

# 点石成金的薪酬激励体系课程大纲

**【授课老师】周洪超**

**【课程目的】**

面对行业格局深入调整，全业务竞争日益激烈，人才保留、激励和能力提升的压力加大，人力资源需求愈趋多元和复杂，人力资源工作迫切需要进行创新和优化，不是企业没有人才，而是公司没有建立盘活人才的机制。要实现从优秀到卓越新跨越，需要培养卓越人才。员工能力对提升企业竞争力，落实企业发展战略起着至关重要的作用。在原来的职位、绩效、薪酬三维一体的人力资源管理体系基础上，完善任职能力管理体系，最终构建职位、能力、绩效、薪酬四维一体的人力资源管理体系。

薪酬体系是一个实现企业战略目标的强有力工具，是一套把公司的战略目标和价值观转化成具体行动的方案，薪酬体系不但会影响员工的态度和行为，而且是企业重要成本项目，需要企业应给予高度重视和关注。

薪酬绩效是人才活动的核心，在薪酬结构、薪点表、薪酬总额分配、工资、奖金、自助福利、期权及薪酬调整等具体的设计方案，具有很强的实操性。充分认识到薪酬设计与管理的敏感性，运用激励理论从用人、行动、成果等不同的管理需求而设计薪酬激励体系，让管理变得简单！承接战略落地的战略薪酬，从职位、能力、绩效、贡献、潜力、津贴、福利等不同角度进行薪酬设计

**【培训对象】**

人力资源总监、人力资源经理、人力资源管理工作者

**【培训时间】**

1天

**【授课方式】**

理论讲解+案例分析+互动思考+小组 PK 互动+模拟演练+现场提问答疑

**【培训效果】**

1. 充分理解薪酬激励的作用、价值和运用方式，对战略薪酬设计的策略；
2. 掌握职位、绩效、技能、潜力、贡献、津贴、福利等不同的薪酬设计方法；
3. 掌握薪酬的动态管理过程，激励员工不断向职位、能力、绩效、个人成长等方面的努力；
4. 掌握新旧 3 种薪酬管理体系的切换方式方法。

# 点石成金的薪酬激励体系课程大纲

## 一、 激发动力——解决薪酬管理常见问题

- (一) 解决之道——薪酬设计与激励
- (二) 激励之道——企业发展需求与员工个人需求的满足：
- (三) 五大平衡薪酬设计哲学思想

**研讨；薪酬的选人、育人、用人、留人策略**

## 二、 薪酬是什么

**研讨；为什么薪酬=心愁**

- (一) 薪酬为何令人关注
- (二) 激励理论与薪酬激励
- (三) 薪酬分配的根本目的
- (四) 薪酬的本质是什么，如何看待它的激励性？
- (五) 薪酬的功能

**故事；猎人与狗**

## 三、 为什么总是吃不饱——薪酬的困惑

**研讨；常见的薪酬表现形式**

## 四、 薪酬需解决的四个核心问题

- (一) 战略薪酬策略
  - 1、薪酬政策与人力资源管理目标
  - 2、薪酬政策与支付能力衡量
  - 3、薪酬管理
  - 4、薪酬的表现形式

**★ 某公司薪酬案例讲解**

- (二) 薪酬影响因素
  - 1、5大外部影响因素
  - 2、7大内部影响因素

## 五、 薪酬结构设计

- (一) 薪酬的类型
- (二) 薪酬结构设计

(三) 职位工资设计

(四) 职位评估

★ 职位价值案例分享

## 六、 动态薪酬结构设计

(一) 技能工资设计

(二) 绩效工资设计

(三) 年薪制设计

★ 年薪制设计练习与点评

(四) 八种提成设计

★ 提成奖金设计练习与点评

(五) 奖金设计

(六) 福利设计

(七) 津贴设计

★ 三家薪酬设计咨询管理案例讲解

★ 薪酬体系设计实操 pk 竞赛与点评

## 七、 薪酬管理

(一) 薪酬切换方法

★ 三家薪酬设计咨询管理案例讲解

(二) 薪酬制度中常见的问题

(三) 薪酬保密处理

(四) 薪酬的动态管理

(五) 薪酬核算权限管理

## 八、 薪酬整体设计思路

## 九、 薪酬设计步骤

★ 现场答疑与研讨