

## 锁定关键经营人才 9 种薪酬设计

### 课程大纲

- 一、 薪资结构的原理和设计方法
  - 1、 什么是薪酬结构？
  - 2、 薪酬水平与经营人才需求满意度关系
  - 3、 薪资结构设计的六个步骤
- 二、 关键经营人才的 9 中薪酬设计
  - 1、 固定加薪法
    - a) 基本薪酬调薪制度与约定
  - 2、 年功工资
    - a) 服务工龄加薪设计
  - 3、 评优加薪
    - a) 优秀人才评估与绩优奖励计划
    - b) 案例：绩优奖金方案
  - 4、 特别加薪法
    - a) 总裁特别奖励计划
    - b) 增进补助方案的设计
    - c) 案例：某企业高级管理人员薪酬福利计划
  - 5、 业绩考核加薪
    - a) 绩效奖金设计
    - b) 案例：年度经营绩效奖金池
  - 6、 年薪制的设计
    - a) 年薪制结构设计
    - b) 案例：某公司高级管理人员年薪制结构分析
  - 7、 年终分红
    - a) 业绩利润目标契约设计
    - b) 案例：某公司年度业绩分红计划
  - 8、 股权激励
    - a) 员工持股计划
    - b) 案例：某公司员工持股计划设计
  - 9、 KSF 薪酬设计法
    - a) KSF 薪酬结构与目标设计
    - b) 案例：某中小企业 KSF 薪酬计划表
  - 10、 合伙人长期激励
    - a) 从打工者到经营者的合伙人计划设计
    - b) 案例：某企业的管理层合伙人计划方案
  - 11、 退休金计划
    - a) 如何根据员工资历与业绩设计退休金计划
    - b) 案例：某公司高级管理人员退休金方案