

# 薪酬体系设计

## 培训受众:

人力资源经理，主管及其他从事薪酬福利工作的人员

## 课程收益:

通过案例分析和角色扮演，使学员理解薪酬系统的核心因素，并且明白薪酬系统是一个看似简单而实际十分复杂的体系

使学员了解薪酬设计和维护的原则

通过案例讨论、展示和点评使学员充分理解和记忆薪酬原则，并将其运用在工作中去

分析和了解欧洲关于薪酬问题的思考和实践，考虑如何为我所用

使学员了解职务描述真正的用途，以及怎样制作职务分析和描述级别系统的制定原则和注意事项

学习使用工资批准单

通过讨论，学员可学习到我们通过一些基本的规则的制定，我们可省去加班费总额50%甚至更多的费用

通过案例分析引入本课程的要点，使学员不知不觉中达到一定的高度和深度

学员通过讨论和案例分析可以充分理解到福利泛滥的恶果，并主动在保证员工情绪的前提下节约成本简化管理，进而保证人力成本投入的高回报

保证福利计划的理性化同时保证公司有关政策的合法性

## 课程大纲:

### 一、付薪哲学

- 薪酬的本质以及如何看待它的激励性？
- 如何基于企业战略来做薪酬体系设计中的相关决策

### 二、薪酬体系设计的三个公平

- 薪酬体系设计三个公平的原则是什么？
- 外部竞争性和外部均衡性？常见的误解和错误；
- 公司的薪资水平在市场上的定位该如何确定。
- 衡量内部均衡的公式是什么，它不平衡将导致什么问题。
- 四种衡量岗位价值方法。
- 选择岗位测评要素的三个原则是什么？
- 岗位测评的六个步骤是什么？
- 如何用回归拟合校验岗位测评的结果是否准确。

- 职位分级（职级图）如何做技术、管理等岗位薪资序列如何设计
- 职级图在招聘、晋升核定工资中的用途。
- 岗位测评的小组该如何构成，包括什么成员，常见错误
- 岗位测评注意事项和常见问题。

### 三、薪酬体系设计

- 企业工资级别数量如何确定？
- 各级工资的级幅度设定有什么规律和实际运用上的意义？
- 企业的薪资水平如何市场化？
- 两级工资之间的重叠度该如何设定，实际运用中的意义是什么？

### 四、如何充分发挥薪酬的两个激励

- 在薪资管理中如何“以岗定级、以人定档、以业绩定奖金”；
- 如何为新招聘的人员定薪，如何为调动的人员定薪；
- 解决薪酬水平低于标准的人员（绿圈）的科学合理方法；
- 解决薪酬水平超标的人员（红圈）的十种方法；
- 薪资调整的种类（晋升调薪、业绩调薪、结构化调薪）；
- 给张三调薪，李四也要求调薪，怎么办？不同的人各调多少薪，如何量化？