

《战略型薪酬设计五步法则》

培训目标：

为什么高薪酬、高福利，员工还不满意？

为什么发奖金，倒落得个怨声载道？

为什么薪酬成本居高不下，员工却积极性不高？

为什么薪酬激励并没有转化成全员向战略目标进攻的动力？！

本课程将从战略的高度，重新审视薪酬体系设计所应具备的五重意义，通过案例分享，解析战略型薪酬体系设计的理念、思路和步骤，使学员透彻理解薪酬设计与战略的内在响应关系，掌握薪酬体系设计的实操性技术、工具和方法。

培训对象：

董事长、总裁、总经理、高层经营管理者、人力资源总监、薪酬管理人员

培训时间：

1天

课程提纲：

一、什么是战略型薪酬体系

- 1) 战略是薪酬体系设计的出发点
- 2) 薪酬如何服务战略与经营
- 3) 薪酬体系应具备的五重意义
- 4) 战略型薪酬体系的五步法则

二、第一步：确定价值风向标

- 1) 战略澄清
- 2) 谁代表价值，建立价值评价模型
- 3) 向谁倾斜，选择薪酬政策
- 4) 职位序列规划
- 5) 职位评价
- 6) 薪酬标准设置

三、第二步：选择薪酬管理模式

1) 薪酬模式一览

基于职位的薪酬模式

基于能力的薪酬模式

基于业绩的薪酬模式

基于市场的薪酬模式

2) 如何选择薪酬模式

业务特点选择法

发展阶段选择法

3) 薪酬管理的组织分工

薪酬管理的核心职能

薪酬管理的常见组织分工

4) 薪酬管控机制

总额控制

调薪控制

分层控制

四、第三步：响应运营重点

- 1) 明确企业运营的年度重点或战略主题
- 2) 针对运营重点的项目型奖励机制的确定
- 3) 奖励机制的合理性评判
- 4) 项目型奖励机制的操作注意事项

五、第四步：打通与绩效的关系

- 1) 薪酬结构的分解与绩效工资的设计
- 2) 绩效与绩效工资的机制设计
- 3) 绩效与调薪的机制设计
- 4) 绩效与项目型奖金的机制设计
- 5) 绩效与周期型（年度）奖金的机制设计

六、第五步：建立技术规范性

- 1) 薪酬结构如何分解
- 2) 福利结构的设计
- 3) 薪酬模拟测算
- 4) 规范的薪酬管理制度文本

七、中长期激励体系设计

- 1) 中长期激励模式纵览
- 2) 中长期激励模式对比分析
- 3) 中长期激励模式的选择要点

八、结束语