

激活人才：企业整体战略薪酬管理

【课程背景】：

你是否为企业支付了年终奖而看不到激励效果而后悔？

你是否为公司如何设定薪酬及发放奖金而发愁？

你是否发现企业员工工资已经很高，但员工仍然没有工作激情？

你是否为企业人工成本增加、人均产值并未同比增长而无语？

中国的机会主义时代已经过去，凭借资源、关系、机遇、积累的硬实力带来的发展正在消逝。许多的企业的生存环境正在遭受巨大挑战，主要体现反规律的三升三降：**成本上升、费用上升、员工流动率上升；利润下降、品质下降、员工满意度下降**。员工对薪酬福利的要求不断提升，其本质就是组织生态恶化、文化恶化，如何对员工实施有效激励是我们面对最大的挑战之一。我们借鉴国外人力资源先进管理理念，结合中国实情不断地总结与创新，研发了《**激活人才—整体战略薪酬管理**》这样一门帮助企业有效建立组织系统的课程，以达到**激活人才，达成业绩**的目的。

培训对象：董事长、总经理、人力资源总监、人资经理、薪酬主管、薪酬专员等

培训时间：**1天（6小时）**

【课程大纲】

一、薪酬激励理论认知

1. 薪酬管理之痛
2. 薪酬的基本形式
3. 非货币式薪酬设计
4. 企业员工工资总额管理
5. 员工心态分析：他们到底需要什么
6. 客户思维：90后自画像。

7. 马斯洛与双因素理论的认识

案例分享：“两弹元勋”邓稼先的故事

二、企业整体战略薪酬设计技巧

1. 薪酬

案例分享：华为员工持股制度

2. 福利

1) 福利的概念

2) 福利的具体功能：实现战略/激励员工/影响雇佣决策/传递企业文化

3) 员工福利内容

A. 集体福利：住宅/生活设施/旅游/休假

B. 个人福利：保险/生日祝福/各项补贴/分红/股权激励

4) 福利的种类与选择

5) HopDay 发泄日

6) 弹性福利的设计

7) 弹性福利的实施

3. 工作 - 生活平衡

1) 职场的“拼命三郎”

2) 压力与情绪问题

3) 压力的来源与影响因素

4) 工作压力的曲线

5) 工作压力管理（组织层面、个人层面）

6) 员工援助计划：EAP

案例分享：谷歌案例

4. 绩效与认可

- 1) 绩效认可的关键：领导力
- 2) 某企业绩效面谈案例
- 3) 绩效辅导的方式：老张的故事
- 4) 绩效认可的技巧：表扬下属
- 5) 构建全人工作的管理理念
- 6) 营造氛围：组建“燃性”团队

案例分享：职场冷暴力案例

5. 培训与职业机会

- 1) 员工成长体系建设
- 2) 职业生涯路径设计
- 3) 岗位导师体系

案例分享：OPPO 人才培养体系

小组讨论：

1. 如何使用荣誉激励员工（IBM 案例）

三、将薪换心—薪酬体系设计技巧

- 1、企业经营战略与薪酬体系的关系
- 2、企业薪酬战略的构成
- 3、华为人力资源管理：铁三角
- 4、华为人力资源薪酬模型
- 5、企业薪酬体系运行图

- 6、哪种情况下可以使用“领先型薪酬策略”
- 7、哪种情况下可以使用“跟随型薪酬策略”
- 8、哪种情况下可以使用“滞后型薪酬策略”
- 9、等级薪酬体系的特点；小组讨论并分享。
- 10、薪酬设计的五个原则
- 11、薪酬设计的八大死局

案例分享：

- 1、富士康的薪酬体系特点
- 2、中广核集团的薪酬结构