

# 《激励性薪酬设计与人工成本管控》

主讲：陈禄老师

## 【课程背景】

随着企业对人才的依赖越来越强，如何对员工进行有效激励，如何控制人工成本，如何平衡企业与人才的关系？劳资双方如何从对立走向合作？如何科学合理分配利益从而实现企业和人才的双赢？

本课程从薪酬的常见问题出发，理清薪酬在人力资源管理体系的位置，探讨薪酬的本质，提出完整的薪酬体系建设的解决方案。

## 【课程收益】

- 了解人力资源管理体系全貌
- 理解薪酬的本质
- 掌握薪酬体系建设的方法论
- 掌握人工成本控制的方法和工具

**【课程特色】** 逻辑缜密；实战实用；工具强大；案例丰富。

**【课程对象】** 人力资源总监、薪酬经理

**【课程时间】** 2天（12小时）

## 【课程大纲】

### 一、薪酬问题

1. 从员工视角看薪酬
2. 从老板视角看薪酬
3. 薪酬问题的原因
  - 1 定薪依据
  - 2 调薪机制
  - 3 经营效益
4. 薪酬与利润的关系
5. 岗位、薪酬与人的关系

### 二、薪酬认知

1. 人力资源管理全貌

## 2. 职位与薪酬

## 3. 绩效与薪酬

## 4. 人与薪酬

### 三、激励性薪酬设计

#### 1. 现状分析

##### ➤ 内部分析

##### ➤ 外部分析

##### ● *案例：某企业的薪酬分析报告*

#### 2. 薪酬理念

##### ➤ 薪酬本质

##### ➤ 薪酬来源

##### ➤ 付薪依据

#### 3. 优化职位体系

##### ➤ 岗位职责

##### ➤ 任职资格

##### ➤ 职位说明书

##### ● *案例：某企业的职位说明书*

##### ● *工具：职位说明书模板*

#### 4. 职位价值评估

##### ➤ 职位评估的作用

##### ➤ 职位评估的工具

##### ➤ 职位评估的过程

##### ➤ 职位评估的结果

##### ● *案例：某企业的职位价值矩阵*

#### 5. 薪酬结构

##### ➤ 短期薪酬与长期薪酬

##### ➤ 固定薪酬与浮动薪酬

##### ➤ 新冠疫情与薪酬结构调整

##### ● *案例：某企业的薪酬结构调整*

#### 6. 市场薪酬调查

##### ➤ 市场薪酬调查渠道

##### ➤ 数据分析

##### ➤ 市场分位值

- 企业薪酬策略

## **7. 工资设计**

- 薪酬层级
- 薪酬档位
- 套档模型
- 绩效工资
- 工资测算

- *案例：某企业的工资设计*

## **8. 奖金设计**

- 奖金与工资的差别
- 奖金总额
- 奖金对象
- 奖金分配
- 奖金测算

- *案例：某企业的奖金设计*

## **9. 人工成本管控**

- 薪酬总额管理
- 企业利润与人工成本

- *案例：某企业的薪酬总额测算*

## **10. 薪酬制度**

- 薪酬制度作用
- 薪酬制度重点
- 案例：某企业的薪酬制度

## **11. 薪酬改革实施**

- 薪酬改革实施难点
- 薪酬改革实施方式