

# 新法格局下的薪酬策略调整技巧及风险规避

## 课程背景

2013年，随着劳动力市场的日趋成熟，一系列新的人事法律法规的相应出台，这给企业的运营带来新的挑战，可以预见在这些新法新规已经或即将实施的背景下，工资、工时及加班费已经成为劳资管理领域最热门、最敏感的话题。企业如何积极应对及规避法律风险，势必成为新的亟待解决的问题。

企业的薪酬管理体系设计是人力资源管理工作中的核心内容，是企业获取核心竞争力的重要战略性举措。企业薪酬体系的合理筑造也是决定如何吸引、激励、发展和留住人才的重要因素。

本课程基于卓越的企业薪酬管理理念，将战略制定，成本规划，方案设计，法律政策实施融合为一体，针对当前企业普遍存在的问题与困惑，将科学高效的薪酬设计流程，以及能够快速应用的工具、方法、经验展示给企业。课程内容深入浅出，并将典型案例结合业务战略加以分析；着眼点在于企业的长期健康发展，并帮助其建立有能力应对新形势变化需求的薪酬方案整体性框架。

在快速多变与充满竞争的社会里，如何吸引、激励、奖励、发展和留住优秀员工的面临着巨大挑战。其中最关键的因素就是企业的岗位分析、绩效考核与薪酬体系，也是本课程开设的最大亮点。

## 课程特色

课程从国内企业所面临的实际问题出发，通过各种典型案例的讲解和分析，以及模拟现实环境的操作演练，提升企业人力资源管理者系统性解决薪酬管理体系、岗位分析、绩效管理体系的三者衔接问题和实施操作水平。

## 课程大纲

### 第一部分、新法下薪酬改革与设计（人工成本的控制）

- 一、薪酬激励的核心难题及解决方案
  - 1.薪酬解决的根本问题是什么？
  - 2.薪酬设计依据及为什么付薪
  - 3.薪酬改革方案设计的三个关键动作
- 二、固定薪酬设计
  - 1、固定薪酬设计的六个基本步骤
  - 2、岗位价值评估结果如何应用于薪酬设计？
  - 3、内部公平与外部竞争的矛盾处理
  - 4、市场薪资变化对薪酬体系的冲击处理
  - 5、薪资策略的确定
  - 6、企业到底采取领先、跟随、滞后或者混合的工资策略？

7、如何在岗位工资带宽中确定个人工资？

### 三、浮动薪酬设计

- 1、浮动薪酬占总收入的比例确定
- 2、B公司奖金包的确定
- 3、如何实现对企业职工总收入（工资+奖金等）的控制？
- 4、如果将考核成绩与奖金合理对接？
- 5、年度工资总额与月度工资总额控制操作步骤与方法

### 四、薪酬策略实施的其他方法

- 1、高管人员的年薪设计
- 2、销售人员人员的薪酬结构
- 3、薪酬设计与实施中对法律的技术性处理和利用；
- 4、薪酬设计中同工同酬的正确理解与风险控制；

## 第二部分：新法新规之下的企业薪酬管理重点、难点、疑点及其争

### 议防范与处理

- 1、用人单位薪酬制度的调整以及劳动合同必备条款中工资内容的设计；
- 2、《职工带薪年休假条例》涉及的劳动者休假管理、休假日数和未休假工资的确定等方面规定的解读；
- 3、《国务院关于修改〈全国年节及纪念日放假办法〉的决定》涉及的加班及加班工资等方面规定的解读；
- 4、劳务派遣和非全日制用工人员的工资、休假、工时及加班工资的管理；
- 5、常见工资支付和社会保险费缴费基数核定争议的类型、处理方法和技巧；
- 6、违法拖欠工资、延长工作时间等的法律责任及行政处理；

## 第三部分《个人所得税法》、重点条款解读与应对

### 一、个税筹划、法定工资标准及工资扣减、调整、支付风险控制

- 1、工资、社会保险、税收典型风险及风险控制策略
- 2、外包、派遣等用工形式的有效应用
- 3、按月均衡发放工资的节税策略
- 4、工资薪金收入福利化或转为企业经营费用
- 5、工资薪金与劳务报酬相互转化的节税策略