力求在强调内部公平性的同时，注重外部市场的竞争性。 公司还着重提出要强化对于核心技术人员的薪酬设计，以激励并保留对公司发展最重要的人才。

3. 绩效管理体系设计

经过诊断和致顾问发现， 公司的绩效管理存在缺陷，较严重的是，当前的绩效考核没有与奖惩挂钩，部门及个人的绩效也没有与公司的整体绩效挂钩，绩效管理还停留在绩效考核阶段，从而未能充分发挥绩效管理的激励作用，也影响到薪酬管理效果的发挥。

在绩效管理体系设计中，最重要的是将职位、薪酬、绩效三者有机的融合在一起，在充分评估职位价值的基础上，建立职位等级和薪酬等级，发挥薪酬——尤其是可变薪酬——的激励作用，从而使绩效管理更加全面有效。和致顾问认为，绩效考核要强调员工个人价值与团队协作的重要性，薪酬与个人贡献的同一性，以及员工个人命运与公司整体命运的一体性，从而将职位、薪酬、绩效有机联系起来。在绩效管理体系的设计过程中， 模型（ ）发挥了重要作用（见

)。

同时，在绩效管理体系的设计中，和致顾问不只有效利用了薪酬手段，同时综合考虑了员工的职业生涯发展、辅导沟通等方面的因素，结合管理用途和发展用途，完善绩效管理全过程，以期使员工受到更多的鼓舞与激励，从而增强员工——尤其是核心员工——对企业的忠诚度，实现员工与组织的双赢。

4. 职业生涯规划设计

针对

管理工作更加科学、高效。更为重要的是，解决了 公司一直以来存在的技术人员职业发展问题，使 公司技术员工的忠诚度和保留度得到大幅提升，从而增强了 公司在市场上的核心竞争力。

关于和致

和致（ ）是一家提供人力资源业务流程外包（ ）、人力资源管理咨询、人力资源信息系统应用与实施服务的专业公司。不同于传统的人事外包服务提供商，我们从一个全方位的角度审视企业人力资源的流程、信息技术、人才以及组织，辅以管理咨询引入最佳实践，并借助我们强大的信息平台将方案实施落地。通过业务流程外包，我们帮助企业提高人力资源职能运营效率，助力企业经营业绩的达成。

更多信息，请登陆和致官网 [_____](#)