

推荐课程：《薪酬体系设计实务》

主讲：瞿鑫老师

课程背景：

企业的薪酬体系是最直观的利益分配体现，所以在企业里涉及到薪酬体系的改变，都是高度敏感而又十分重要的变革。老板希望企业人力资源能够像顾问一样设计企业的薪酬激励体系，但大部分人力资源却无法满足老板的诉求。

设计薪酬时应该注意的设计原则是什么？薪酬总量如何控制？全报酬模型如何设计？在有限的预算下，如何更合理的支配薪酬，如何有效的激励核心骨干员工？这些难题摆在了企业人力资源部门的身上，急需找到答案和方法。

本课程结合咨询顾问在薪酬管理咨询项目中的大量案例，结合当前企业人才细分管理的需要，通过思路引导和现场练习操作，教你正确认识分析本企业的薪酬管理问题，掌握企业薪酬设计的科学方法和优化路径，提升 HR 作为老板的“内部顾问”能力。

课程收益：

1. 了解薪酬基本概念
2. 了解全面薪酬的构成及结构
3. 了解薪酬设计前需要准备的数据及理论依据
4. 了解不同行业不同的薪酬设计模式
5. 得到一套系统的制定薪酬体系的工具和操作方法。
6. 学会使用和嵌套本公司的薪酬体系

课程时间：1-2 天, 每天标准课时不低于 6 小时

课程对象：企业高管、各部门负责人，以及人力资源管理负责人，绩效薪酬经理

课程大纲

第一单元：薪酬体系设计基础理论

1. 薪酬相关基本概念
 - 1.1 薪酬与薪酬管理的概念
 - 1.2 薪酬管理的目的
 - 1.3 薪酬设计理念
 - 1.4 薪酬设计原则

- 1.5 薪酬设计体系框架
- 1.6 薪酬管理发展趋势
- 2. 全面薪酬与薪酬结构设计
 - 2.1 全面薪酬的构成
 - 2.2 常见的薪酬结构
- 3. 薪酬策略选择
- 4. 薪酬标准设计
 - 4.1 职位评估
 - 4.2 收集和分析市场数据
 - 4.3 确定薪酬标准
- 5. 销售与生产人员的浮动薪酬设计
- 6. 奖金发放周期与分配方式设计

第二单元：典型企业类型的薪酬体系设计策略模板

- 1. 高新技术企业
- 2. 资金密集型企业
- 3. 劳动密集型企业

第三单元：薪酬体系设计实操案例

- 1. 薪酬策略选择
 - 1.1 确定总体策略
 - 1.2 确定策略组合
- 2. 职位评估
 - 2.1 职位序列划分
 - 2.2 职位价值评估
- 3. 薪酬标准与薪酬结构设计
 - 3.1 薪酬调研
 - 3.2 设计薪酬标准
 - 3.3 设计薪酬结构
 - 3.4 设计结构比例
- 4. 人员套入
- 5. 薪酬日常管理

5.1 薪酬管理权限

5.2 薪酬管理流程

5.3 薪酬调整