

# 如何制定有效的激励薪酬

## 【课程背景】

薪酬福利是企业员工最为关注的核心问题，薪酬体系的完善与否对人才的选用育留及整体业绩有着直接的影响。市场经济体制逐步规范，也对企业薪酬福利体系的完善提出了更高的要求。国内企业大多缺乏科学的薪酬体系设计，对内没有公平性，对外没有竞争力，成为规范人力资源管理的瓶颈。因此，建立一套规范、公平、竞争力强的薪资体系，是国内企业迫切解决的难题。

## 【课程目标】

- 全面了解现代企业职位薪资、奖金体系设计的常用方法
- 掌握现代企业薪资体系设计的思路与操作流程
- 了解岗位测评的相关知识，科学进行岗位测评
- 通过现场模拟，掌握现代企业薪资体系设计的技能
- 系统掌握营销组织、其他人员的薪资福利体系设计方法
- 提供学员职位评估练习，需要自带电脑，并提供测评要素两套
- 建议携带企业自身的实际工资数据，将现场指导学员设计出符合企业自身实际情况的新的薪酬体系

业自身实际情况的新的薪酬体系

- 如何加强企业凝聚力建设

### **【培训对象】**

企、事业单位董事长、总经理、人力资源总监、经理、薪酬专员、绩效考核专员、劳动关系主管、工会干部等

### **【课程时长】**

3天 (6小时/天)

### **【课程老师】**

张庆老师

### **【课程大纲】**

## **第一讲、薪酬管理**

### **一、薪酬体系**

- 1、全面薪酬概念及其构成
- 2、薪酬概念的理解及其工作中的应用

### **二、薪酬管理的目的**

- 1、 保证薪酬竞争性，为企业吸引、留住优秀人才；
- 2、 回报、激励员工；

3、促进公司与员工利益共同体关系的形成；

4、控制人工成本。

### 三、薪酬设计的基本原则

1、对外具有竞争力

2、对内具有公正性

3、对员工具有激励性

4、经济性（支付能力）

5、合法性

6、便于管理者掌握、员工理解

## 第二讲、如何设计岗位薪酬标准

### 一、现代企业薪酬设计的两大基本导向

1、以职位为导向的薪酬体系设计

2、以能力为导向的薪酬体系设计

### 二、以职位为导向企业如何设计职位薪酬标准

1、何谓职位评价？

2、职位评价四类方法：工作排序法；工作分类法；要素比较法；要

素计点法。

- 3、要素计点职位评价（附：案例模拟演练）
- 4、职位评估的建议
- 5、职位评价结果运用的两种方法：薪点法；职级划分法。
- 6、确认职位标准工资的两种方式：原有体系的过渡；系统重建。
- 7、职级内部层级结构设计
- 8、如何将任职人的工资水平纳入相应体系
- 9、咨询实案
- 10、职位薪酬后续维护（薪酬调整矩阵）
- 11、如何设定固定工资与绩效工资的比例（上山型岗位；平路型岗位；

下山型岗位)

- 12、奖金分配矩阵设计

### 第三讲、营销组织薪酬设计

#### 一、营销人员底薪设计

- 1、影响业务员底薪的因素
- 2、MSW 系统销售系统之薪酬分析表

3、如何确定销售管理人员（经理、总监）底薪

## 二、首次业务全额提成法

## 三、相对薪酬法

1、相对薪酬法的心理依据

2、如何全员PK？

## 四、菲尔德法一，让业绩爆炸增长

1、运用 菲尔德法一对企业的要求

2、菲尔德法一业务人员底薪

3、不同行业总提成比例参考及分配模式

4、营销人员提成如何发放（方案解读）

## 五、菲尔德法二，用干部挖潜业绩

1、运用 菲尔德法二对企业的要求

2、菲尔德法二销售组织层级设定

3、菲尔德法二销售目标的设定

4、菲尔德法二销售提成比例设定

5、菲尔德法二底薪标准设定

## 第四讲、其他人员薪酬设计

## 一、高管人员薪酬设计

- 1、高管月度季度年度五级工资制
- 2、高管人员月薪
- 3、高管人员提成分配
- 4、高管人员目标设定

## 二、客服人员薪酬设计

- 1、客服人员的收入组成
- 2、客服人员的提成分配

## 三、财务人员薪酬设计

- 1、财务人员薪酬组成
- 2、财务人员绩效工资设定

## 第五讲、组织凝聚力建设

(以上课程根据企业要求可适当调整内容)