

# 薪酬管理与薪酬设计

中国管理科学研究院教授讲师：高思禄

## 课程背景

薪酬是企业员工最为关注的核心问题，薪酬管理体系的公平科学对人才的选用育留和业绩有着直接的影响。面对市场竞争环境，科学合理的薪酬管理体系的完善颇为重要。建立一套规范、公平、激励效果好的薪酬管理体系，是国内企业迫切解决的难题。总结提出的薪酬设计与激励技巧的理念和方法，适应大企业和中小企业的具体实践要求，而提炼形成的经典课程，具有灵活性、科学性和简单有效与实用。

## 课程特点

授课形式：理论讲解+案例分析+案例实战+互动答疑

突出理论特点，注重知识理解、案例分析与实战体验，其中理论讲解 50%，案例分析 25%，实战体验 20%，互动答疑 5%。

## 课程收益

- 1、全面掌握薪酬管理、薪酬设计的规范方法
- 2、掌握薪酬管理体系设计的思路与操作步骤
- 3、科学进行岗位测评和进行薪酬级别的现场设计
- 5、现场将指导学员设计出符合企业自身实际情况的薪酬管理体系

## 5、系统掌握薪酬设定、奖金、调薪等薪酬管理方法

### 课程模式

1. 中文教学、面授
2. 分组互动
3. 实战体验
4. 课堂练习、互动式答疑

### 受众对象

企业高层、中层干部、人力资源总监、人力资源部经理、人力资源工作者

### 时间安排

系统学习 1-2 天（12 小时）

### 课程内容

#### 第一讲：薪酬管理

第一节：薪酬是什么

第二节：薪酬管理是什么

第三节：要避免的薪酬模式

第四节：薪酬设计的原则

第五节：薪酬设计的步骤

## **第二讲：薪酬管理存在问题**

第一节：提成逐渐提高法

第二节：经理薪酬一样法

第三节：经理只给团队营销奖法

第四节：目标设定限度提成法

第五节：直接固定转绩效

第六节：只有固定薪酬法

第七节：年度年功工资法

第八节：老总限薪强压法

第九节：个体另给红包法

第十节：年度才有红包法

## **第三讲：如何设计岗位薪酬标准**

第一节：薪酬委员会和工作分析

第二节：岗位价值评估

第三节：分层级

第四节：选取标杆岗位计算层级薪酬

第五节：设定年薪和月薪

第六节：设定月薪五级工资

第七节：设定固定工资、绩效工资

## **练习：岗位价值评估要素（附件 1）**

### **第四讲：营销组织薪酬设计**

第一节：营销人员底薪设定

第二节：首次业务全额提成法，批量产生新客户

第三节：相对薪酬法，PK 点燃激情

第四节：菲尔德：让业绩爆炸增长

第五节：菲尔德：用干部挖潜业绩

### **第五讲：**

第一节：高管月度季度年度五级工资制

第二节：客服人员薪酬设计

第三节：财务人员薪酬设计

## **附件**

**附件 1：岗位价值评估要素**

**附件 2：商业保密协议**

**附件 3：公司薪酬管理制度**

**附件 4：工作分析表**