

《有效激励-房地产薪酬激励体系重构与落地实施技巧》

1. 课程对象

房地产企业人力资源管理者（薪酬专员、薪酬经理、人力资源负责人）

2. 课程收益

- 掌握房地产岗位评价工具及方法；
- 掌握年薪制、岗位绩效制、佣金提成制、项目提成制等房地产薪酬模式的设计技巧；
- 掌握房地产公司薪酬构建的个性化推进方法与技巧；
- 掌握管理咨询公司等外脑的选择与管理技巧。

3. 课程特色

- 最实用的工具方法；
- 最真实的情景模拟；
- 最实战的落地经验；
- 最纯粹的实战课程。

4. 课程时间

1-2 天

5. 课程介绍

1. 我们的行业与本次课程特色
 - 1.1 这是一门什么样的课程
 - 1.2 因果、权变与管理一道与术
 - 1.3 房地产行业的激荡 30 年
 - 1.4 房地产人力资源管理现状与未来
 - 1.5 房地产人力资源管理者应具备的十项能力
2. 房地产行业与薪酬激励
 - 2.1 从房地产业务特点看薪酬激励
 - 2.2 房地产薪酬激励特点分析
3. 薪酬重构中人力资源部门的角色定位
 - 3.1 人力资源部门与决策层
 - 3.2 人力资源部门与体系建设
 - 3.3 人力资源部门与薪酬重构操作过程
4. 考核与薪酬密不可分的关系
 - 4.1 考核与薪酬的关系
 - 4.2 如何做好薪酬与考核的衔接
5. 薪酬设计的起点---岗位评价技术
 - 5.1 岗位评价工具的演变与发展
 - 5.2 岗位评价工具介绍：因素法、对比法、排序法等
 - 5.3 岗位评价组织技巧
 - 5.4 因素法岗位评价技术应用与练习（宽带薪酬设计）

6. 薪酬设计的原则
 - 6.1 传统三大公平原则解析
 - 6.2 三大原则之外的实践要点
7. 房地产企业四类典型薪酬模式设计
 - 7.1 房地产岗位绩效制薪酬设计与案例解析
 - 7.2 岗位绩效制适用范围
 - 固定与浮动部分设计
 - 岗位工资与绩效工资设计
 - 年终奖金的设计
 - 7.3 房地产佣金制薪酬设计与案例解析
 - 佣金制的适用范围
 - 开发项目佣金的设计
 - 销售佣金制的设计
 - 7.4 房地产年薪制薪酬设计与案例解析
 - 年薪制的适用范围
 - 职能年薪制的设计
 - 7.5 房地产项目管理制薪酬设计与案例解析
 - 项目年薪制与团队激励体制设计
8. 房地产企业各发展阶段薪酬设计要点
 - 8.1 起步期分析与推进要点
 - 8.2 雏形期分析与推进要点
 - 8.3 规范管理期分析与推进要点
9. 绩效与薪酬重构的外力支持
 - 9.1 管理咨询公司角色与价值
 - 9.2 选择管理咨询公司的技巧
10. 再看房地产人力资源管理者应具备的十项能力

6. 备注说明

- (1) 课程大纲为基本参考，讲师会根据实际课程需要进行局部变化；
- (2) 所有文字均有知识产权唯一性，请勿泄露或提供第三方使用。