



岗位价值评估与薪酬体系建立

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 岗位价值评估与薪酬体系建立

【课程背景】

对于专业的 HR 而言，岗位分析是一切工作的基础与核心，那么，在薪酬体系设计的过程中岗位分析是如何发挥作用的呢？标准的岗位分析应该怎样做？岗位价值评估有哪些方法？不同层级人员的薪酬要如何设计？薪酬中的福利与激励部分如何设计？薪酬与绩效工资要如何协调统一？

《岗位价值评估与薪酬体系设计》课程不但深入讲解岗位分析和价值评估的方法、薪酬体系的内容，还将结合大量的案例研讨、现场演练，使学员能够熟练应用岗位分析及岗位价值评估的相关工具，设计薪酬体系，提升人力资源管理的专业技能。

【课程收益】

- 掌握岗位分析的作用和方法
- 掌握岗位说明书的编写方法
- 掌握岗位价值评估的方法和工具
- 运用海氏评估法进行岗位价值评估
- 运用 28 点因素法进行岗位价值评估
- 掌握不同人员的薪酬设计

- 掌握薪酬与福利、激励的关系
- 掌握股权激励的基本设计方法

【课程对象】 人力资源专业从业者

【课程时长】 2天，6小时/天

【授课方式】

- 课程讲授+案例研讨+现场演练+小组讨论

【课程要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每组准备白板纸 3-4 张，A4 纸 6-10 张；
- 每组三种颜色的白板笔各一支。

【课程大纲】

第一单元：人力资源的价值与定位

- 战略性人力资源管理导图
- 现代企业人力资源管理的价值链

价值创造

价值评价

价值分配

- 人力资源管理的核心与基础

第二单元：从战略到岗位

- 什么是岗位分析？
- 岗位分析的作用
- 岗位分析的原则和流程
- 案例研讨：烦恼的李经理
- 常用的岗位分析三种方法
- 实用工具：标准岗位说明书模版
- 实用工具：岗位目的三字描述法
- 实用工具：职责条目描述三段法
- 现场演练：编写某岗位的岗位目的
- 现场演练：编写某岗位的职责条目
- 岗位描述的注意事项

第三单元：岗位价值评估

- 岗位价值评估的意义和作用
- 案例研讨：岗位价值与五级双通道

- 岗位评估的特征
- 岗位价值评估的五种方法

- 实用工具：海氏评估法

现场演练：运用海氏评估法对某岗位进行评估

岗位形态构成：上山型 平路型 下山型

- 实用工具：28 点因素法
- 现场演练：运用 28 点因素法对某岗位进行评估
- 岗位价值评估是薪酬体系设计的基础

第四单元：薪酬体系设计

- 赫茨伯格双因素理论
- 马思洛需求理论
- 物质激励法：薪酬
- 小组讨论：薪酬设计的常见问题和难点
- 什么是好的薪酬？
- 3P1M 付薪理念
- 案例讨论：企业薪酬水平定位
- 如何确定 K 值？

- 小组讨论：薪酬的分配方式和薪酬结构
- 薪酬体系设计的思维模型
- 不同层级人员的薪酬体系设计
- 不同序列人员的薪酬体系设计
- 现场演练：某岗位薪酬结构设计
- 薪酬与福利、员工激励体系
- 薪酬与绩效考评体系

第五单元：股权激励的设计

- 什么是股权？
- 股权的主要形式
 - 员工持股
 - 期股期权
 - 年薪转股权
 - 虚拟股票
- 股权激励设计的基本方法
- 案例研讨：某企业的股权分配政策
- 股权激励的注意事项

第六单元：课程回顾与答疑