

# 《中小企业薪酬福利体系解决方案》

(2天)

## 【课程对象】

公司高层管理者、人力资源经理、绩效专员、薪酬专员及各职能部门主管等。

## 【课程背景】

因应竞争环境和核心人才的需求优化奖酬策略，是企业面临的严峻挑战。如何建立一套以职责为基础的职位评估制度，明确整体奖酬策略，并以市场行情为导向来设计薪酬架构，是企业求才留才的关键。本课程将帮助从战略角度重构薪酬体系，快速彻底摆脱新劳动法带来的各种问题，用共赢理念化解劳资矛盾，全员齐心协力投入到真正的市场竞争中。

## 【课程收益】

本次课程将破解四大薪酬设计的误区，提出对应的解决办法

- 1、没有真正的高薪，只有永恒的公平，信任比合约更重要，参与薪酬设计过程跟薪酬高低结果一样重要
- 2、高薪不等于高激励，一味加薪最大恶果是破坏公司文化和机制，调整薪酬结构是建立优秀人才体系的关键
- 3、加班加点无法创造增加值，你竞争什么，就把竞争的要素量化成关键考核指标，建立创造价值的绩效系统
- 4、培训不是提高中高层能力的关键，建立一对一的责任体系和个人战略规划系统，形成自成长人才系统

## 【课程大纲】

### 一、人力资源管理与企业战略的联系

- 1、人力资源管理角色的演变
- 2、薪酬的本质与目的

- 3、什么是全面报酬体系的框架
- 4、薪酬设计方案的基本原理
- 5、薪酬系统的构成与设计流程

## 二、企业科学的付薪哲学与付薪理念

- 1、薪酬哲学的基本问题
- 2、薪酬各组成因素的实质
- 3、如何解决为职位价值付薪的问题
- 4、如何解决奖金分配问题
- 5、如何解决薪酬发放中各岗位因人而异的问题
- 6、如何设计薪酬结构的框架

## 三、如何进行内部公平性分析

- 1、案例分析
- 2、关于职位价值的定义
- 3、如何应用职位评估
  - 4、职位评估常用的几种方法分析与应用
  - 5、现场演练点因素评估方法

## 四、如何进行外部竞争性分析

- 1、如何获取各种市场薪酬数据
- 2、如何进行薪酬调查
- 3、如何选择薪酬调查报告样本
- 4、如何设计薪酬调查问卷
- 5、如何阅读并使用薪酬调查报告
- 6、如何分析薪酬调查报告

## 五、薪酬结构设计技巧

- 1、如何设计标准工资线

- 2、如何分析薪酬数据回归
- 3、案例练习
- 4、如何确定中点增加率来确定工资的级差
- 5、如何确定每级员工的最低与最高工资水平
- 6、如何计算工资幅宽的重叠
- 7、如何规范的“多岗位序列”的薪资曲线以及工资结构；
- 8、如何最终确定每个员工的具体工资水平
- 9、幅度分区与能力评估结果的联系

## 六、薪酬管理技巧

- 1、幅宽分区的应用
- 2、如何设计薪酬增长矩阵进行年度调整
- 3、如何说服高层确定工资的年度增长总额
- 4、如何进行奖金发放地计算
- 5、如何利用绩效考核结果计算各个部门与各人的奖金(讲解及练习)
- 6、各类不同人员的薪酬设计
- 7、案例：通过宽幅工资结构设计研发人员的薪酬
- 8、案例：销售人员的薪酬设计，介绍并计算几种不同的销售人员的薪酬方法

## 七、薪酬政策的制定技巧

- 1、影响企业薪酬的宏观与微观的因素
- 2、世界著名公司的薪酬支付理念的介绍与比较
- 3、如何制定并描述公司的薪酬政策。
- 4、公司薪资总额的确定方法讲解

## 八、中小企业的薪酬实务操作案例讲解：如何重新设计薪酬体系

1. 前期准备
2. 工资结构设计
3. 岗位价值评估

4. 工资等级及各级基础工资标准的确定
5. 岗位工资等级和任职者工资标准的确定

#### 九、案例分析及讨论，学员分享