

激活人才第一机制

“三三制”薪酬哲学与技术

暨薪酬数据发布会

胡八一 博士

柏明顿管理咨询集团

Prominent Management Consulting

<http://www.pmt.net.cn>

E-mail: admin@pmt.net.cn

Tel: 400-6216-088

胡八一 博士 落地派的布道者

现任：柏明顿管理咨询集团首席顾问

曾任：松下电器人事处处长、杜邦公司人力资源总监

特聘：北京大学、中山大学、浙江大学EMBA特邀导师

专栏：《南方企业家》、《赢周刊》、《才富》、《人力资源》

嘉宾：CCTV《绝对挑战》、东方卫视《决策》、东南卫视《海西点将台》常年特邀嘉宾

荣誉：中国人力资源行业十大风云人物

人力资源管理杰出英才

全国人力资源行业十佳人物

全国十大杰出咨询师

.....

柏明顿管理咨询

咨询范围：

四大系统

战略规划、组织管控、运营规范、人才开发

五大专项

战略规划与商业模式、股份改造与股权激励、
内控机制与流程再造、领导力与胜任力模型、
绩效管理与薪酬设计

六大行业

资源能源行业、加工制造行业、贸易流通行业
工程建设行业、公共服务行业、金融证券行业

主要荣誉

全国质量、服务双十佳信誉单位
杰出人力资源管理咨询奖
全国十佳人力资源管理咨询机构
中国人力资源行业十佳单位
全国十大人力资源管理咨询机构
人力资源管理技术贡献杰出奖

