

# 基于岗位和员工能力的薪酬激励体系设计培训大纲

## 【课程背景】

薪酬作为最重要的激励手段一直得到了企业和员工高度重视，但是也由于其高度的敏感性让人力资源工作者从“薪酬”发展到“心愁”，如果操作不当的话，还有可能成为“新仇”。企业无法让每个员工对薪酬感到满意的，这是必然（有谁会认为自己的工资高呢？），但至少要在企业里形成一套经得起推敲的薪酬体系，这是人力资源工作者的工作职责，我们力图通过课程为学员找到一种容易理解的方式，让学员能够根据企业的实际情况建立这样一套体系，完成自己的工作职责，这是我们的初衷，因此本课程更关注的是实际操作中的方式方法。

## 【课程收益】

1. 理解薪酬理念
2. 掌握薪酬操作步骤
3. 掌握薪酬操作关键环节
4. 掌握薪酬管理、薪酬策略和薪酬设计整体原则
5. 掌握常用岗位评估工具、岗位薪酬等级、薪酬结构和薪酬管理制度等薪酬体系设计内容
6. 掌握奖金方案设计的方法和技巧。

## 【培训对象】

- ◆ 培训对象：企、事业单位董事长、总经理、人力资源总监、经理、绩效、薪酬主管等管理人员
- ◆ 培训规模：30-40人
- ◆ 授课时间：1天（6小时）

## 【课程大纲】

<b>第一讲 薪酬体系</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 全面薪酬概念及其构成</li><li>2. 薪酬概念的理解及其工作中的应用</li><li>3. 薪酬的竞争性问题</li></ol> <b>第二讲 薪酬设计的基本原则</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 对外具有竞争性</li><li>2. 对内具有公平性</li></ol> <b>第三讲 制定薪酬策略</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 薪酬水平的市场定位策略；</li><li>2. 薪酬纵向总差距的确定策略；</li><li>3. 薪酬级差等差、等比跃升策略；</li><li>4. 薪酬倾向策略</li><li>5. 企业发展不同阶段的薪酬策略</li><li>6. 不同年龄层面员工的薪酬策略</li></ol>	<b>第五讲 薪酬结构设计</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 销售人员的薪酬结构</li><li>2. 管理人员的薪酬结构</li><li>3. 研发、技术人员的薪酬结构</li><li>4. 项目人员的薪酬结构</li><li>5. 生产作业人员的薪酬结构</li><li>6. 国企和私企的薪酬结构</li><li>7. 薪酬结构的三种构成</li><li>8. 固定收入和变动收入的构成及常见问题</li></ol> <b>第六讲 薪酬分级定薪</b> <ol style="list-style-type: none"><li>1. 薪酬如何分级，以及设计原则</li><li>2. 薪级如何划分</li><li>3. 如何确定各薪级的中心值</li><li>4. 如何确定各薪级的上下限额</li></ol>
--	---

<p>7. 国企和私企的薪酬策略</p> <p><b>第四讲 岗位价值评估实操</b></p> <p>1. 核心岗位评估工具分析</p> <p>◇ 演练：核心岗位评估</p> <p>2. 岗位价值评估工具分析</p> <p>    工作排序法</p> <p>    工作分类法</p> <p>    要素比较法</p> <p>    要素计点法</p> <p>3. 海氏、汉威特、韬睿惠悦、美世国际岗位评估体系分析</p> <p>◇ 实操演练：岗位价值评估（1-2个IPE工具）</p> <p>4. 岗位价值评估小组成员选择的诀窍</p> <p>5. 选择关键岗位的计算公式与诀窍</p> <p>6. 岗位价值试评估与评估</p> <p>7. 岗位价值评估数据处理</p> <p>8. 岗位测评注意事项和常见问题</p>	<p>5. 如何确定同一职等的级数</p> <p>6. 确定级差比例与级差差额</p> <p>7. 职级岗级薪级表</p> <p><b>第七讲 薪酬套改入位</b></p> <p>1. 员工适岗度评估</p> <p>◇ 适岗度评估工具</p> <p>2. 员工薪酬套改入级入档的原则</p> <p>3. 老员工如何定薪</p> <p>4. 新员工如何定薪</p> <p>5. 薪酬套改测算与评估</p> <p>6. 解决薪酬水平低于标准的人员的科学合理方法</p> <p>7. 解决薪酬水平超标的人员的方法</p> <p>8. 薪酬结构拆分技巧</p> <p><b>第八讲 薪酬调整制度</b></p> <p>1. 薪资调整的种类（普调和个体调整）</p> <p>2. 确定晋升降级范围及标准</p> <p>3. 薪酬调整权限</p>
--	---