

---

# 岗位分析与薪酬设计管理

## 一、岗位分析

### (一) 岗位分析的作用与意义

- 1、岗位分析的作用；
- 2、为什么岗位分析总是做不好？

### (二) 岗位分析的方法

- 1、组织与部门职责与岗位职责的关系
- 2、常用的岗位分析的方法——资料分析法，问卷法，观察法，部门职责分解法

### (三) 岗位分析的步骤与流程

- 1、组织结构设计与流程设计
- 2、部门职责设计
- 3、岗位职责设计
- 4、岗位任职资格设计
- 5、常见的岗位设计的误区与错误

### (四) 岗位说明书的运用

- 1、岗位说明书在薪酬设计中的运用
- 2、岗位说明书在培训中的运用
- 3、岗位说明书在招聘中的运用
- 4、岗位说明书在考核中的运用

## 二、薪酬在人力资源价值链的位置

### (一) 薪酬管理中与设计核心问题

- 1、不近人意的薪酬设计对企业的影响
- 2、薪酬战略的4大问题与两对核心矛盾
- 3、薪酬管理中的几个核心问题

### (二) 薪酬设计需要解决的矛盾——内部公平性

- 1.内部公平性的常用工具——职位评估
- 2.职位评估中常见的问题
- 3.职位评估案例

### (三) 薪酬设计需要解决的矛盾——外部公平性

- 1.什么是外部公平性

## 2.解决外部公平性常用的工具

---

### 3.如何确定薪酬水平

#### **(四) 薪酬与能力的关系**

- 1.薪酬如何影响员工能力
- 2.如何评估员工能力
- 3.能力薪酬的设计

#### **(五) 奖金设计如何使公司、部门、个人三挂钩**

- 1、几种公司、部门、个人奖金挂钩模式的思考
- 2、几种模式优缺点的对比
- 3、集团公司下属分子公司的效益是否要与集团公司挂钩

#### **(六) 奖金设计与外部因素的影响**

- 1、老总的奖金究竟该不该发
- 2、采购经理的奖金究竟该不该发
- 3、如果过滤外部因素的影响

#### **(七) 薪酬设计的公平问题**

- 1、业务部门与业务部门的平衡
- 2、业务部门与职能部门的平衡
- 3、能力差的人与能力强的人之间的平衡

#### **(八) 业内各部门奖金设计的要点**

- 1、销售部门提成制，还是奖金制？
- 2、项目类型工作奖金的设计
- 3、生产部门奖金的设计
- 4、年薪制奖金的设计

#### **(九) 奖金的周期**

- 1、奖金周期与考核周期
- 2、年终奖还是年中奖
- 3、时机选择要考虑的要点
- 4、奖金的滞后性

#### **(十) 奖金在收入中所占有的比例**

- 1、100%奖金与100%固定
- 2、不同类型人在收入中奖金的比例

#### **(十一) 如何解决好薪酬设计与企业发展之间的关系**

- 1.企业不同的发展阶段薪酬管理的特点
- 2.如何以薪酬战略有效的激励员工，获得发展

## **(十二) 薪酬设计需要考虑的其他问题**

---

1.薪酬与企业文化

2.薪酬与工作模式

## **(十三) 薪酬设计的过程与步骤**

1.薪酬设计的几种方法

2.薪酬的调整难题