

任职资格管理与绩效薪酬体系设计

培训目标：

- ◆ 帮助学员了解和认识最新的薪酬管理理念和发展趋势。结合案例和经验的分享，帮助找到认知的关键，提高认识，改变思维方式，找到解决问题的方法和技巧；
- ◆ 了解和掌握现代企业薪酬体系规划、设计的基本概念、模型和流程；
- ◆ 帮助学员以实务演练方式将薪酬设计的工具方法转化为实际工作技能；
- ◆ 通过案例研讨和互动，得到有针对性的解决实际薪酬体系设计。
- ◆ 掌握任职资格管理的基本要领，方法和流程，以及薪酬体系设计的表单和管理流程、指引编制。
- ◆ 通过案例案例分享和工具方法的学习，现场带领学员学会站在战略、营运、财务控制、人力资本管理等的高度审视和掌握职位体系与薪酬体系的构建和科学化实践。

课程特色：针对薪酬激励问题，通过演练、个案分析研讨与互动结合；掌握任职资格管理与薪酬体系设计的基本方法和步骤。提供已经成功实施的全套绩效薪酬方案、操作指引、流程、表单。

培训方式：案例+授课+研讨或讲授；案例分享

培训对象：企业中高层主管、人力资源经理、绩效管理主管、基层管理干部

培训天数：2天

课程大纲：

上篇：任职资格管理（第一天）

案例：A公司所面临的问题

第一章、任职资格体系的构成

1.1 任职资格

1.2 任职资格体系构成

1.3 任职资格体系建立的步骤

第二章、职业发展通道设计

2.1、职业通道设计

☆ 案例：

2.2、职业发展通道设计原则

2.3、职业发展通道的应用

☆ 案例分析：公司如何解决“岗位轮换”的问题

第三章、任职资格标准的设计

3.1、标准设计的基本原则

☆ 案例分析：如何实现人与岗“匹配”

3.2、标准设计的基本方法

☆ 讨论：什么才是有效的标准

☆ 绩效标准设计的难点

☆ 标准设计的三种基本方法

演练：标准模拟设计

3.3、管理者任职资格标准设计

☆ 问题分析：标准从哪里开始？

3.4、专业/技术类任职资格标准设计

☆ 演练：技术类任职资格标准模拟设计

☆ 案例：任职资格标准设计范例

第四章、资格认证

4.1、企业内部认证与外部资格认证的结合

4.2、资格认证的步骤

4.3、简便有效的资格认证

☆ 案例：资格认证表范例

第五章、任职资格体系的典型应用

5.1、晋升机制设计应用

5.2、职业发展规划设计应用

5.3、教育训练体系设计应用

☆ 案例：用任职资格促进队伍的职业化

☆ 案例：晋升机制设计应用

下篇：绩效薪酬体系设计（第二天）

第一章、薪酬战略与规划

- 1、合理的薪酬结构获取竞争优势
- 2、薪酬体系评价的四个基本要素
- 3、薪酬如何支持企业战略目标的实现
- 4、薪酬设计的基本模式
 - 4.1 岗位工资制
 - 4.2 能力/技能工资制
 - 4.3 绩效工资制
 - 4.4 市场工资制
 - 4.5 年功序列工资制

第二章、基于职位、绩效与能力的薪酬体系

- 1、基于职位、胜任能力和绩效的薪酬体系
- 2、市场定价的基本依据
- 3、如何贯彻三公原则？

☆ 案例：公平性对员工心态的影响

第三章、基于职位的薪酬设计

- 1、职位价值评估的方法

☆ 案例分析：评价三个典型岗位的价值

- 2、因素评估法及其应用

☆ 演练：要素岗位价值评估法

第四章、基于能力的薪酬设计

- 1、任职资格等级与薪酬的对应

☆ 案例：某公司的职能级别工资设计方案

- 2、职能级别工资与岗位工资的结合

☆ 演练：公司营销系统的工资体系设计

第五章、全面绩效薪酬体系与薪酬管理操作指引设计

- 1、绩效薪酬矩阵图设计技巧
- 2、基于绩效的浮动薪酬设计
- 3、基于忠诚的薪酬的设计
- 4、薪酬结构的创新应用
- 5、薪酬管理流程与操作指引设计

☆ 演练：薪点表设计

☆ 案例：某薪酬管理流程指引分享