

薪酬管理哲学

【课程内容】

第一部分 薪酬哲学

讨论：HR 因薪牺牲的 N 种原因

分享：我国薪酬管理历史

图表：中国企业薪酬满意度调查

一、薪酬概述

- 1、薪酬的战略定位
- 2、薪酬体系
- 3、员工激励的三个维度
- 4、薪酬管理的定律

测试：某企业的薪酬设计目的

二、薪酬结构常用框架

- 1、管理序列
- 2、职能序列
- 3、技术序列
- 4、销售序列
- 5、操作序列

第二部分 岗位价值评估

一、岗位价值评估的定义

二、岗位价值评估的方法

1、定性方法

- 分类法
- 排序法

2、定量方法

- 因素计分法
- 因素比较法

三、岗位价值评价的步骤

四、常用因素薪酬岗位评价工具

- 1、海氏评估法
- 2、美世 IPE 评估法
- 3、日内瓦评估法
- 4、翰威特评估法

五、岗位价值评估的意义

- 1、明确分出岗位级别
- 2、宏观了解职位相互关系
- 3、公平性工资的等级依据
- 4、职业发展和职位继承人计划的综合性数据库
- 5、市场职位价值比较方法

六、岗位价值评估常见问题分析

七、岗位价值评估的利弊分析

第三部分 薪酬调查的操作、误区

讨论：为什么需要进行薪酬调查

一、薪酬调查概述

- 1、薪酬调查资料数据的来源
 - 2、何时进行薪酬调查
 - 3、薪酬调查的步骤
 - 4、薪酬调查问卷与表格设计
- #### 二、规避薪酬调查的误区

第四部分 薪酬的改善

一、工资形式及管理

- 1、工资形式
- 2、计时工资的核算
- 3、计件工资的核算
- 4、津贴与补贴
- 5、工资支付的管理

二、奖金的管理

- 1、奖金特点
- 2、奖金困惑
- 3、奖金类型
- 4、奖金管理

三、加班费控制

- 1、加班加点条件
- 2、加班加点工资计算
- 3、控制加班费的方法

第五部分 福利与薪酬控制

一、福利管理

- 1、福利的构成
- 2、福利的形式
- 3、福利计划
- 4、福利的制定注意事项
- 5、福利的监控

二、薪酬控制

- 1、薪酬的预算
- 2、人工成本控制

三、薪酬沟通

四、提升员工薪酬满意度

- 1、弹性薪酬
- 2、弹性福利