

《薪酬优化及谈判技巧》

主讲：张子斌老师

【课程背景】

在当今复杂多变的商业环境和日益完善的法律体系下，企业面临着诸多劳动用工方面的挑战与不确定性。

薪酬是人力资源管理工作中的重要内容，也是员工最关心的项目之一。针对薪酬的优化和谈判方面，如何设计薪酬优化的方式，如何针对性的采取优化的方法，是企业人力资源从业人员，需要掌握的基础能力和要求。

本期课程，将从劳动用工的管理环节入手，提出薪酬的设计和 content，薪酬优化的方向，以及薪酬优化和谈判的步骤和方法等，构建企业和谐稳定的劳动关系前提下，实现企业与员工的共同发展。

【课程收益】

- 掌握劳动用工的模式与选择，劳动合同的管理与争议的关键环节
- 掌握薪酬福利管理的合规与管理的重要环节
- 掌握薪酬优化和谈判的重点内容，步骤和方法
- 掌握企业劳动风险防控体系建设的要点

【课程特色】

- 需求诊断：课前充分沟通，确定培训的需求定位和要求，并针对性的提出解决方案
- 定制课程：结合需求对象的工作场景，设计到培训的过程中
- 模拟演练：结合企业的实际情况，用方法和工具，指导进行现场演练
- 工具落地：方法和工具全程使用，既有理论，还有实践，案例丰富，工作实操性强

【课程对象】

企业人力资源从业人员等

【课程时间】

1天（6小时/天）

【课程大纲】

一、了解劳动用工管理基础

1. 用工模式选择与分析

- 全日制用工特点与管理要点
- 非全日制用工适用场景与风险
- 劳务派遣与劳务外包差异及风险防控

2. 合同履行与变更管理

- 调岗调薪的合法操作
- 工作时间与休息休假管理
- 3. 常见劳动争议类型分析
 - 工资福利争议案例剖析
 - 解除劳动合同争议焦点解读
- 4. 争议预防机制建立
 - 内部沟通与协商机制完善
 - 员工投诉与申诉渠道建设

二、员工薪酬与福利管理

1. 薪酬体系设计与合规性
 - 工资结构组成分析
 - 最低工资标准与加班工资核算
2. 福利政策制定与实施
 - 法定福利（社保、公积金等）管理
 - 企业福利（如带薪年假、商业保险等）规划与风险

三、薪酬优化与谈判技巧

1. 薪酬优化现状分析
 - 收集员工薪酬数据，对比市场行情与行业标准
 - 审视公司薪酬结构，分析固定与浮动薪酬比例
2. 薪酬优化目标设定
 - 明确吸引与留住人才的薪酬竞争力目标
 - 确保薪酬公平性，契合公司成本预算
3. 薪酬优化策略方法
 - 调整薪酬结构，合理设置基本工资、绩效工资等
 - 建立动态薪酬调整机制，依业绩、市场变化调整
4. 薪酬谈判方法技巧
 - (1) 准备阶段-知己知彼
 - 自我评估：让其梳理工作经验、技能证书、业绩成果，明确自身价值
 - 市场调研：了解行业薪酬水平、目标公司薪资范围及岗位价值
 - 公司研究：掌握公司财务状况、文化及近期业绩，为谈判铺垫
 - 设定底线与预期：确定可接受最低工资，结合调研设合理预期的区间
 - (2) 开场阶段-轻松引入
 - 建立融洽氛围：以轻松话题开场，缓解紧张
 - 引入薪酬话题：沟通中自然过渡到薪酬，表明关注

(3) 核心谈判-左右逢源

- 阐述价值：结合其准备的内容，判断能为公司带来的价值
- 提出薪酬期望：听其给出的合理范围，让其说明依据
- 倾听与回应：认真倾听对方观点，有理有据回应质疑
- 探讨其他福利：若薪酬谈判难达预期，在考虑其他福利

(4) 收尾阶段-宠辱不惊

- 总结共识：概括双方达成的共识，确认关键内容
- 确定后续步骤：明确后续流程与时间节点