

薪酬设计实战训练

【解决问题】

1. 如何解决企业内部不同部门之间的薪酬公平性问题？
2. 如何解决相同岗位在不同部门的薪酬差异问题？
3. 如何解决员工抱怨没有职业生涯发展通道问题？
4. 如何解决企业内部定薪、调整没有方法的问题？
5. 如何解决企业内部大锅饭的问题？
6. 如何定薪才能解决企业新老员工薪酬倒挂的问题？
7. 如何让企业压力传递到每个员工，真正做到“不用扬鞭自奋蹄”？
8. 如何设计薪酬机制过滤人才，让该来的来，该走的走，改进人才结构和梯队？

【三大特色】

1、带着问题来，带着方案走

每位学员带着各自企业的有关问题参加学习，在主讲老师指点、学员的交流与帮助下，做出适合自己的薪酬改进计划。

2、薪酬激励体系设计理论与流程详解，模拟实战操作

理论深入研讨，流程详细解读，各环节实战操作，手把手辅导，顾问式咨询讲解。

3、同行之间的充分交流

我们会关注各个学员所在的行业特点，每位学员都有与多位同行充分交流、探讨的宝贵机会。

【学员对象】

HRVP、HRD 及人力资源从业者。

【课程信息】

标准课时：2 天，13 小时；标准人数：35 人。

【课程提纲】

1、薪酬体系设计流程

1. 薪酬问题诊断
2. 薪酬项目启动时机
3. 薪酬项目管理的 5 大原则
4. 薪酬体系建设的着力点
5. 训练：诊断公司薪酬存在的问题

2、进行薪酬项目前期准备

1. 与高层沟通原则、方法
2. 指定详细的项目实施计划
3. HR 应与高层达成一致
4. 训练：指定可行的薪酬项目计划书

3、召开项目启动会

1. 召开启动会的步骤

2. 召开启动会的技巧
3. 项目计划的编写
- 4、**设计符合公司付酬价值观的岗位评估模型**
 1. 设计岗位评估的选择
 2. 评估要素的二维设计
 3. 评估要素的权重设计和赋值原则
 4. 推动评估模型审核“通关掌”
 5. 案例：某公司的评估模型
 6. 训练：设计符合公司价值观的评估模型。
- 5、**组织岗位价值评估会议**
 1. 岗位价值评估九步法
 2. 训练：模拟评估某公司岗位价值
- 6、**设计薪酬结构及薪酬水平**
 1. 薪酬水平策略选择
 2. 薪酬结构设计八步法
 3. 设计动态薪酬调整机制
 4. 薪酬结构设计中的几个重要控制点
 5. 训练：设计某公司薪酬结构和动态机制
 6. 优秀薪酬结构体系的 8 个特点
- 7、**基于岗位的薪酬构成设计**
 1. 销售人员的薪酬激励
 2. 研发人员的薪酬激励
 3. 高管人员的薪酬激励
 4. 生产人员的薪酬激励
 5. 项目人员的薪酬激励
- 8、**员工胜任度评估（套改）**
 1. 胜任度评估模型
 2. 胜任度评估流程
 3. 薪酬测算与酝酿
 4. 薪酬包管理
- 9、**薪酬落地宣贯**
 1. 前置准备
 2. 中高层宣贯会议
 3. 中高层一对一沟通会议
 4. 员工宣贯会议
 5. 员工一对一沟通会议

注：实际课程会与课程大纲稍有差异。