

# 薪酬体系建设实战训练营

## 课程背景：

薪酬管理是人力资源管理的核心，也是人员吸引、激励、保留的关键，企业经常遇到以下重要问题：

1. 市场竞争日趋激烈，各行业进入微利时代，然而人事费用迅速增长，造成企业盈利收到严重影响，甚至亏损，如何解决？
2. 年底奖金没少分，可员工总觉得不公平，效果不佳，怎样让真金白银达到最好的激励效果？
3. 组织僵化，缺乏有效退出机制，存在人员冗余甚至消极怠工、泡病号现象，“吃大锅饭”情况严重；
4. 管理层本身存在管理不足，却将各种问题简单归结于薪酬不足，并产生频繁抱怨；
5. 国企“三项制度改革”是硬任务，年底又逢薪酬总额计划等重要节点，操作要点有哪些？
6. 股权激励、阿米巴……觉得有道理，又像忽悠人；真相如何？怎样能在目前基础上统筹运用，达到最佳效果？

两天课程中，讲师将带领大家，进行扎实的学习，并直接指导各家企业，形成具体的优化方案，切实提升各司的薪酬管理水平，推进业务开展。

**课程时间：**2天

**课程对象：**企业高管、人力资源管理负责人、各部门负责人、薪酬模块员工等。

## 课程收益：

1. 学员将建立完整的薪酬管理理念，从全面薪酬管理高度，对员工进行多维度的高效激励；
2. 学员将掌握薪酬系统建设的方法，学习各项薪酬管理知识，并亲手完整实践约20项重要工具；
3. 基于学员企业具体现状，实操各项改进方案，最终形成能有效落地的方案，直接取得改进，有效提升企业业绩；
4. 取得薪酬定制工具箱及宝贵的持续学习资料，以最高效方式进行持续提升。

## 课程特色：

1. 结合讲师集团HR负责人经历、实际驻场咨询项目经验讲解，落地性强，收到即时提升；
2. 高频率、高强度的研讨及工具操作，讲师手把手指导，学员获得实际提升，形成对企业改进的具体落地方案；
3. 持续提升，提供薪酬工具箱及持续学习资料。

**课程方式：**40%课程讲授，30%案例分析，30%现场实操加老师点评

## 课程大纲

### 第一讲：薪酬管理认知

#### 一、人力资源管理的困惑

1. 人才市场的两难
2. 如何吸引优秀人才

#### 二、薪酬管理的内容

1. 薪酬政策的选择
2. 薪酬计划的制定
3. 薪酬结构的调整

### 三、薪酬设计的基本流程

1. 确定薪酬策略
2. 工作分析
3. 岗位评价
4. 薪酬调查
5. 薪酬定位
6. 薪酬结构设计
7. 薪酬体系的实施和修正

## 第二讲：工作分析与岗位价值评估

### 一、工作分析的作用

### 二、工作分析与职位说明书

1. 职位说明书制作的准备
2. 职位说明书制作的流程
3. 职位说明书制作的方法

### 三、职位评价价值方法

1. 评分法
2. 因素比较法
3. 排序法
4. 分类套级法

### 四、岗位价值评估操作

1. 岗位价值评估工具
2. 岗位价值评估操作流程

课堂案例：深圳某科技公司的工作分析与职位评价

## 第三讲：薪酬机制设计

### 一、薪酬设计的原则

1. 公平性原则
2. 竞争性原则
3. 经济性原则
4. 激励性原则
5. 合法性原则
6. 战略性原则

### 二、影响薪酬水平的因素

1. 外部竞争性因素
2. 内部公平性因素
3. 个人因素

### 三、如何确定薪酬水平

1. 薪酬调查
2. 职位评价
3. 薪酬水平定位策略
4. 薪酬水平定位方法

### 四、如何做好薪资保密

1. 薪酬保密的制度设计
2. 薪酬保密的注意事项

课堂案例：某企业新老员工的薪资冲突的解决方式

## 五、薪酬的构成

1. 工资
2. 奖金
3. 福利
4. 津贴或补贴

## 六、绩效工资设计

1. 如何计算个人绩效系数
2. 如何设计绩效工资比例
3. 什么是奖金制
4. 什么是提成制
5. 提成制与奖金制的区别
6. 如何将提成制和奖金制的优点结合起来运用

## 七、个人绩效与企业绩效的关系

1. 技术部门人员的绩效型薪酬设计
2. 生产部门人员的绩效型薪酬设计
3. 销售部门人员的绩效型薪酬设计
4. 职能部门人员的绩效型薪酬设计

## 八、薪点表的设计

1. 工资的结构
2. 职类职种划分
3. 职层划分定义
4. 职种薪等区间确定方法
5. 薪点表的构成
6. 薪点表的使用

课堂案例：苏州某科技公司薪酬设计案例分享

## 九、基层员工薪酬设计

1. 基层员工薪酬的结构设计
2. 基层员工薪酬的等级设计
3. 计件制在制造业与服务业的运用
4. 标准工时与计件
5. 计件方式设计：个人计件、集体计件、综合计件？
6. 计件工资的实施

## 十、年终奖方案设计

1. 年终奖金包如何分配
2. 绩效结果与年终奖
3. 年终奖方案的设计
4. 年终奖该如何发放

## 十一、实施调薪

## 第四讲：员工福利管理

### 一、福利——吸引和保留员工的手段

### 二、法定福利

1. 法定社会保险
2. 法定假期
3. 住房公积金

### 三、补充福利

1. 企业年金
2. 团体人寿保险计划
3. 健康医疗保险计划

#### 四、员工服务福利

1. 员工援助计划
2. 咨询服务
3. 教育援助计划
4. 饮食服务
5. 健康服务

### 第五讲：薪酬数据分析与应用

#### 一、现有薪酬体系分析

1. 内部对比分析
2. 外部对比分析
3. 结合离职率、招聘数据等综合对比分析

#### 二、薪酬预测分析

1. 年度调薪相关分析
2. 薪酬总额管理相关分析
3. 奖金及浮动薪酬相关分析

### 第六讲：强化激励：股权激励、合伙人制建设、阿米巴管理

#### 一、三种常见激励的共同逻辑与使用区别

#### 二、股权激励

1. 股权激励概述
2. 非上市公司股权激励基本步骤（含模板）
3. 讲师实际案例分享与要点讲解
4. 工具学员演练

#### 三、合伙人制建设

1. 合伙人制建设基本逻辑
2. 讲师咨询实例与要点解析
3. 学员演练

#### 四、阿米巴经营

1. 工具整体思路概述；
2. 阿米巴单元划分；
3. 内部结算机制设计；
4. 各单元考核与激励；
5. 阿米巴与公司整体薪酬绩效制度的设计衔接（含模板）

说明：

#### 1、 内容定制

课程大纲为一般授课内容。讲师承诺，授课前，深入沟通企业情况，根据行业、企业具体需求，量身定制课程内容，达到最佳学习效果，直接提升企业业绩。

#### 2、 持续提升

课程提供每步骤的样例、工具表单、资料库、实用工具（如硬盘搜索、PDF转PPT等）、最高质量视听课程等，实现学员课后“持续学”、“主动学”，推进学习型组织建设。

#### 3、 培训效果可视化

学员将在培训中实际演练各个关键环节，形成培训后立即使用的行动方案，做到培训效果可视化，可量化。