

让你成为企业薪酬管理操盘手

【课程对象】 董事长、总经理、企业高管、企业人力资源主管/经理、各部门高级主管/经理

【课程背景】

在人才市场竞争激烈的今天，做好薪酬设计是吸引人才、留住人才的重要措施。设计成功的薪酬管理制度，能够有效的激励员工、稳定员工队伍，吸引优秀人才、支持[企业战略](#)目标的实现，帮助企业能够有效应对来自内部和外部的挑战。

然而企业要如何来完善人力资源管理体系和核心员工的激励机制，更有效地吸引、保留和发展核心员工呢？在众多企业当中，薪酬成为企业老板和 HR 最纠结的“心愁”！

定高了，劳动成本提高了，却没换来效益同增，老板不满意！

定低了，员工不满意！优秀人才吸引不来，核心员工流失快！

体系不合理，激励效果不理想，员工不满意！

本课程基于薪酬激励理论的研究和总结，针对上述种种问题，设计了一套适合中国特色的薪酬管理体系。真正为企业建立完善的薪酬系统，给出了思路和解决方法。

【课程收益】

- 1.完善的薪酬体系包含哪些内容。
- 2.学会企业各岗位工作分析与评价技术，为薪酬设计打下坚实基础。
- 3.了解市场薪酬调查的必要性，及市场薪酬调查要领。
- 4.如何用一套薪酬体系，实现对内对外的薪酬公平。
- 5.掌握薪酬结构及薪酬等级划分。
- 6.薪酬管理与绩效管理的有机结合，真正实现多劳多得的分配激励机制。
- 7.年度薪酬总预算，及年度薪酬调整方案。

【课程时长】 1 - 2 天

【课程大纲】

第一讲 正确认识薪酬管理

- 一、企业人力资源管理的核心是薪酬管理
- 二、企业薪酬管理的矛与盾
- 三、何理解薪酬的概念

1、物质薪酬

2、精神薪酬

四、企业薪酬管理中常见的问题

1、为什么支付薪酬

2、管理者拍脑袋定薪酬

3、无理由薪酬支付

4、缺乏弹性薪酬机制

5、没有市场薪酬调查的薪酬机制

五、薪酬是对强者的认可

六、薪酬管理系统建设

1、薪酬管理制度

2、规范考核标准

第二讲 如何实现企业薪酬内部公平（理论+工具+实战案例分享+现

场讨论练习)

一、战略性薪酬管理的设计

二、工作岗位分析与评价

1、工作岗位分析的作用

2、评价前的基础与准备—确定组织架构

3、评价前的基础与准备—组织管理调查诊断

4、评价前的基础与准备—组织架构调整

5、岗位工作量盘点

6、岗位定员方案

7、工作岗位分析内容

8、工作岗位分析的方法

9、工作岗位评价

三、薪酬统筹管理与分解计算

1、薪酬结构构成

2、薪酬的三种支付方式

3、薪酬计算方法

第三讲 如何实现企业薪酬外部公平 (理论+工具+实战案例分享+现

场讨论练习)

一、市场薪酬调查与分析

- 1、市场薪酬调查的目的
- 2、市场薪酬调查的渠道
- 3、市场薪酬调查的范围
- 4、市场薪酬调查的内容
- 5、市场薪酬调查的方法

二、薪酬等级与薪酬标准确定

- 1、薪酬等级划分的方法
- 2、宽带式薪酬结构

第四讲 薪酬的激励功能 (理论+工具+实战案例分享+现场讨论练

习)

一、绩效管理与薪酬管理

- 1、绩效管理与薪酬管理的结合机制
- 2、绩效薪酬模式的设计思路
- 3、绩效薪酬计算练习

第五讲 企业薪酬年度预算与调整 (理论+工具+实战案例分享+现场

讨论练习)

一、企业薪酬预算管理

- 1、企业年度薪酬预算的流程
- 2、企业年度薪酬预算的设计思路与方法
- 3、企业年度薪酬预算的计算练习