<http://www.pmt.net.cn>

E-mail: huby@pmt.net.cn

Tel: 400-6216-088

前言

企业的普遍现象

员工难招、难管

为什么？

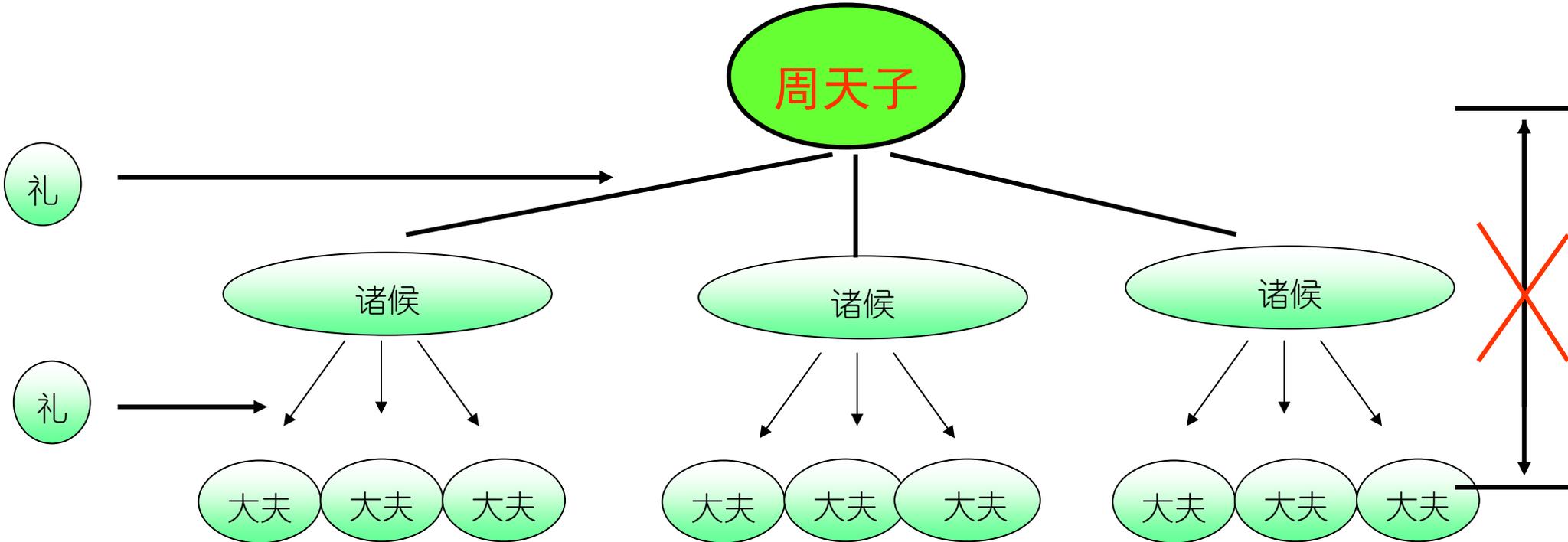
组织形式、管理方式

西周VS古希腊

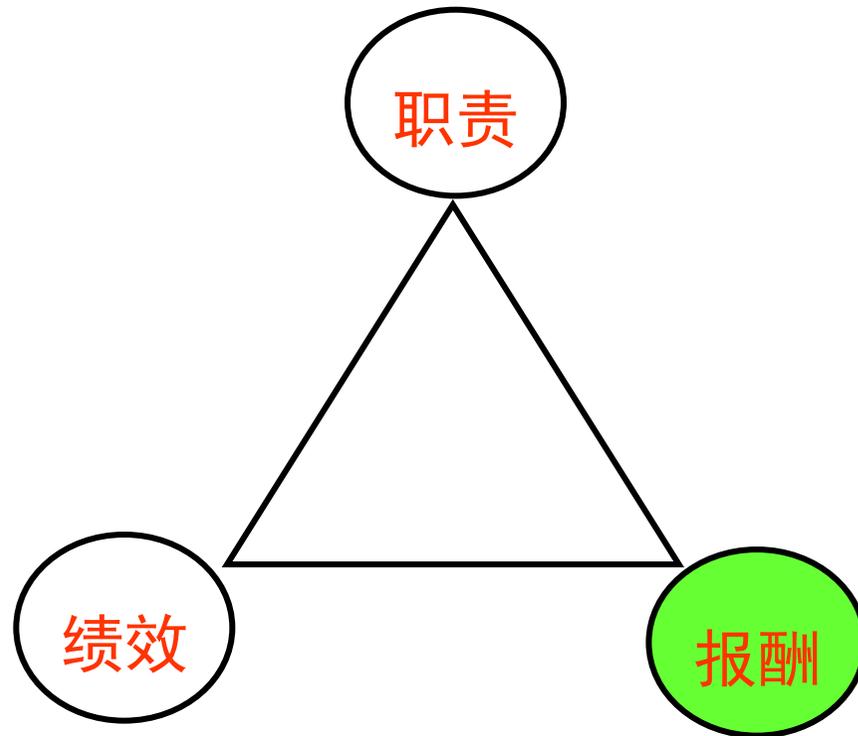
联邦共和

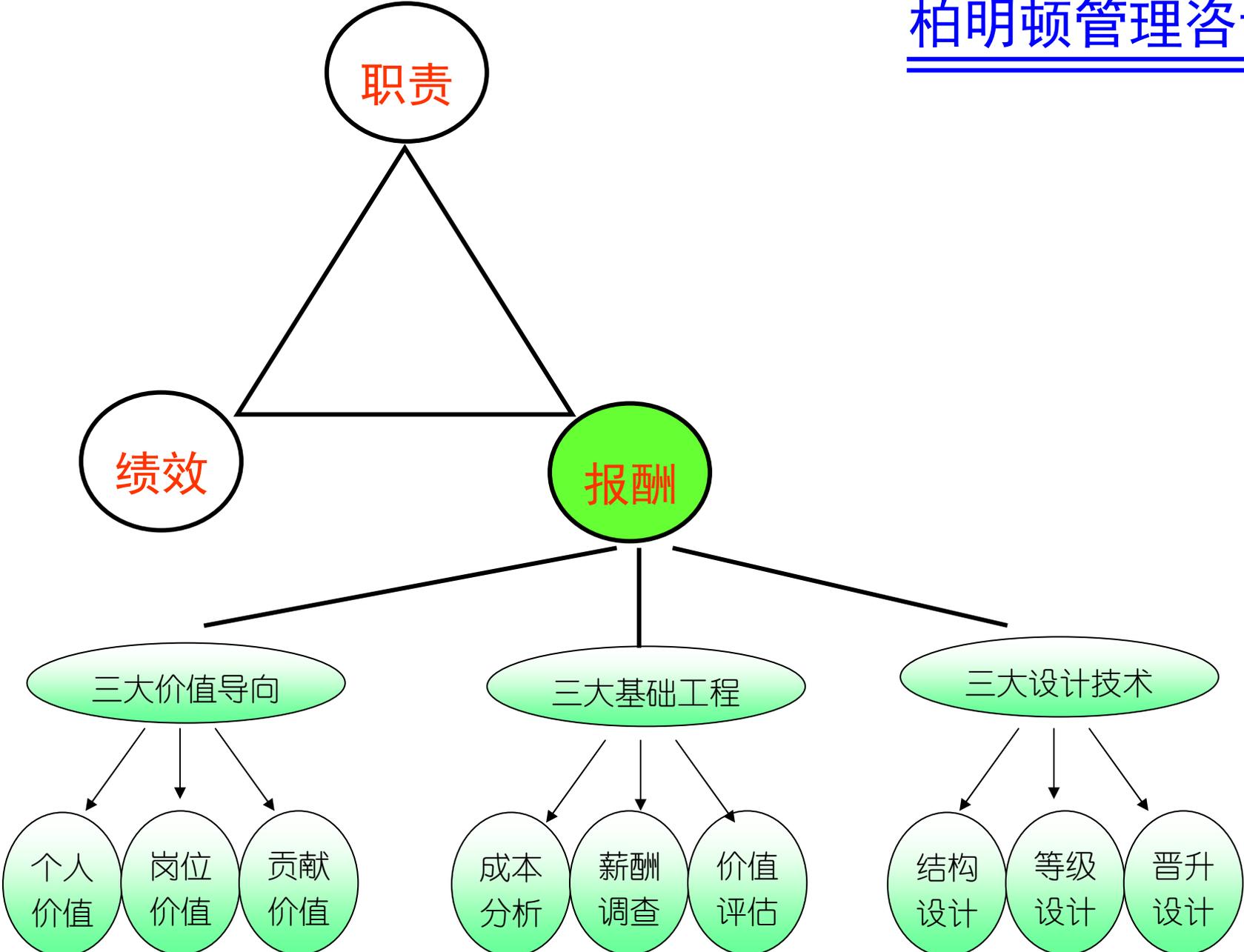
西周的分封建制

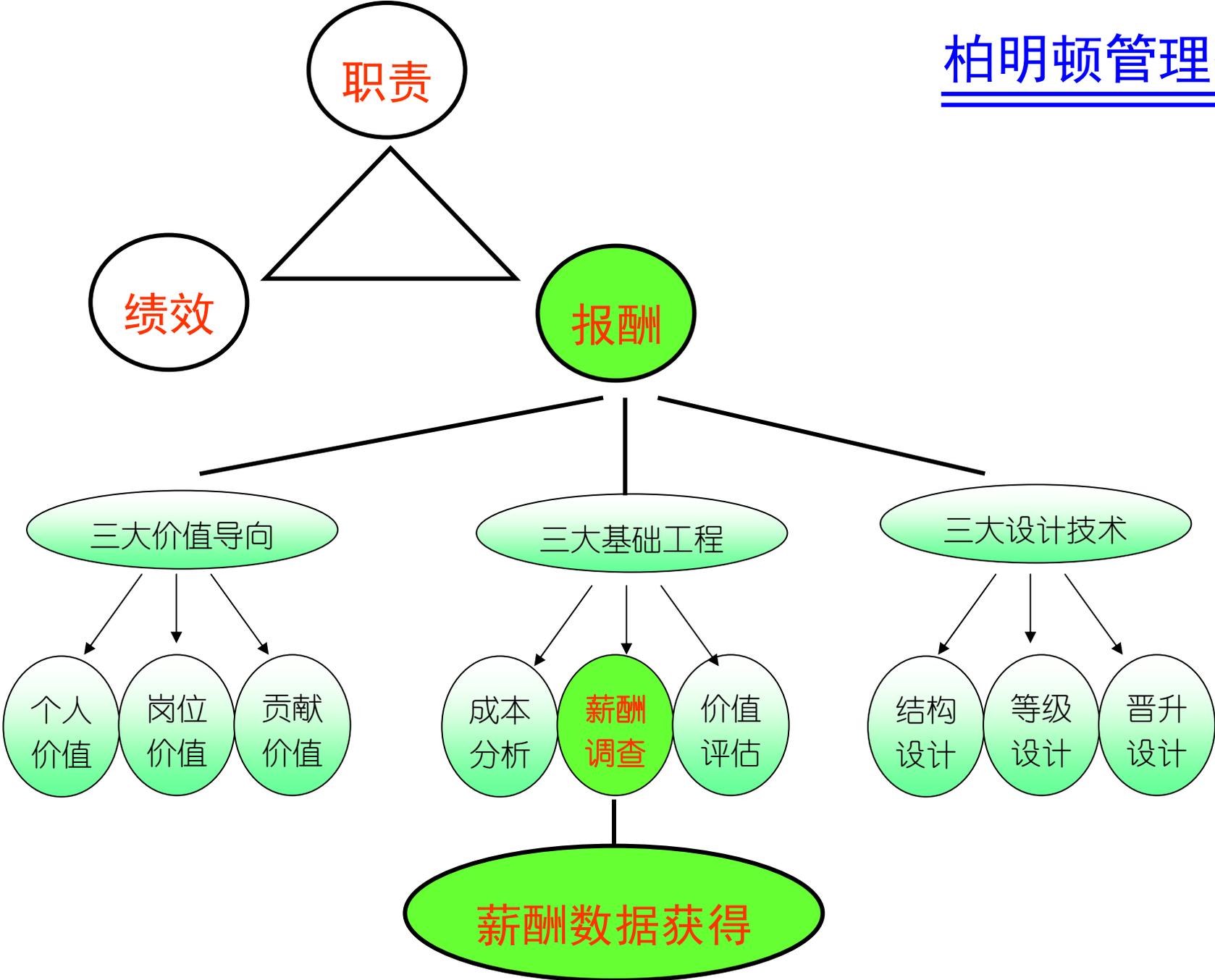
共、分、礼



管理员工的方式与形式







全面系统课程：

