

职级管理

Leveling System

参加对象：

企业老板，人力资源总监，经理，薪酬专家

课程目的和收益：

本课程通过对精选案例的研讨，使学员充分理解在职级管理时要遵循的原则，避开随处可见的陷阱和误区，并针对职级管理的设计，岗位分析与与描述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，对打算实行定岗、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。

张老师在长期的人力资源 and 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就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：

第一天

第一章：什么是职级

- 什么是职级
- 职级对组织有什么意义
- 什么是组织机构图
- 练习：画一张组织机构图
- 组织机构图是一个组织的职级全图，它揭示了这个组织的管理逻辑和顺序
- 怎样做岗位描述
- 岗位描述的意义是什么
- 练习：做一份岗位描述

第二章：如何制定职级系统

- 案例：为什么不给我的下属加薪？
- 根据岗位的责任量和风险量来定级定薪
- 不应参照学历，工龄，绩效等等
- 应该参照本地区同行业的标准
- 应该考虑到与现有制度的对接问题

第三章：如何与现有体系衔接

- 争取无缝对接
- 如果有缝则需缓图之
- 找出新体系与现有体系之间的吻合之处
- 自圆其说，避免矛盾和阻力
- 案例：与全球的级别体系接轨

第二天

第四章：晋升管理

- 接班人计划 P&S
- 晋升的依据是什么？
- 不能是单单参照绩效
- 不能因人设岗
- 案例：晋升图

第五章：职级与薪酬管理

- 薪点管理
- 职级与薪酬结构
- 练习：设计薪酬结构
- 练习：宽带结构
- 现场问题探讨

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。