

---

## 02 薪酬体系设计案例分享（1天）

### 【培训前言】

他山之石，可以攻玉。

通过行业内其他企业薪酬体系设计的全流程介绍，可以更清楚的了解自己公司薪酬方面存在的问题，加以改善，使公司的薪酬体系更好的发挥效果。

### 【培训收益】

- 1、全面了解现代企业职位薪酬系设计的常用方法
- 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，并提供测评要素一至两套

### 【培训对象】

董事长、总经理、人力资源总监、人力资源经理、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】1天

### 【课程大纲】

#### 一、企业概况

- 1.企业概况
- 2.企业薪酬诊断

#### 二、项目难点

- 1.薪酬项目难点解读

#### 三、设计思路

##### 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) 选择岗位价值评估方法

- 工作排序法
- 工作分类法
- 要素比较法
- 要素计点法

3) 岗位价值评估小组

4) 岗位价值试评估

5) 岗位价值评估

6) 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) 确定职等

2) 划分薪等

3) 确定各薪等的中心值

4) 确定各薪等的上下限额

5) 确定同一薪等的级数

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、咨询效果**

- 1.薪酬设计的咨询效果
- 2.薪酬设计的后续服务

#### **【课程呈现】**

30%理论+40%案例+20%练习+10%总结