

薪酬管理体系设计与保险管理实务

课程背景：

薪酬管理涉及到企业的价值分配，直接影响员工和企业的利益，薪酬管理好的企业，能够找到企业与个人之间的利益平衡点，激励员工努力工作，管理不好的企业，将挫伤员工的积极性或增加企业成本压力，导致员工跳槽或企业竞争力下降。

如何设计既能够体现内部公平性，又能够具有外部竞争性的薪酬结构，如何利用薪酬管理激励员工，调动员工的工作积极性，防止员工流失；如何在不增加成本的基础上，使得员工和企业收益最大化，这些是本课程研究和解决的问题。

课程目的：

通过对本次课程的学习，达到以下目的：

1. 了解薪酬理论与分配理论，提高收入分配认识的系统性；
2. 掌握薪酬战略如何与企业发展战略一致
3. 掌握薪酬结构、设计薪酬的方法、影响薪酬设计的因素；
4. 学会运用薪酬管理的工具，调动员工的积极性，降低企业运营成本，提高企业的竞争性；
5. 掌握如何降低人工成本，让薪酬支出变成一种高回报的投资的方法；
6. 掌握打造员工与企业的利益共同体和命运共同体的方法，掌握薪酬体系设计的模式，掌握薪酬设计的工具，学习提高企业价值的方法。
7. 了解社保、工伤等法律方面的知识，掌握处理社保、工伤纠纷的技巧

培训对象：

企业中高层管理人员，人力资源部经理，薪酬管理人员

培训方式：

教案讲授、案例分析，情景互动，专题研讨，问题解答

培训时间：

2天

课程大纲：

第一部分：收入分配理论（薪酬理论）

- 1、 工资与工资总额
- 2、 边际生产率工资理论；
- 3、 均衡价格工资理论；
- 4、 效率工资理论
- 5、 福利经济学的收入分配理论
- 6、 马克思对古典经济学理论的批评以及马克思的收入分配理论
- 7、 人力资本理论
- 8、 社会主义收入分配理论

第二部分：战略性薪酬管理

- 1、 薪酬战略与薪酬分配的重要性
- 2、 我国薪酬管理过程中存在的主要问题
- 3、 国内外关于薪酬分配的主要理论和观点
- 4、 战略性薪酬与传统薪酬的区别
- 5、 薪酬战略与公司竞争战略（如何根据公司战略制定薪酬战略）
- 6、 不同类型人才的薪酬战略
- 7、 薪酬体系包含的内容（薪酬决定标准；薪酬结构；薪酬水平；薪酬管理制度）
- 8、 在员工身上投入多少合适

- 9、 薪酬激励模式
- 10、 合理人工费用的计算与人工成本控制
- 11、 如何化解工资成本压力
- 12、 如何降低人工成本
- 13、 如何提高劳动生产率
- 14、 如何留住关键人才

第三部分 薪酬设计的方法与技巧

1. 薪酬分配的内容与原则
2. 薪酬等级的类型
3. 薪酬体系设计的依据和方法
4. 薪酬结构与设计艺术
5. 工作评价与职位评估的方法
6. 工资标准测算与薪点表的制作方法
7. 工资浮动幅度与工资带的设计方法
8. 工资标准与结构调整方法
9. 不同薪酬形式及其计算方法
10. 奖金的提取与发放方法
11. 年薪制的设计方法

12. 股权期权的设计方法

13. 基于能力薪酬的设计方法

第四部分：社保、工伤与薪酬管理中的突出法律问题

- 1、 双倍工资差额赔偿的时效及标准如何认定
- 2、 对法定退休人员解除劳动关系用人单位如何支付经济补偿金
- 3、 社保争议的范围以及劳动者的损失标准如何界定
- 4、 工伤保护与工伤处理
- 5、 高温补贴如何发放
- 6、 用人单位未缴社保，如何支付经济补偿
- 7、 加班费申请举证责任由谁承担
- 8、 带薪假的期间如何计算？支付标准如何确定
- 9、 建立和完善薪酬制度应注意的问题
- 10、 标准的工资条应包含的内容