

《智慧薪酬》

——薪酬不“心愁”、“薪平”才气和！

【培训时间】 2天

【培训收益】

- 1、形成企业薪酬体系的长效激励机制；
- 2、帮助企业掌握薪资福利设计的主要内容；
- 3、帮助企业了解薪酬制度改革实施的具体方法；
- 4、帮助企业制定和建立合理的薪酬政策和薪酬体系。

培训背景：

高薪，企业高成本？低薪，企业人才流失？薪酬问题一向是企业管理最为敏感的话题，因为这涉及每个员工的切身利益，薪酬的问题解决不好，有可能变成管理人员“心愁”的事情。一方面，薪酬直接关系到所有员工的切身利益，不可能不引起每一个员工的密切关注；另一方面，薪酬直接影响到公司的经营成本，任何公司领导都不可能掉以轻心。但是，在现实实践中，很难看到真正让员工满意也让管理层舒心的薪酬方案。

如何才能让公司现有的薪酬方案更科学、合理？

如何设计薪酬方案，才能有效地控制人力成本？

公司实际上是在“刺激”？还是“激励”员工？

到底该“满足”员工的需求还是“平衡”需求？

如何加强成本管理，改善人力资本的投资回报？

如何建立与时俱进的福利策略，体现人文关怀？

众多的困惑与难题，交广国际基于十多年培训咨询实践的丰富经验，一一探讨，深入剖析，开发出《智慧薪酬》课程，有效将“薪酬成本”转化为“利润动力”！

【培训大纲】

第一讲：薪酬管理智慧篇

一、薪酬管理智慧

- 1、楔子——追求精妙
- 2、危机时刻——裁员还是加薪？
- 3、今天的减薪是为了明天的加薪

二、薪酬管理思维

- 1、薪酬政策：强者生存？弱者淘汰
- 2、薪酬内涵：精神酬劳大于物质薪水
- 3、薪酬管理：老板与员工的利润平衡

三、薪酬管理与理“才”之道

- 1、挥金如土为哪般
- 2、重赏之下有勇夫
- 3、惩罚与奖赏之间
- 4、“望梅止渴”新解
- 5、看似只赔不赚的薪酬策略

四、薪酬管理的十大方法

- 1、辞职不干法
- 2、尽情表功法
- 3、趁热打铁法
- 4、统计分析法
- 5、裁掉员工法
- 6、满足要求法
- 7、主动加薪法
- 8、狮子大开口法
- 9、“红包”薪酬法
- 10、“朝三暮四”法

五、薪酬赢利的十二个工具

- 1、菲尔德薪酬法
- 2、高效益加薪法
- 3、低成本减薪法

- 4、薪酬处罚标准
- 5、薪酬效益法则
- 6、销售提成法则
- 7、底薪制定法则
- 8、股份分红法则
- 9、赢利薪酬法则
- 10、赢利薪酬组织
- 11、相对薪酬法则
- 12、业绩 PK 薪酬法

第二讲：智慧薪酬设计篇

一、薪酬管理的原则

- 1、公平性
- 2、竞争性
- 3、激励性
- 4、经济性
- 5、合法性

二、薪酬管理要公平

- 1、外部公平性
- 2、内部公平性
- 3、个人公平性

三、合理的薪酬模式

- 1、高弹性模式
- 2、高稳定模式
- 3、折衷的模式

四、薪酬计划与企业的成长阶段

- 1、成长阶段
- 2、成熟阶段
- 3、衰退阶段

第三讲：薪酬调查与管理制度篇

一、设计薪酬制度

- 1、岗位技能薪酬制
- 2、职务职能薪酬制

二、岗位技能薪酬制

- 1、排列法
- 2、分类法

三、职务职能薪酬制

- 1、职系区分的方法
- 2、职种设计的方法

四、市场薪酬调查

- 1、选定相关市场
- 2、确定调查范围
- 3、确定比较职务
- 4、资料搜集分析
- 5、薪酬调查结果

五、岗位评估

- 1、岗位评估及其作用
- 2、常用的岗位评估方法
- 3、岗位评估应注意的原则
- 4、内部均衡失调有两种情况

六、厘定薪酬结构

- 1、绘制散布图
- 2、薪酬的比较
- 3、薪酬的等级
- 4、薪酬的幅度
- 5、薪幅的重叠

第四讲：薪酬控制与支付篇

一、薪酬预算

- 1、从下而上法
- 2、从上而下法

二、薪酬衡量

- 1、增薪幅度
- 2、薪酬平均率

三、确立薪酬总额

- 1、一般市场行情
- 2、公司支付能力的衡量
- 3、员工基本生活费用的衡量

四、成本估计

- 1、平均每人每年薪酬总额
- 2、薪酬占销售额的百分数
- 3、薪酬占营运成本百分数
- 4、福利开支占薪酬百分数
- 5、每年员工福利的总支出
- 6、过去薪酬的转变及趋势

7、员工每小时的福利成本

五、抑制成本

- 1、薪酬冻结
- 2、延缓提薪
- 3、延长工作时间
- 4、控制其他费用支出

六、薪酬调整

- 1、工龄调整
- 2、效益调整
- 3、奖励性调整
- 4、生活指数调整

七、薪酬支付

- 1 薪资袋—神秘吗
- 2 增加薪酬透明度
- 3 把握支付的时机
- 4 合理的支付方式
 - (1) 计时薪酬
 - (2) 计效薪酬
 - (3) 业绩挂钩
 - (4) 利润挂钩

第五讲：奖金奖励管理篇

一、奖金设计

奖励什么？

奖励多少？

如何奖励？

二、计件制

- 1、简单计件制 (StraightPieceRatePlan)
- 2、梅里克多计件制 (Merriek'sMultiplePiece-ratePlan)
- 3、泰勒的差别计件制 (Taylor'sDifferentialPiecePlan)

三、计效制

- 1、哈尔西 50—50 奖金制
- 2、罗恩制 (RowanPremiumPlan)
- 3、标准工时制 (StandardHourPlan)

四、佣金制

- 1、单纯佣金制
- 2、混合佣金制
- 3、超额佣金制

五、股票奖励制

- 1、股票折扣优惠制
- 2、股票优惠选购权奖励制度

六、团体奖励计划

- 1、斯坎伦计划 (ScalonPlan)
- 2、克拉克计划 (RuckerPlan)

七、利润分享计划

- 1、现金现付制
- 2、递延式滚存制
- 3、现付与递延两者混合奖励制

八、福利保险管理

- 1、自助餐式的福利
- 2、科学的设计与实施
- 3、勿做吃力不讨好的事

九、专门人员的薪酬设计管理

- 1、销售人员的薪酬管理
- 2、海外雇员的薪酬管理
- 3、高级经理人员的薪酬管理
- 4、一般管理人员的薪酬管理
- 5、科技及专业人员的薪酬管理
- 6、兼职者或临时工的薪酬管理

十、培训总结

- 1、知识点回顾
- 2、课程总结
- 3、Q&A