

中小企业职位薪酬体系设计

【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。

【课程收益】

- 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
- 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

【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】

2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。

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

(以上课程根据企业要求可适当调整内容)