

# 华为公司战略薪酬管理 (案例分析)



# 战略性薪酬管理的内涵



战略性薪酬管理是一种看待薪酬管理这一管理职能的新理念，其核心内容是企业为了保持竞争优势而做出的一系列战略决策。

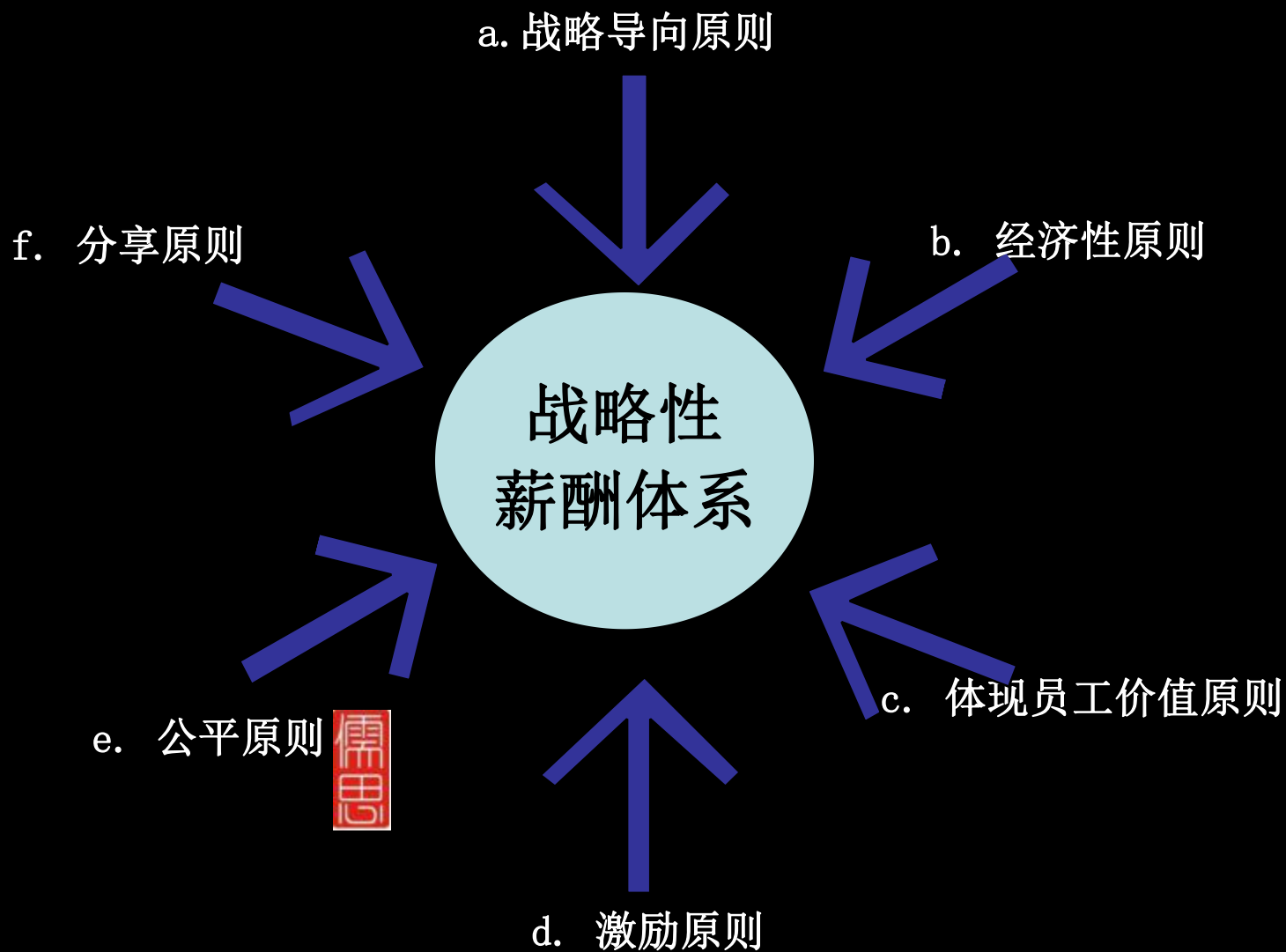


表：战略性薪酬管理体系和传统薪酬管理体系的区别：

	<b>战略性薪酬管理体系</b>	<b>传统的薪酬管理体系</b>
<b>目标</b>	吸引、保留和激励优秀员工；实现组织目标与个人目标的协调发展	为员工管理提供支持；促进企业发展
<b>薪酬观念</b>	投资行为	成本
<b>对员工的认识</b>	员工是获取竞争优势的核心战略资源	员工是一种工具性资源
<b>绩效</b>	长期绩效	中短期绩效
<b>设计依据</b>	企业战略目标	传统的工作等级
<b>关注重点</b>	关注激励和奖励，强调贡献、公共交流的价值观和成功；强调分配效果	强调薪酬基本制度设计的相关技术方法；强调分配过程
<b>员工的参与程度</b>	认为员工是管理主体，重视员工参与，在薪酬体系的设计中充分听取和采纳员工的意见和建议	将员工视为被管理者，被排斥于薪酬体系的设计过程之外，被动地接受组织的薪酬安排。
<b>动态性</b>	强调动态管理	缺乏动态管理

战略性薪酬体系作为一种能够有效辅助企业经营战略实施的重要工具，必须遵循以下原则：

# 战略性薪酬体系的设计原则：



以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/566044220225010055>