

薪酬设计

讲师：陈琦

【课程收益】

- 1、 务实、高效的了解并实施工作岗位分析
- 2、 提升管理者在薪酬绩效管理中的参与度
- 3、 掌握薪酬包设计的战略整合方法
- 4、 掌握通过固定与浮动薪酬有针对性的推进管理改善
- 5、 了解薪酬设计的整体薪酬体系的新趋势
- 6、 开启心智转变

【授课方式】

- 工作实务案例的分享及研讨（团体讨论与分享）；
- 引进管理知识、工具与技巧（讲师讲述、实务演练）；
- 教导学员学会运用各种管理工具与技能（角色扮演）；

【授课风格】

气场十足，易学易懂，实用性强，能在最短的时间里捕捉学员的需求点，擅于运用多元化的训练方法，将理论知识演绎得生动易懂，学员的关注度高，不感枯燥，深受学员喜爱。

【课程对象】

企业人力资源薪酬管理者

【课程时间】

3天，6小时/天

【课程内容】

第一天

第一讲 新形势下薪酬的变革

一、目的的目的

- 1、薪酬的真正目的
- 2、薪酬改革的前兆
- 3、薪酬改革的时机
- 4、薪酬人工成本预算与控制
- 5、薪酬满意度

二、整体薪酬人本化

- 1、以物质为核心
- 2、注重精神激励

三、薪酬包的内涵

- 1、什么是薪酬包
- 2、薪酬包设计的出发点
- 3、薪酬包的构成
- 4、薪酬包需考量的分配问题

第二讲 薪酬结构体系模型设计

一、薪酬包结构模型

- 1、设计薪酬结构模型
- 2、评估方法的选择
- 3、薪酬体系建设启动的时机或条件

二、构建薪酬分配体系

- 1、制订薪酬政策
- 2、设计薪酬标准
- 3、确定薪酬来源
- 4、划分薪酬构成
- 5、评定薪酬等级

6、调整薪酬发放

第三讲 薪酬激励机制设计趋势及关键点

一、几种典型的薪酬体系类型

- 1、市场类职位薪酬激励方案设计
- 2、综合类职位薪酬激励方案设计
- 3、研发人员薪酬激励方案设计
- 4、优秀薪酬体系的8个特点
 - 宽带薪酬方案

二、薪酬设计的新趋势

- 1、好的薪酬的特点
- 2、整体薪酬体系内容
- 3、整体薪酬五大优势

第二天

第四讲 薪酬岗位价值评估设计——华为价值点

一、岗位价值评估的定义

二、岗位价值评估的方法

- 1、定性方法
- 2、定量方法

三、岗位价值评价的步骤

四、常用因素薪酬岗位评价工具

五、岗位价值评估的意义

- 1、明确分出岗位级别
- 2、宏观了解职位相互关系
- 3、公平性工资的等级依据
- 4、职业发展规划和职位继承人计划的综合性数据库
- 5、市场职位价值比较方法

六、岗位价值评估常见问题分析

七、岗位价值评估的利弊分析

第五讲 制定薪酬策略

- 1、制定薪酬策略需要考虑的要素
 - 三种薪酬策略
- 2、薪酬水平的市场定位策略
 - 10分位、25分位、50分位、75分位、90分位的计算
 - 现场演练分位值计算
- 3、企业发展不同阶段的薪酬策略
 - 创业阶段——土豪随意
 - 成长阶段——有钱不能任性
 - 成熟阶段——中规中矩

第六讲 激励型薪酬的设计及步骤

一、工资形式及管理

- 1、工资形式
- 2、计时工资的核算
- 3、计件工资的核算
- 4、津贴与补贴
- 5、工资支付的管理

二、奖金的管理

- 1、奖金特点
- 2、奖金困惑
- 3、奖金类型
- 4、奖金管理

三、薪酬控制

- 1、薪酬的预算
- 2、人工成本控制

第三天

第七讲 薪酬激励设计构建

一、薪酬激励设计的基础

1、激励的原则

- 短期
- 中期
- 长期

2、薪酬激励的理论基础

- 马斯洛需求理论
- 保健激励双因素理论
- 工作期望理论
- 公平激励理论

3、薪酬激励设计的难点

- 管理的情性和短视
- 传统观念的影响
- 市场运营机制制约
- 企业现实基础局限

4、个性化薪酬激励设计的意义

- 管理趋势的必然
- 社会发展的要求
- 雇员成长的现实

二、薪酬激励的设计分配

◇ 一锅粥或一块蛋糕你会想到如何去分？

1、薪酬激励部分分配原则

- 预算总量控制
- 分配按需而动
- 缩小同级差距
- 拉大异级差距

2、公平感的三大核心层面

- 结果公平：基础
- 过程公平：关键
- 沟通公平：弥补

3、分配时遇到的两类员工应对措施

◇ 员工表现的真相

- 不平凡的人：庆幸 + 马太效应
- 不正常的人：多数 + 韦伯定律

三、薪酬激励的发放艺术

- 1、现金的发放
- 2、支付宝的发放
- 3、等价物的发放
- 4、其他发放

第八讲 薪酬福利体系设计构建

一、姜太公论“薪酬福利组合的三明”

二、人才对薪酬福利的理解

- 1.薪是薪、酬是酬
- 2.公平、公开、公正

三、和谐薪酬福利组合的满意度

- 案例：运营商薪酬福利的大数据分析报告
- 工具：全新的福利组合表单&运营商 app

- 1.要单刀直入还是隔靴搔痒
- 2.完美的薪酬福利满意度设计
- 3.福利的发放艺术

- 点评：运营商新老员工的福利发放注意艺术

四、薪酬福利组合设计的新趋势

- 研讨：好的薪酬福利的特点
- 点评：新形势下的福利组合——整体薪酬

1.整体薪酬体系内容

2.整体薪酬五大优势

- 演练：现场设计一套整体薪酬方案