
与企业效益同步增长的员工薪酬体系设计指南

主讲：张国祥老师

课程背景：

现代企业的竞争更大程度上取决于人才的竞争，而如何留人、用人、育人以及吸引人的关键取决于企业的薪酬策略和薪酬体系，没有公平合理且具竞争力的薪酬体系，不要说吸引人，恐怕连留人都成问题，更不用说企业发展了。薪酬管理在企业占据如此重要的位置，可是实际上在众多的中小企业却沿用多年一贯制的等级工资制，更有甚者，有的企业连等级制也没有，一切都是老板一人说了算，工资不仅没有内部公平性，更没有外部竞争性，每月发薪日，就是员工自动离职日。更为荒唐的是，这类企业的老板不是从调整薪酬体系的角度去寻求改变，而是从拖延工资发放的时间来减缓员工离开，将企业拖入恶性循环的泥潭，导致企业因员工流失而死亡。

为了帮助因薪酬体系混乱或根本上没有薪酬管理的企业摆脱困境、走出泥潭，特设计了“与企业效益同步增长的员工薪酬体系设计指南”的课程，以便让企业人力资源管理人员掌握薪酬管理的基本理念和操作办法，学会自主设计本企业的薪酬管理体系、设计企业的薪酬结构，学会运用外在薪酬与内在薪酬的激励作用，充分发挥企业薪酬的激励作用，让企业在市场竞争中保持企业的人才优势、立于不败之地。

课程特点：互动式、启发式、参与式、探讨式。

参加对象：中小企业负责人、人力资源负责人、薪酬主管等

课程时间：1天

课程大纲：

一、什么是薪酬？

- 1、薪酬的概念
- 2、薪酬的作用和意义
- 3、传统薪酬的弊端
- 4、薪酬设计的趋势

二、薪酬体系设计的原则

- 1、内部公平性
- 2、外部竞争性
- 3、业绩挂钩原则
- 4、持续激励原则

三、薪酬体系设计的创新思路

- 1、员工是企业财富创造的主体
- 2、员工的贡献体现在业绩上
- 3、重新确认“同工同酬”
- 4、员工收入与企业效益同步增长

四、如何选择企业薪酬策略？

- 1、影响薪酬策略的因素分析
- 2、可供选择的三类薪酬策略

五、如何建立薪酬体系

- 1、薪酬设计的步骤与方法：
 - 1) 薪酬调查
 - 2) 职位分析
 - 3) 岗位评价
 - 4) 薪酬类别确定

-
- 5) 薪酬结构设计
 - 2、等级薪酬的设计方法
 - 3、薪点薪酬的设计方法
 - 4、与贡献挂钩的简易计算法

八、薪酬管理制度

- 1、薪酬核算流程
- 2、薪酬发放原则
- 3、员工申诉流程
- 3、薪酬调整规范
- 5、薪酬管理制度

九、福利管理制度

- 1、福利的作用
- 2、福利设计原则
- 3、福利发放标准
- 4、福利管理原则

十、薪酬福利与企业文化

- 1、外在薪酬与内在薪酬的概念
- 2、外在薪酬的激励作用
- 3、内在薪酬的激励作用
- 4、薪酬福利与企业文化的相互关系

十一、课程总结