



一、培训背景

薪酬作为最重要的激励手段一直得到了企业和员工高度重视，但是也由于其高度的敏感性让人力资源工作者从“薪酬”发展到“心愁”，如果操作不当的话，还有可能成为“新仇”。企业无法让每个员工对薪酬感到满意的，这是必然（有谁会认为自己的工资高呢？），但至少要在企业里形成一套经得起推敲的薪酬体系，这是人力资源工作者的工作职责，我们力图通过课程为学员找到一种容易理解的方式，让学员能够根据企业的实际情况建立这样一套体系，完成自己的工作职责，这是我们的初衷，因此本课程更关注的是实际操作中的方式方法。

课程收益：

了解薪酬体系的价值

了解薪酬杠杆的作用

熟悉薪酬理念

明确薪酬操作步骤

掌握薪酬操作关键环节四、主讲专家

二、课程大纲

第一讲 薪酬体系

1. 全面薪酬概念及其构成
2. 薪酬概念的理解及其工作中的应用

3. 薪酬的竞争性问题

第二讲 薪酬设计的基本原则

1. 对外具有竞争性
2. 对内具有公平性

第三讲 岗位分析

1. 什么是岗位分析与岗位分析的作用
2. 岗位分析的方法
3. 组织与部门职责与岗位职责的关系
4. 常用的岗位分析的方法——资料分析法，问卷法，观察
5. 岗位分析的步骤与流程
6. 部门职责设计
7. 岗位职责设计
8. 岗位任职要求设计
9. 常见的岗位设计的误区与错误

第四讲 制定薪酬策略

1. 薪酬水平的市场定位策略；
2. 薪酬纵向总差距的确定策略；
3. 薪酬级差等差、等比跃升策略；
4. 薪酬倾向策略
5. 企业发展不同阶段的薪酬策略
6. 不同年龄层面员工的薪酬策略

第五讲 岗位价值评估实操

1. 岗位价值评估工具分析

工作排序法

工作分类法

要素比较法

要素计点法

2. 海氏、汉威特、华信惠悦、美世国际职位评估体系分析

3. 岗位价值评估小组成员选择的诀窍

4. 选择关键岗位的计算公式与诀窍

5. 岗位价值试评估与评估

6. 岗位价值评估数据处理

7. 岗位测评注意事项和常见问题

8. 岗位测评如何不被打扰

第六讲 市场薪酬调查

1. 确定薪酬市场调查范围（薪酬、招聘半径）

2. 做市场薪酬调查的两种方法

3. 如何设计调查问卷

1. 如何阅读市场薪资调查报告

2. 如何把企业的薪资水平与市场曲线相比，并且画出企业薪资曲线与市场各分位曲线

3. 调查数据资料的应用

第七讲 薪酬分级定薪

1. 薪酬如何分级，以及设计原则
2. 薪级如何划分
3. 如何确定各薪级的中心值
4. 如何确定各薪级的上下限额
5. 如何确定同一职等的级数
6. 确定级差比例与级差差额
7. 形成职等薪级表

第八讲 薪酬结构设计

1. 销售人员的薪酬结构
2. 管理人员的薪酬结构
3. 研发、技术人员的薪酬结构
4. 项目人员的薪酬结构
5. 生产作业人员的薪酬结构
6. 国企和私企的薪酬结构
7. 薪酬结构的三种构成
8. 固定收入和变动收入的构成，原则以及常见问题
9. 当期收入和预期收入的问题分析
10. 白色收入和黑色收入的问题分析

第九讲 薪酬调整制度

1. 薪资调整的种类（普调和个体调整）
2. 确定晋升降级范围及标准
3. 薪酬调整权限

第十讲 员工薪酬入位

1. 员工薪酬入级的原则
2. 老员工如何定薪
3. 新员工如何定薪
4. 解决薪酬水平低于标准的人员的科学合理方法
5. 解决薪酬水平超标的人员的方法

第十一讲 薪酬的其他问题

1. 如何设定奖金的比例
2. 企业为员工发放绩效工资的计算公式
3. 关于绩效工资或奖金的讨论
4. 如何看待给予部门经理相应的合理的薪资管理权限（二次分配的问题）
5. 薪酬保密和薪酬公开的问题分析
6. 薪酬的哪些内容需要公开