

---

# 《企业激励性宽带薪酬方案设计指南》

## ——人力资源管理系列课程

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

### 【课程背景介绍】

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。

### 【培训特点】

**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%。

### 【培训收益】

- 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
  - 4、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

### **【培训方式】**

案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

### **【课程安排】**

- **授课对象**：企业中基层管理者、人力资源管理从业者

### **【课程大纲】**

#### **第一讲：薪酬管理**

第一节：薪酬的定义

第二节：薪酬理念

第三节：薪酬模式是什么

第四节：薪酬管理结构与职能分析

4.1.薪酬的本质

4.2.薪酬结构解析

4.3.薪酬管理的职能

#### **案例分析：薪酬管理存在哪些问题**

第五节：岗位薪酬设计与管理

6.1 岗位薪酬体系内涵

- 
- 6.2 岗位薪酬体系的优缺点
  - 6.3 岗位薪酬体系设计实施准备
  - 6.4 岗位薪酬体系的设计流程

- 6.4.1 工作分析

- 6.4.2 岗位说明书

- 6.4.3 岗位价值评估的方法

- 6.4.1.1 排序法

- 6.4.1.2 要素计点法

- 6.4.1.3 职位归类分级法

- 6.5 岗位工资结构分析

- 6.5.1 同岗不同酬：以能力定薪酬

- 练习：会计岗位薪酬设计要点**

- 6.5.2 技能/技术工资与岗位工资的区别

- 6.5.3 技能/技术工资的好处

- 6.5.4 技能/技术工资注意事项

第六节：激励性奖金设计

- 7.1 补贴

- 7.2 奖金设计

- 7.3 奖金设计注意事项

**第二讲：如何设计宽带薪酬方案**

---

前言：企业薪酬设计存在问题

第一节：薪酬设计--薪酬委员会成员

1.1 薪酬委员会职责

第二节：薪酬设计--岗位价值评估

2.1 岗位评价要素

2.2 对组织的影响

2.3 上年度企业销售规模对应分数

2.4 岗位评价要素实操

**练习：结合企业实际情况，实操三个岗位价值评估**

第三节：薪酬设计--分层级

3.1 薪酬设计--层级平均分

3.2 薪酬设计--选取标杆岗位计算层级薪酬

3.2.1 标杆岗位选取要求

3.2.2 标杆岗位不能选择原则

3.2.3 计算标杆岗位的价值量系数

第四节：薪酬设计--年薪和月薪

4.1 固定工资、绩效工资比例原则

4.2 设定月薪五级工资

第五节：薪酬设计--薪酬管理运作系统设计

5.1 薪酬管理流程

---

5.2 薪酬管理制度

5.3 薪酬管理表单

### **第三讲：各级员工薪酬设计**

第一节：高管人员薪酬设计

第二节：职能部门薪酬设计

第三节：业务部门薪酬设计

附件

附件 1：岗位价值评估要素