

薪酬设计三部曲：定岗，定编，定薪

课程目的和收益：

本课程通过对精选案例的研讨，使学员充分理解在设计薪酬福利制度时要遵循的原则，提高薪酬福利方面的合法性和激励性，同时弥补漏洞降低劳动力成本。避开随处可见的陷阱和误区，并针对薪酬结构的设计，岗位分析和描述，级别系统，年度调薪，加班费政策及福利政策等人力资源现实中比较棘手的问题进行探讨，并给出解决建议，对于实行定岗、定员、定薪的公司有具体而实际的帮助。使学员们带着新观念，新方法和对诸多具体问题的解决方案离开教室。

张老师在其长期的人力资源和培训工作中对薪酬工作做了多年的潜心研究，发现了许多鲜为人知的有关薪酬的规律和诀窍如两年断层等。总结出许多颇具特色的工作方法。曾经被国内外多家知名培训机构长期聘请开薪酬方面的公开课，许多专业和非专业人士听课后感都感觉这个课程实战性极强，令人改变了许多认识，干货很多，回去就能用。

培训大纲：

第一章：薪酬体系与三定

- 什么是薪酬
- 什么是三定：定岗，定编，定薪
- 三定对组织有何意义
- 案例：该给他们多少钱？
- 薪酬原则
- 薪酬的区域性问题：本地人外地人
- 两年断层问题：校招人员大量流失怎么回事，怎么办
- 工资与奖金的实质是什么
- 表现好不是加薪的理由
- 案例：按绩效打分加薪
- 薪酬福利系统的战略作用
- 留人计划：不是什么人都留
- 花聪明钱-产生能量与忠诚
- 内部公平性:工资差异应反映其为公司赢利所做的贡献。
- 外部竞争性：薪酬调查与 Q3
- 薪酬的 3P

案例分析：

1. 空降兵的故事
2. 4000 和 6000
3. 业务人员和行政人员都觉得工资低

欧洲比较流行的薪酬结构

- 根据工作评估的薪酬结构
- 市场导向的薪酬结构
- 表现导向的薪酬结构
- 能力导向的薪酬结构
- 薪酬的范围或带宽
- 薪酬的非固定类型奖金
- 团队薪水
- 薪酬的宽带结构：为配合组织扁平化所做的必要准备

第二章：定岗定编-岗位分析

- 岗位描述与级别系统
- 怎样进行岗位分析
- 怎样写岗位描述

案例：为什么不给我的人加薪

工具：级别系统

第三章：定薪-工资结构

第一节：怎样做工资结构

- 为什么要有工资结构
- 怎样设计工资结构

工具：工资结构

工具：工资批准单

第二节：加班费

讨论：加班费政策

- 有关加班费的法律要求
- 我们的对策
- 什么地方可以省钱

案例：为什么他们都骂我？

第三节：年度调薪应如何搞？

- 避免承诺感
- 一笔过 (lump sum)
- 避免不知情者插手

范例：做一个加薪蓝本

第四章：福利政策

- 我们身边有多少种福利？
- 福利产生的三大原因
- 福利的积极作用是什么？
- 对福利的原则认识
- 什么时候应该给福利？
- 不合理福利的危害是什么？
- 福利对策

说明

本大纲为初步方案，通常情况下会在培训前与客户做进一步沟通，根据具体情况调整成最符合实际情况的个性化方案。