

# 企业薪酬体系构建与管理（清华 CHO 班课程）

## 【学员对象】

企业创始人、董事长、总裁、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。

## 【课程背景】

任正非曾经说过，华为二十多年之所以发展的好，是因为“分赃分得好”。“分赃”即是企业的薪酬分配激励系统。钱分好了，组织就活了；钱分错了，人心就散了。

老板还在抱怨员工不加班吗？还在抱怨业绩为什么上不去吗？还在抱怨员工不卖命吗？别再抱怨了！“你给员工吃草，他就是羊；你给员工吃肉，他就是狼。”要想让员工像老板一样卖命工作，只需要构建一套适应时代特点的“全薪”分配体系！

如果把战略目标比作企业发展的战略引擎，那么薪酬分配激励系统就是企业发展的动力引擎。越是宏伟的战略目标，越需要超强动力引擎支撑。抛弃陈旧的薪酬概念，升级薪酬分配理念，迭代人力资源管理手段，真正顺应人的本性，重新构建企业分配激励体系，重构企业发展动力引擎。

## 【课程价值】

- 帮助建立正确的薪酬分配理念；
- 学习建立科学公平的薪酬分配体系搭建方法论；
- 熟练掌握薪酬分配体系改革设计的流程和工具；
- 准确掌握分配激励机制设计的理念、方法、尺度；
- 建立薪酬与业绩科学挂钩的有效机制；
- 促进公司业绩发展，调动员工内在动力。

## 【课程特色】

- 实操性：精选案例在课程中深入讲解，极具参考性，可模仿或创造性地模仿；
- 实用性：课程中讲授的模型和工具，都是讲师的经验总结，靠谱实用；
- 实战性：小班授课，分组研讨，模拟演练，学员像咨询顾问一样地工作；
- 咨询式培训：以学员所在公司的实际工作为课堂演练的重点，点对点的解决学员困惑。

## 【课程提纲】

### 一、弹性薪酬的理念

1. 企业活力铁三角
2. 薪酬分配体系的五个层次
3. 薪酬分配的四个核心依据
4. 薪酬分配的四个理念
5. 弹性薪酬的逻辑

### 二、分工资-打造薪酬航母

1. 核心问题分析

2. 岗位价值评估方法
3. 薪酬水平策略制定
4. 薪酬结构表设计
5. 动态调薪机制设计
6. 员工生涯通道设计
7. 胜任度评估制度设计
8. 薪酬包构成设计

### 三、分奖金-促进业务发展

1. 企业的“三高”状态
2. 薪酬水平与薪酬弹性策略
3. 业绩改进的三个关键路径
4. 组织结构的调整与激励
5. 促进前台业绩提升的四种奖励机制设计
6. 调动中后台积极性的“获取分享制”奖励机制设计
7. 竞赛型奖励理念应用

### 四、分利润-剩余价值共享

1. 正确理解利润的内涵
2. 利润分享与员工股权激励的区别
3. 基于 EVA 的利润分享制度
4. 基于阿米巴的利润分享机制

### 五、分股份-从雇佣走向合伙

1. 华为的股权激励特点
2. 喜家德的分店复制模式
3. 裂变式股权激励模式
4. 万科的事业合伙人跟投模式
5. 动态员工持股机制（合伙人制度）设计

注：实际课程会与课程大纲稍有差异。