
咨询式：薪酬管理与薪酬设计

【课程背景】

薪酬是企业员工最为关注的核心问题，薪酬管理体系的公平科学对人才的选用育留和业绩有着直接的影响。面对市场竞争环境，科学合理的薪酬管理体系的完善颇为重要。建立一套规范、公平、激励效果好的薪酬管理体系，是国内企业迫切解决的难题。总结提出的薪酬设计与激励技巧的理念和方法，适应大企业和中小企业的具体实践要求，而提炼形成的经典课程，具有灵活性、科学性和简单有效与实用。

【课程特点】

授课形式：理论讲解+案例分析+案例实战+互动答疑

突出理论特点，注重知识理解、案例分析与实战体验，其中理论讲解 50%，案例分析 25%，实战体验 20%，互动答疑 5%。

【课程收益】

- 1、全面掌握薪酬管理、薪酬设计的规范方法
- 2、掌握薪酬管理体系设计的思路与操作步骤
- 3、科学进行岗位测评和进行薪酬级别的现场设计
- 4、现场将指导学员设计出符合企业自身实际情况的薪酬管理体系
- 5、系统掌握薪酬设定、奖金、调薪等薪酬管理方法

【课程模式】

1. 中文教学、面授
2. 分组互动
3. 实战体验
4. 课堂练习、互动式答疑

【课程对象】

企业高层、中层干部、人力资源总监、人力资源部经理、人力资源工作者

【时间安排】、系统学习 2 天 (12 小时)

【课程大纲】

第一讲：薪酬管理

第一节：薪酬是什么

第二节：薪酬管理是什么

第三节：要避免的薪酬模式

第四节：薪酬设计的原则

第五节：薪酬设计的步骤

第二讲：薪酬管理存在问题

第一节：提成逐渐提高法

第二节：经理薪酬一样法

第三节：经理只给团队营销奖法

第四节：目标设定限度提成法

第五节：直接固定转绩效

第六节：只有固定薪酬法

第七节：年度年功工资法

第八节：老总限薪强压法

第九节：个体另给红包法

第十节：年度才有红包法

第三讲：如何设计岗位薪酬标准

第一节：薪酬委员会和工作分析

第二节：岗位价值评估

第三节：分层级

第四节：选取标杆岗位计算层级薪酬

第五节：设定年薪和月薪

第六节：设定月薪五级工资

第七节：设定固定工资、绩效工资

练习：岗位价值评估要素（附件 1）

第四讲：营销组织薪酬设计

第一节：营销人员底薪设定

第二节：首次业务全额提成法，批量产生新客户

第三节：相对薪酬法，PK 点燃激情

第四节：菲尔德：让业绩爆炸增长

第五节：菲尔德：用干部挖潜业绩

第五讲：职能人员薪酬设计

第一节：高管月度季度年度五级工资制

第二节：客服人员薪酬设计

第三节：财务人员薪酬设计

附件

附件 1 : 岗位价值评估要素

附件 2 : 商业保密协议

附件 3 : 公司薪酬管理制度

附件 4 : 工作分析表