

---

## 01 全面薪酬体系设计“6+1”（2天）

### 【培训前言】

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，乃至整体业绩都有直接的影响。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。

国内企业许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瓶颈。因此，建立一套规范、公平、竞争力强的薪酬体系，是国内企业迫切需要解决的难题。

### 【培训收益】

- 1、全面了解现代企业职位薪酬体系设计的常用方法
- 2、掌握现代企业薪酬体系设计的思路与操作流程
- 3、了解岗位价值评估的相关知识，科学进行岗位价值评估
- 4、通过现场模拟，掌握现代企业薪酬体系设计的技能
- 5、现场进行学员职位评估练习，并提供岗位价值评估工具一至两套
- 6、建议携带企业自身的实际工资数据，时间允许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

### 【培训对象】

董事长、总经理、人力资源总监、经理、薪酬管理专员、绩效管理专员、劳动关系主管、工会干部等

### 【培训时长】 2天

### 【课程大纲】

#### 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
- 3、公务员薪酬的竞争性问题

#### 二、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

#### 三、薪酬设计的“6+1”个步骤

---

## 1、制定薪酬策略

- 1) 薪酬水平的市场定位策略；
- 2) 薪酬纵向总差距的确定策略；
- 3) 薪酬级差等差、等比跃升策略；
- 4) 薪酬倾向策略
- 5) 企业发展不同阶段的薪酬策略
- 6) 不同年龄层面员工的薪酬策略
- 7) 国企和私企的薪酬策略

## 2、岗位价值评估

- 1) 选择岗位价值评估工具
  - 工作排序法
  - 工作分类法
  - 要素比较法
  - 要素计点法
- 2) 成立岗位价值评估小组
- 3) 岗位价值试评估
- 4) 岗位价值评估
- 5) 岗位价值评估数据处理

## 3、市场薪酬调查

- 1) 确定薪酬市场调查范围
- 2) 选择调查方式
- 3) 如何设计调查问卷
- 4) 调查数据资料的应用

## 4、薪酬结构设计

- 1) 销售人员的薪酬结构
- 2) 管理人员的薪酬结构
- 3) 研发、技术人员的薪酬结构
- 4) 项目人员的薪酬结构
- 5) 生产作业人员的薪酬结构
- 6) 国企和私企的薪酬结构

## 5、薪酬分级和定薪

- 1) 确定职级
- 2) 划分薪级
- 3) 确定各薪级的中心值
- 4) 确定各薪级的上下限额

- 
- 5) 确定同一职等的级数
  - 6) 确定级差比例与级差差额
  - 7) 形成职等薪级表

#### **6、薪酬调整**

- 1) 确定晋升降级范围及标准
- 2) 薪酬调整权限

#### **7、员工薪酬入级 (6+1)**

- 1) 员工薪酬入级的原则
- 2) 高于薪酬体系员工入级的三种处理方法
- 3) 低于薪酬体系员工入级的两种处理方法

### **四、营销人员的薪酬设计 (选择性章节)**

- 1.纯佣金制
- 2.纯薪金制
- 3.底薪加奖金制
- 4.底薪加佣金加奖金制
- 5.瓜分制
- 6.浮动定额制
- 7.同期比制
- 8.落后处罚制度
- 9.排序报酬法
- 10.价格杠杆制

### **五、高管薪酬设计**

- 1、高管人员月薪
- 2、高管人员提成分配
- 3、高管人员目标设定

### **六、宽带薪酬**

- 1.定义：
- 2.宽带薪酬的优点
- 3.宽带薪酬的弊端
- 4.宽带薪酬的适用范围
- 5.宽带薪酬的方案调节
  - 1) 调整中位值
  - 2) 调整带宽

### **七、津贴设计 (选择性章节)**

- 1、交通 (住房) 补助津贴

- 
- 2、女职工生育津贴
  - 3、节假日加班津贴
  - 4、电话费津贴
  - 5、出差津贴
  - 6、结婚津贴

现场分享：请分享一下贵公司的津贴设计，并分析是否合理？

## **八、股票期权（选择性章节）**

### 1.股票期权的现状

案例：探路者的期权

- 2.完整的股票期权计划的内容：十个方面
- 3.股票期权的股票从何而来
- 4.执行价格怎样确定
- 5.授予数量确定
- 6.股票期权行使的方式：可匀速或加速
- 7.股票期权权利变更及丧失
- 8.实行期权激励必须具备的配套条件

### **【课程呈现】**

30%理论+40%案例+20%练习+10%总结