

完美薪世界——薪酬体系设计

课程背景：

以薪酬为主导的全面薪酬成本管控，为企业建立一个公平、公正，激励而具有市场竞争力的薪酬框架，从而为适应企业发展，变革而进一步开展的多元化薪酬策略设计打下良好的基础。薪酬与绩效、薪酬体系与整体成本结构、整体成本与基本薪资架构等核心内容环环相扣，从提高成本效益出发二着眼于激励的流程，设计薪酬体系，能够使内部外部、企业与个人实际利益自然而然地统一起来，是人力资源管理必须掌握的基本技能。

课程收益：

- 明白薪酬系统体系并理解薪酬系统的核心因素
- 了解薪酬设计和维护的原则，落地实用
- 了解职务描述真正用途以及如何制作职务分析、描述、级别系统的制定原则和注意事项
- 通过案例潜移默化影响学员，使其可以充分理解到福利泛滥的恶果
- 保证员工情绪的前提下节约成本简化管理，保证人力成本投入的高回报
- 保证福利计划的理性化同时保证公司有关政策的合法性

课程时间：2天，6小时/天

课程对象：企业高中层管理者，HR总监，HR经理，薪酬管理人员等

课程方式：讲师讲授+案例分析+实操演练+视频互动+角色扮演+情景模拟

课程大纲

第一讲：薪酬概述

- 一、薪酬概述
- 二、薪酬的本质以及如何看待它的激励性
- 三、激励理论与薪酬激励
- 四、如何基于企业战略来做薪酬体系设计中的相关决策

第二讲：薪酬体系设计的原则及岗位评估

一、薪酬体系设计三个公平的原则

1. 外部公平
2. 内部公平
3. 个体公平

二、衡量内部均衡的公式是什么，它不平衡将导致什么问题？

案例：某公司薪酬的问题

三、四种衡量岗位价值方法

1. 岗位排序法
2. 岗位分类法
3. 因素比较法
4. 点数法

四、岗位评估

1. 岗位评估的概念
2. 岗位评估的六个步骤
3. 如何用回归拟合校验岗位测评的结果是否准确

演练：薪资均衡指标 Compa 系数、公平感计量

4. 职位分级（岗位职级图）如何做技术、管理等岗位薪资序列如何设计

5. 职级图在招聘、晋升核定工资中的用途

6. 岗位评估的小组该如何构成，包括什么成员，常见错误

工具：常用知名咨询公司岗位评估方法介绍

演练：公司内部岗位评估模拟

7. 岗位评估注意事项和常见问题

演练：基尼基数洛伦茨曲线图绘制

案例：某企业的生产岗位及技能等级

第三讲：薪酬体系设计

一、工资级别数量如何确定

1. 薪等的确定

2. 薪级的确定

演练：设计符合自己公司的薪酬等级表

二、各级工资的级幅度设定有什么规律和实际运用上的意义

三、企业薪酬水平

1. 企业的薪资水平如何市场化

2. 外部竞争性和外部均衡性

3. 常见的误解和错误

演练：薪资结构图

四、公司的薪资水平在市场上的定位该如何确定

演练：薪酬曲线绘制

五、外部公平性

1. 薪酬水平及其外部竞争性

2. 薪酬水平决策的主要影响因素

3. 市场薪酬调查

六、薪酬重叠度

1. 两级工资之间的重叠度该如何设定

2. 重叠度实际运用中的意义是什么

七、福利设计

演练：福利设计

第四讲：如何充分发挥薪酬的两个激励

一、薪资管理三类别

1. 以岗定级

2. 以人定档

3. 以业绩定奖金

二、如何为新招聘的人员定薪，如何为调动的人员定薪

1. 解决薪酬水平低于标准的人员（绿圈）的科学合理方法

2. 解决薪酬水平超标的人员（红圈）的十种方法

三、薪资调整的种类

1. 晋升调薪

2. 业绩调薪

3. 结构化调薪

四、不同的人各调多少薪，如何量化？