
《全面薪酬体系设计与管理》

一、人力资源管理与企业战略的联系

- 1、人力资源管理角色的演变
- 2、薪酬的本质与目的
- 3、全面薪酬体系的框架
- 4、薪酬设计方案的目的
- 5、薪酬系统的构成与设计流程

二、企业付薪哲学与付薪理念

- 1、薪酬哲学的四个基本问题 (why, what, how, who)
- 2、薪酬各组成因素的实质
- 3、关于付薪理念的讨论
 - 1) 如何解决为职位价值付薪的问题
 - a 职位说明书
 - b 职位评估
 - 2) 为业绩/绩效付薪 (如何解决奖金分配问题)
 - 3) 为能力付薪 (如何解决薪酬发放中各岗位因人而异的问题)
 - 4) 薪酬结构设计的框架

三、内部公平性分析

“将军的苦恼”引发的分配故事

- 1、关于职位价值的定义
- 2、职位评估的三种应用
- 3、职位评估常用的几种方法介绍
 - 1) 全部工作排序法
 - 2) 因素点值评估系统分析与评估结果应用
 - 3) 案例练习：用点值评估系统对职位进行评估
 - 4) 如何建立客户化的职位评估模型
 - 5) 运用数学办法确定公司的薪酬职级
 - 6) 企业自主开展职位评估的经验建议与分享

四、外部竞争性分析

- 1、各种获取市场数据的渠道
- 2、薪酬调查的程序
- 3、调查问卷的设计
- 4、调查数据分析与调查报告应用

统计分析方法：median, mean, quartiles(25th, 50th, 75th), Regression Analysis

通过上述方法明确市场的工资趋势，并把企业的工资趋势和市场进行比较。

五、薪酬结构设计

- 1、标准工资线的设计
 - 1) 薪酬数据回归分析

案例练习：运用计算机模拟进行回归分析（建议学员自带笔记本电脑，通过该

方法，学员可以在自己公司操作薪酬设计，并以此确定标准工资数据，并学会用数

学拟合曲线的方法表达出企业现有的工资水平趋势)

2) 通过计算如何确定中点增加率 (Progression) 来确定工资的级差

六、薪酬管理

1、幅宽分区的应用

1) 如何设计薪酬增长矩阵进行年度调整

(通过案例及计算练习让学员掌握矩阵的计算方法并有效地控制预算并做到整体的公平性)

2) 通过公司的历史数据计算说服高层确定工资的年度增长总额

2、奖金发放地计算

1) 如何通过建立奖金发放矩阵来计算出每位员工的奖金数额，并有效地控制预算。

2) 如何利用绩效考核结果计算各个部门与各人的奖金 (讲解及练习)

3、各类不同人员的薪酬设计

1) 通过宽幅工资结构设计研发人员的薪酬 (skill - based 薪资设计)

2) 销售人员的薪酬设计，介绍并计算几种不同的销售人员的薪酬方法

七、薪酬政策的制定

1、影响企业薪酬的宏观与微观的因素

2、世界著名公司的薪酬支付理念的介绍与比较

3、如何制定并描述公司的薪酬政策。

八、福利体系建设长期激励

1、法定福利

2、补充福利

3、长期激励的原则与方式