

# 企业薪酬设计与管理

## 为什么要学习本课程

薪酬虽然不是激励员工的唯一手段，但它是重要手段。为什么招不到优秀人才，为什么该走的没有走，不该走的却留下了？

说穿了，富有竞争力的薪酬体系是企业人力资源管理的中中之重。就目前来说，薪酬仍是吸引、留住优秀人才的主要因素之一。别拿薪酬激励不当回事。如果薪酬管理没做好，其它激励手段都乏味。

## 课程收获：

- 一、薪酬概念
- 二、如何设计付薪依据
- 三、如何设计薪酬结构
- 四、如何设计工资总额
- 五、如何设计销售人员薪酬
- 六、如何设计研发人员薪酬
- 七、如何设计员工福利
- 八、如何为企业核心人才设计股票期权
- 九、企业如何进行薪酬管理

## 课程对象：

企业中高层管者，人力资源管理者，企业薪酬管理者。

**课时：**12小时

## 课程大纲：

## **第一单元：薪酬设计与管理概论**

- 1、薪酬概念、
- 2、薪酬管理目的、
- 3、薪酬设计时机
- 4、薪酬设计原则、
- 5、薪酬设计步骤、
- 6、薪酬设计过程技术点

## **第二单元：薪酬体系设计七大步骤**

### **(一) 薪酬战略确定**

- 1、薪酬战略的确定
- 2、战略性选择
- 3、调整薪酬制度以适应经营战略
- 4、薪酬战略保障技术
- 5、整体薪酬的战略角度
- 6、企业不同发展阶段的薪酬战略
- 7、不同成长阶段公司的薪酬战略
- 8、混合型薪酬战略

### **(二) 工作分析**

- 1、工作分析概念
- 2、工作分析方法
- 3、职位说明书

### **(三) 岗位评价**

- 1、岗位评价概念
- 2、岗位评价工具
- 3、岗位评价方法

#### **(四)能力评级与定位**

- 1、能力评价概念
- 2、能力评价工具
- 3、能力评价方法

#### **(五) 薪酬调查与定位**

- 1、外在因素
- 2、生活消费水平—价格指数
- 3、企业承受水平
- 4、市场工资水平
- 5、市场的供需状况
- 6、潜在的替代物
- 7、行业特点
- 8、法律法规

#### **(六)薪酬结构设计**

- 1、薪酬总额设计
- 2、薪酬结构设计
- 3、职等、职级设计
- 4、工作导向的薪酬结构
- 5、技能导向的薪酬结构

6、市场导向的薪酬结构

7、计件工资设计

### **(七) 福利设计**

1、常见福利类型

2、员工福利项目的内容与类别

3、年终奖与年终“红包”

### **第三单元：企业核心人员激励计划研讨**

1、企业核心人员概念

2、企业核心人才激励的原则

3、企业核心人员激励计划研讨

4、中高层管理人员激励计划

5、其他人员的激励性报酬计划

### **第四单元：薪酬系统实施与管理**

1、薪酬制度的内容

2、工资调整发放

3、工资调整

4、个体工资调整

5、整体工资调整

6、工资结构调整

7、工资发放

8、工资发放流程 与方法