

薪酬设计

【课程背景】

“人不患寡，而患不均”，在薪酬的“公平”问题上被下属质疑，几乎是每一位领导者在成长道路上都会遇到的问题。薪酬的设计，形式上是“数学问题”，本质上是“心理问题”，如何在薪酬设计的过程中，借助技术、强化权术、体现艺术，是广大人资负责人与团队领导人普遍关心的问题。

【关键收益】

了解薪酬结构设计要点

知晓绩效薪酬的风险点

打通技能薪酬的困难点

掌握岗位薪酬的关键点

【课程特色】

以古喻今，中西合璧。

案例引领，工具落地。

【课程对象】 业务团队直系领导、人资部门负责人

【课程时长】 6 小时

【课程大纲】

一、 薪酬结构设计

1. 薪酬的本质

1) 薪酬的经济意义

2) 薪酬的管理意义

3) 薪酬的心理意义

2. 薪酬的类型

1) 无结构型

2) 金字塔型

3) 多通道型

3. 薪酬的结构

1) 薪酬的策略

2) 薪酬的原则

3) 付薪的理由

4) 结构的要素

二、 薪酬水平设计

1. 薪酬市场调查

1) 间接性薪酬报告

2) 直接性薪酬调研

2. 绩效型薪酬设计

1) 成果界定

2) 梯度确定

3) 风险锚定

3. 技能型薪酬设计

1) 确定技能范畴

2) 寻找差异关键

3) 建立等级序列

4. 价值型薪酬设计

1) 认清组织现状

2) 确定价值导向

3) 岗位价值评估