

# 企业薪酬设计

(2天)

主讲人：丘磐

## 第一部分：企业人力资源管理各环境与薪酬的关系

- 人力资源的获取 —— 岗位职责、岗位规范、任职条件，薪酬与岗位的重要性；
- 人力资源的保持 —— 保持工作积极性，保持安全与健康的工作环境：奖金的作用，福利与津贴；
- 员工的发展问题 —— 职业生涯规划，薪酬中的工龄工资与年功序列薪酬系统；
- 人力资源的评价 —— 绩效考核，奖金的作用，长期激励与短期薪酬激励；
- 人力资源的调整 —— 加薪，辞退与薪酬组合。

## 第二部分：当代员工绩效与薪酬

- 对企业业务流程的调整与员工绩效，薪酬如何配合；
- 把企业变为学习型组织，组织的学习，员工培训与福利？
- 管理核心员工与绩效，核心员工的薪酬；
- 搭建平行的职业阶梯，让所有干的好的员工，不论他做什么，都有前途。津贴的助理作用，老板的权力。
- 科学培训整体提升企业营运水平，薪酬提升制度的配合。

## 第三部分：当代薪酬系统概述

- 薪酬的历史演变：不怕嫁错郎，就怕入错行；
- 薪酬的总体涵义：薪水、物品、服务；

- 薪酬的总体结构：直接薪酬：基本工资、奖金等，简介薪酬：福利、递延工资等；
- 薪酬制度的种类：技能薪酬制度；业绩薪酬制度；职务薪酬制度；年功序列制度；结构工资制度。
- 员工眼中的薪酬、雇主眼中的薪酬、社会眼中的薪酬、政府眼中的薪酬。视角不同，要找到平衡点。
- 薪酬理论的支撑：泰勒、亚当·斯密等；

#### 第四部分：薪酬及其四大公平

- 薪酬对组织与对个人的含义不同；
- 狭义的薪酬与广义的薪酬：直接报酬，简介报酬；
- 薪酬的外部公平：薪酬曲线中的公平；
- 薪酬外部公平的主要因素：地域、产品、稀缺、文化。
- 薪酬内部公平的因素：企业内部根据岗位因素打分；
- 薪酬个人公平的因素：亚科斯个人公平因素；
- 薪酬过程公平的因素：公开性带来公平性。

#### 第五部分：企业薪酬的设计

- 分清指掌与职种；
- 了解外部行业薪酬情况，绘制薪酬曲线；
- 找的企业内关键岗位做出企业内的薪酬趋势线；
- 找到不合理岗位薪酬；
- 调整行业薪酬趋势线与本企业趋势线的关系；
- 分解岗位等级及其原理；

- 设计评价岗位表格：维度，指标，权重；
- 给所有岗位打分，归类，划分分数等级。

## **第六部分：薪酬体系的建立与调整**

- 薪酬的纵向系统设计：
- 设计等级与带宽；
- 带宽与组织架构的关系；
- 幅宽的设计与职位级别高低的关系；
- 叠加式薪酬系统的好处；
- 薪酬系统中固定薪酬与绩效薪酬的比例关系；
- 薪酬的横向系统：基本工资、奖金的比率关系。
- 一个销售人员的不同薪酬比例的例子；
- 一个企业薪酬系统的例子。