

基于实战薪酬设计和优化

一、 培训活动主题：

薪酬是每个组织的动力系统，这个组织的发展潜力、发展空间和市场的竞争力都体现在动力系统的持续性和稳定性上。公平、合理、保持持续竞争力的薪酬体系是人才引进和人才稳定的核心基础。

每个企业都有属于自己的发展周期，而每个周期的竞争力的体现和展示都不同，这就意味着相对固定的薪酬模式在企业不同发展阶段就可能成为这个组织发展和运行的最大障碍和阻力。

结合企业的实际经营和发展、业务调整的需要，针对企业不同发展阶段设计匹配的薪酬体系，是确保企业发展的最根本的动力。建立以战略达成为指引、市场为导向的薪酬激励机制，掌握薪酬设计的方式、方法、技巧，将能够助力企业在快速多变的市场竞争中能够抢得先机。

二、 培训形式：

团队分组学习，以小组竞赛的方式，通过老师的理论指引来开展匹配的薪酬方案的设计，以掌握以市场为导向的薪酬设计技巧和方式、方法。

三、 活动人数：50 人以内；

四、 培训时间：1 天；

五、 活动主要内容（分八阶段）：

工业化革命推动了时代发展的步伐，高效的社会发展，加速了

每个组织生命周期的循环。现代企业的竞争，已经从单纯的价格、质量、服务而演变成模式的创新和价值的超跃，从技术科技到商业模式，从研发创新到交付实现，都是需要依靠人才的驱动、组织机制的灵活应对、业务流程的及时应变来适应整个经济生态环境；人力资源是企业升级转型、企业生存与发展的最重要根本资源，为此，匹配的薪酬设计作为人力资源的强大动力引擎，才是真正决定企业的价值和目标走向的核心关键。

薪酬设计需要依赖于组织战略的清晰定位、组织架构的合理配置，只有明确的战略目标搭配匹配的组织架构，才是推动企业应对市场变化、组织发展的基础。所以薪酬是企业的动力系统，是推动组织目标达成的动力引擎。

（一）薪酬总量规划；

- 1、人力成本预测和设定；
- 2、匹配的人力资本回报率；
- 3、人力成本与组织架构中的最大边界值；

（二）以市场为导向的组织意识梳理；

- 1、持续恶劣的竞争现状和疫情后的经济环境；
- 2、传统集权中心化组织架构的限制因素；
- 3、以市场为导向的组织梳理；

(三) 薪酬设计与人力资源管理的构成；

- 1、以市场为导向的人力资源管理内容和模块；
- 2、人力资源管理在市场为导向模式下的企业定位；
- 3、以战略达成为目标的人力资源管理属性；
- 4、以战略达成为目的的人力资源管理类型需要；

(四) 薪酬设计的基础来源于职业体系的构建；

- 1、职业发展体系建设的目的；
- 2、职业发展体系建设的步骤；
- 3、划分任职资格等级体系；
- 4、构建职业发展通道；

(五)、以战略为导向的薪酬设计；

- 1、企业战略类型分类；
- 2、关键员工和群体的划分；
- 3、匹配的薪酬体系设计；
- 4、薪酬评价体系和应用；

六、 培训目的、效果：

1、 培训背景：

在这“百年未有之大变局”的大背景环境下，企业在面对瞬息万变的竞争和环境，如何抢得竞争的先机，这就需要我们的组织具

备随机应变的快速调整的能力，这样的能力驱动，来源于我们的薪酬设计和激励指引。

2、 培训目的：

人力资源管理与“官僚主义”就隔着一层窗户纸，通过本次培训，让企业的中高层管理人员，特别人力资源的管理者，清晰的理解和认知，科学的人力资源管理和薪酬设计，是支持企业高速发展的基础，是保障企业健康运行的基因。人力资源管理不是限制人的行为，而是通过薪酬设计，去做更应该做的行为，去做企业发展需要的行为。