3月30-31日 广州

方案生成

薪酬现象之一：

为什么

她的工资比我高？

薪酬现象之二：

为什么

他比我晚到一年工资还高？

薪酬现象之三：

为什么

从广州来的工资就高？

你的企业是否存在此类现象？

可能还不止这些现象？



怎么办？



请专家诊断

附表

那么，支付报酬的
根本依据是什么？

三大价值导向

多劳多得？

同岗同酬？

哲学思考：

劳动力是一种商品

商品与货币交换的前提是价值相当

工资是量化的货币

那么劳动力这种商品的价值是什么

它的价值是什么？



思考问题的方法：

一维论

二维论

三维论

三大价值导向

固有价值——个人价值——过去

使用价值——岗位价值——现在

贡献价值——绩效价值——将来

价值比较理论之一：

如何用人：个人价值VS岗位价值

当个人价值 $>$ 岗位价值时，会如何？

当个人价值 $<$ 岗位价值时，会如何？

价值比较理论之二：

如何育人：人*岗价值VS绩效价值

当人*岗价值 > 绩效价值时，将如何

当人*岗价值 < 绩效价值时，将如何

价值比较理论之三：

如何留人：绩效价值VS货币价格

当绩效价值 $>$ 货币价格时，会如何？

当绩效价值 $<$ 货币价格时，会如何？

从理论到实践：

张三：

李四：

价值导向我已经清楚了

接下来怎么做才能体现价值导向？

三大基础工程

哲学思考：

有了价值导向就有了航标

可是，如何能够评估价值？

三大基础工程之员工价值评估 (EVA)

