

全面战略薪酬管理

【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《全面战略薪酬管理》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、直线经理、主管、薪酬专员等

培训时间：**2天（12小时）**

【课程大纲】

一、与时俱进—识别员工的不同需求

1. 员工激励案例导入
2. 员工心态分析：他们到底需要什么？
3. 客户思维：90后自画像。小组讨论并分享
4. 马斯洛与双因素理论的认识；

案例分享：老板不骂人。

5. 得人心者得天下

案例 - 视频分享

二、企业整体薪酬战略认知

1. 薪酬

案例分享：华为 HR 铁三角

2. 福利

3. 工作 - 生活平衡

案例分享：谷歌案例

4. 绩效与认可

案例分享：职场冷暴力

5. 培训与职业机会

案例分享：OPPO 人才培养体系

小组讨论：

1. 年终奖金应该如何发才能激励员工？

2. 如何使用荣誉激励员工（IBM 案例）

三、将薪换心—薪酬体系设计

- 1、哪种情况下可以使用“领先型薪酬策略”
- 2、哪种情况下可以使用“跟随型薪酬策略”
- 3、哪种情况下可以使用“滞后型薪酬策略”
- 4、等级薪酬体系的特点；小组讨论并分享。
- 5、宽带薪酬认知
- 6、薪酬设计的五个原则
- 7、科学薪酬的五大特征
- 8、薪酬设计的八大死局

9、薪酬设计的七步法

- 1) 关键一：区分岗位类型
- 2) 关键二：薪酬最小感觉差
- 3) 关键三：职等级工资最佳比例

案例分享：富士康的薪酬体系特点

四、薪酬成本管控

- 1、如何进行人力成本分析
- 2、如何在企业目标效益下做人力成本预算
- 3、人力成本、薪酬总额与销售额的比例关系
- 4、薪酬总额如何控制和管理

案例分析：

案例 1：低工资的高成本案例

案例 2：高工资的低成本案例

案例 3：广东某上市企业工资总额控制策略

五、员工福利管理

- 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
 - 1) 集体福利：住宅/生活设施/旅游/休假
 - 2) 个人福利：保险/生日祝福/各项补贴/分红/股权激励
- 4、制定员工福利需要考虑的问题