

# 薪酬设计与管理

温馨提示：建议学员携带电脑，课堂以演练和互动为主。

## 一、 理念篇

### 1、经典的付薪哲学：4P理论

Position——为岗位付薪

Price——为市场付薪

Person——为能力付薪

Performance——为绩效付薪

### 2、薪酬设计指导原则：一个前提、两个平衡、三个匹配、四个公平

2.1 一个前提：合法性

2.2 两个平衡：

激励与成本的平衡

个体与效益的平衡

2.3 三个匹配：

个人薪酬与岗位相对价值相匹配

个人薪酬与绩效相匹配

个人薪酬与能力相匹配

2.4 四个公平：

内部公平：

外部公平：

自我公平：

过程公平：

案例：某科技公司基于公平性设计的薪酬方案

### 3、薪酬设计的目标：

3.1 建立基于战略的宽带薪酬体系

3.2 同时也是动态调整的薪酬机制

#### 4、薪酬管理的知识点：

市场分位

薪酬曲线

带宽

重叠度

级差

……

## 二、 技战篇

### 1、薪酬设计的内容

### 2、薪酬设计步骤：六脉神剑设计法

#### 2.1 第一步：岗位价值评估

现场演练：学员模拟组织岗位评估

#### 2.2 第二步：薪酬现状分析

现场演练：散点图、趋势图的绘制

咨询案例：某地产公司薪酬现状分析

#### 2.3 第三步：薪酬结构设计

案例1：美的公司职位序列划分

咨询案例2：某制造型企业年功工资的设计方案

## 2.4 第四步：市场水平选取

现场演练 1：薪酬调查的统计练习

现场演练 2：市场分位选取练习

## 2.5 第五步：薪酬宽带设计

现场演练 1：宽带薪酬设计练习

现场演练 2：柱状图绘制技巧

现场演练 3：套档模型的设计

## 2.6 第六步：薪酬测算与切换

咨询案例：某电力公司的薪酬切换方案

## 3、薪酬管理机制的构建

# 三、 特战篇

## 1、薪酬管理与其他管理的关联

薪酬管理与绩效管理等

## 2、薪酬管理中的激励性设计

弹性福利

中长期激励（股权设计）

咨询案例：某新三板公司员工激励方案

非物质激励的运用等

## 3、VUCA（易变、不确定、复杂、模糊）时代薪酬管理赋能模式

能力薪酬的运用

## 合伙人制的运用

案例：永辉超市的合伙制