个人价值——任职资格评价

岗位价值——岗位价值评价

绩效价值——绩效考核评价

三大基础工程之总览

人力成本分析——企业承受力

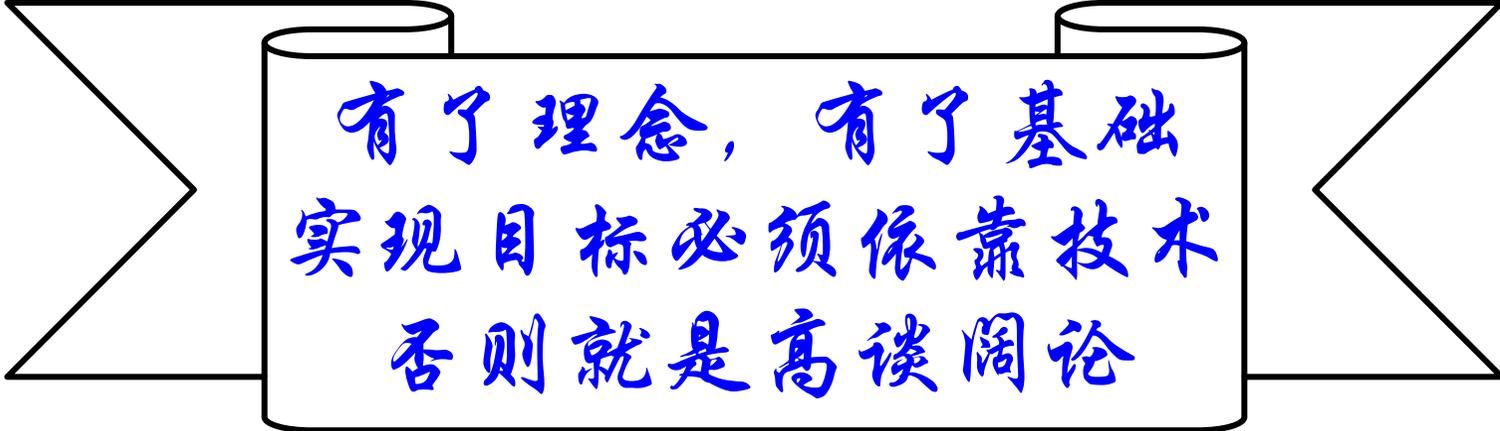
薪酬水平调查——对外竞争力

员工价值评估——对内公平性

有了三大基础工程

是不是

薪酬体系大厦就建立了？



有了理念，有了基础
实现目标必须依靠技术
否则就是高谈阔论

三大设计技术

三大设计技术

结构设计——平衡价值要素

等级设计——平衡价值分量

晋升设计——平衡价值增长

结构设计

薪酬总额的多少

很大程度上只有保健作用

真正具有激励作用的

是结构及结构比例设计

等级设计

等的设计

解决“不患寡，患不均”

级的设计

解决“因人设岗，因岗设人”

晋升设计

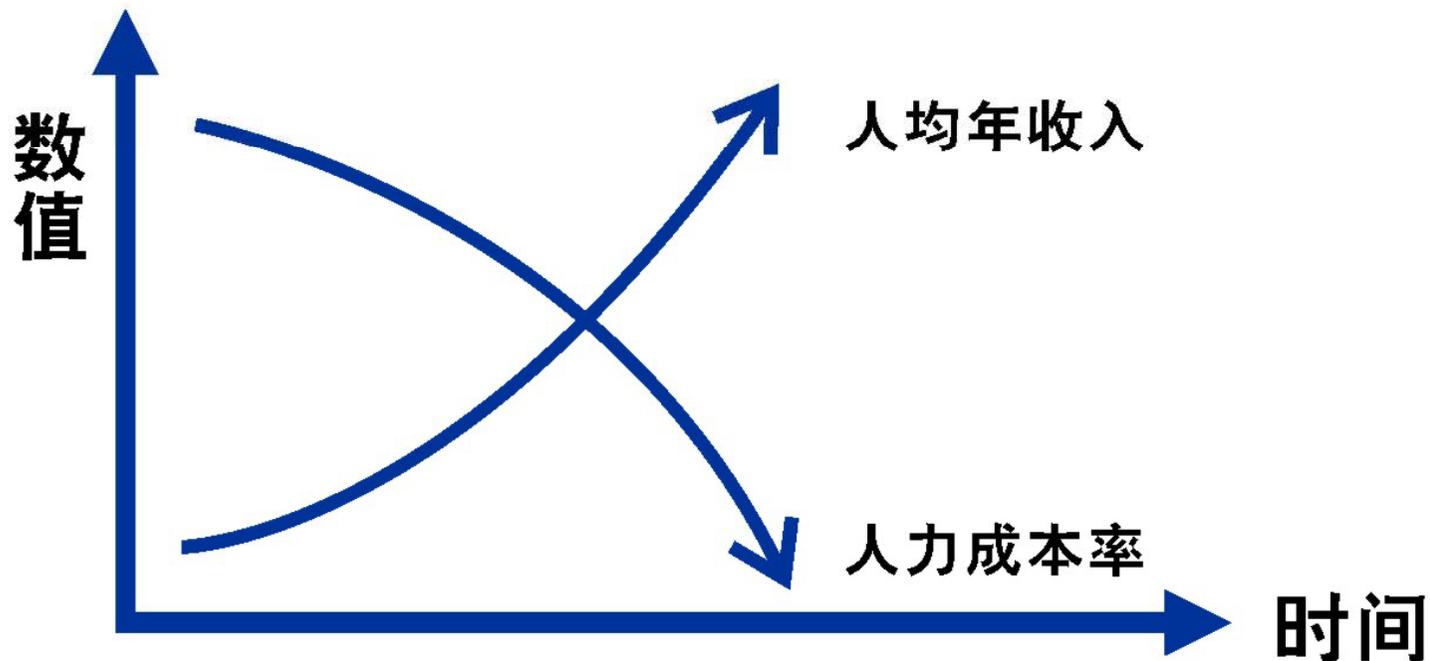
检验薪酬体系是否有效的内在标准

解决纵横对比的不公平性

总结

柏明顿思维 

HRM&D终极曲线



案例说明

第一机制

与

人力资源管理、开发体系

关联

Q&A

胡八一

13822118681

400-6216-088

huby@pmt.net.cn