

《赢在薪酬—全面薪酬体系设计》

课程前言

薪酬是企业员工最为关注的核心问题，薪酬体系的公平科学对人才的选用育留和业绩有着直接的影响。面对市场竞争环境，科学合理和有一定激励性的薪酬体系的完善显得颇为重要。而国内企业大多缺乏科学的薪酬体系设计，缺乏对内的公平性，对外的清晰有效的市场定位和外部均衡的设定；对个体均衡性的设定也有待提高，缺乏与能力模型和业绩的充分挂钩。

- ✓ 如何吸引和留住企业核心人才？
- ✓ 如何通过薪酬设计与管理达到激励员工的目的？
- ✓ 如何确定公司的薪资水平在市场上的定位？
- ✓ 如何定期根据市场水平调整公司的薪酬制度？
- ✓ 如何建立员工晋升与轮调通道？
- ✓ 如何加强在薪酬管理中的必要沟通？

.....

这些问题的存在，导致薪资管理无法发挥出其导向功能、管理功能及激励功能。本课程将结合程鹏老师多年来为企业成功推

行薪资管理咨询的实战经验，透过协助企业建立一套规范、公平、激励效果好的薪资体系，从而吸引与留住企业核心人才，合理化薪酬成本，为企业永续经营发展提供支撑和保证。

课程收益

- ◆ 掌握如何建立战略性薪资管理体系
- ◆ 全面掌握薪资、奖金体系设计的规范方法；
- ◆ 科学进行岗位测评和薪资级别的现场设计；
- ◆ 系统掌握薪酬设定、奖金、调薪等薪酬管理方法；
- ◆ 掌握如何提高员工满意度，更大发挥员工的价值，降低员工流失率；
- ◆ 掌握如何在既定的成本规模和效益最大化的基础上，发挥薪酬体系的效能；

- ◆ 掌握员工激励的原理与可操作的实用方法。

课程特色

- ◆ 运用案例引入深化课程，更为实效地帮助参与者体验课程核心要义；
- ◆ 大量的咨询案例分析与互动，更为直观地帮助参与者领会课程思想；
- ◆ 融入咨询工具与方法，运用五步教学法，令学员掌握落地实操工具；
- ◆ 整体建构绩效管理体系，传道授业解惑一网打尽，全面提升技能。

课程对象

企业董事长或总经理、中高层管理者、人力资源管理者

课程形式

互动讨论、角色演练、小组交流、案例分析等多元化教学方式

课程时长

标准版 2 天（6 小时/天）

模块一：战略性薪资管理体系建立

- 1、薪酬的本质是什么，如何看待它的激励性？
- 2、什么是战略性薪酬管理，如何有效、长期地激励员工？
- 3、薪酬体系设计的最大着力点是什么，公平还是激励？
- 4、薪酬设计的九大原则与规划三要点
- 5、薪酬体系金字塔——如何改革薪酬以获得企业竞争优势

模块二：“内部公平性”的力量——从工作分析到岗位评估

- 1、 合理化工作分派，消除管理中的“盲点与重叠
- 2、 运用动态岗位说明书认知岗位——FOM表的运用
- 3、 认识JE岗位评估——岗位价值评估的“十四把尺”
- 4、 企业内推行岗位评估的方法与流程
- 5、 岗位评估因素设计的内在逻辑与关系
- 6、 如何根据评估结果设计职务分类与职业发展通道

课堂练习：岗位价值大家评——JE评估工具练习

模块三：建立外部竞争性——“薪资调查报告”

- 1、如何做市场薪资调查，市场薪资调查的边界该怎么确定？
- 2、影响和决定一个岗位市场薪资价格高低的因素？
- 3、如何阅读市场薪资调查报告，市场分位值是什么概念？
- 4、如何把企业的薪资水平与市场曲线相比？
- 5、根据企业战略设计薪酬政策和组合
- 6、如何运用岗位评估结果和市场数据，进行薪资设计？

研讨：薪酬调查报告实例讲解

模块四：建立以绩效为导向的薪酬规划

- 1、如何基于企业总体战略设定薪酬政策？
- 2、如何进行薪酬结构设计以及确定各职等定薪标准？
- 3、如何依据绩效差异和现有薪酬水平进行调薪方案设计？
- 4、新旧薪酬政策及实施方法如何有效对接、平稳过渡？
- 5、把钱花在刀刃上——津贴与福利项目的设计差异
- 6、动人心弦——优秀企业津贴与福利项目案例分享

头脑风暴：津贴与福利项目设计大 PK

模块五：建立利益与贡献的纽带——绩效工资与奖金

- 1、如何进行固浮工资比例设计以最大化的激励员工？
- 2、如何依据绩效差异进行本薪与奖金浮动？
- 3、利益共享，风险共担——如何设计“成就共享激励机制”
- 4、企业中长期激励——了解股权激励的几种常见方法

小组研讨：让绩效成为利益与贡献的核心集结点

模块六：“四两拨千斤”——卓有成效的非物质激励

- 1、非物质激励的认知误区与四大经典理论
- 2、怎样才能有效激励他人——寻找激励因子？
- 3、理解组织管理中人员激励的目的与手段
- 4、员工激励困境的错位体验
- 5、因势利导——员工激励实用工具串讲与演练

模块七：现场答疑与辅导

- 1、针对工作中的实际问题，现场答疑释惑；

2、分组研讨，引导实际问题解决。