

薪酬与激励

参加对象：

企业老板，人力资源总监，经理，薪酬专家及其他与薪酬福利工作有关人员。

课程目的和收益

本课程通过对精选案例的研讨，使学员充分理解在制定薪酬福利政策时要遵循的原则，提高薪酬福利方面的合法性，并在守法的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。

张老师在其长期的人力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：

第一天

第一章：薪酬体系

- 案例：小试牛刀：该给他们多少钱？
- 薪酬原则
- 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
- 案例：老板，谢谢您的栽培，我要走了
- 留人计划：员工流失不是量的问题而是谁走的问题，留人也不是什么人都留。
要做 1:8:1 分析
- 员工流失的原因：组织外部，组织内部原因，精神待遇原因等等。
- 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

- 3P 薪酬

案例：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

第二天

第二章：岗位分析

- 岗位描述与级别系统
- 岗位分析有什么用
- 怎样进行岗位分析

示范：怎样写岗位描述：岗位描述的目的，内容构成和实施要点

案例：组织图与人员现状图

案例：为什么不给我的人加薪

工具：级别系统

第三章：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

工具示范：工资结构

练习：窄带与宽带

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
- 什么地方可以省大钱

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-这里指的是加薪的建议应该由人力资源做出而非部门经理或总经理做出。

范例：如何做一个加薪蓝本，并且在公司推行科学加薪

案例：4000 和 6000

第四章：福利倾向

- 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：宁加工资不加福利，把可有可无的福利工资化。取消福利名目，而不触碰利益，以减少对改革的抗拒

案例：空降兵的故事

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。