
《薪酬设计与激励机制》

【培训目标】

1. 掌握在企业中设计和建立薪酬系统的基本概念和流程；
2. 以实务演练方式将薪酬设计的专业知识转化为实际工作技能；
3. 明确薪酬调查的方法，强化薪酬信息收集和分析能力；
4. 了解企业建创建激励机制的基本模型，掌握短期、中期和长期激励的方法和手段；
5. 通过实景案例研讨，得到有针对性的解决实际问题的建议。

【课程大纲】

模块一、必须掌握的薪酬管理的定律 “薪酬=激励？”

- 1、 人力资源具有所有商品的属性。
- 2、 在企业中人力资本与货币资本同样重要。
- 3、 人是企业资源中最有价值（值钱）的；也是最不容易满足的。
- 4、 薪酬管理不仅要体现人的价值，更重要的是符合企业的利益。
- 5、 建立薪酬管理体系必须考虑企业内外因素的影响。
- 6、 选择不同的薪酬体系体现了企业对人的价值的基本看法。
- 7、 应用工作评价的方法确定薪酬体系是一项复杂的技术操作。同时也是非常有效的。
- 8、 福利的功能评价

模块二、必须掌握的薪酬设计工具——工作评价的方法

工作评价： 是工作分析的延伸。依据工作分析的结果，通过对工作本身难易程度、责任大小、环境及相对价值进行判断，以次作为确定工作岗位工资等级的标准。

- 1、 工作排列法
- 2、 工作分类法(职位分类法)
- 3、 因素比较法
- 4、 因素计点法

小组操练：岗位评估的实战——岗位评估不仅是方法技术问题

模块三、制定薪酬管理策略

- 1、 制定薪酬的策略原则
- 2、 如何符合企业发展战略的要求
- 3、 确定薪酬管理的基本理念。绩效优先、能力优先、年资优先等
- 4、 内部公平与外部公平
- 5、 反映企业用人观念，体现人才“竞争优势”
- 6、 薪酬管理的公开与保密
- 7、 企业内部薪酬等级的差别策略
- 8、 企业发展不同阶段、不同经营战略下的薪酬策略

模块四、建立薪酬管理制度

- 1、 影响制定薪酬制度的因素
- 2、 薪资调查
- 3、 薪资调查的目的是为了合理地确定企业内部不同岗位的薪酬水平。

-
- 4、 薪资调查的主要内容
 - 5、 薪资调查的类型
 - 6、 结合某公司薪酬设计案例讲解。

模块五、形成薪酬体系

- 1、 通过职位分类确定岗位类别
- 2、 通过工作分析确定岗位职责
- 3、 通过工作评价确定岗位价值
- 4、 建立工资体系体现岗位分配
- 5、 通过薪酬制度完成薪酬管理

模块六、薪酬设计十五步

- 第一步：选择 20 左右个 Key Job——关键岗位
- 第二步：选择 7~8 个 Factor（岗位测评要素）
- 第三步：设计岗位测评要素打分量表
- 第四步：组成评估小组，进行岗位评测
- 第五步：校验岗位测评得结果是否准确
- 第六步：设定工资级别的数量
- 第七步：设定工资级别的中点
- 第八步：对上述设定的工资级别的中点（锯齿状不规则的），进行光滑化处理。
- 第九步：调整级差
- 第十步：领先滞后调整
- 第十一步：设定各级工资的级幅度
- 第十二步：计算各级工资的最大值、最小值
- 第十三步：设定各级间的重叠度
- 第十四步：设定月总收入曲线
- 第十五步：把关键岗位（Key Job）以外的岗位作岗位测评，纳入相应的工资级别