

《经营导向的薪酬体系》

主讲：陈禄老师

【课程背景】

企业的薪酬成本越来越高，公司的经营业绩却未能同步增长，如何转变薪酬观念，从经营维度分析薪酬问题，提升人力资源人员的经营能力，通过薪酬刺激公司经营增长。

【课程收益】

- 通过薪酬设计打通业务、财务和人力资源的相互关系
- 掌握企业经营与薪酬的逻辑关系
- 理解经营力
- 掌握提升经营力的方法
- 掌握经营导向的薪酬设计的方法和工具

【课程特色】 逻辑缜密；实战实用；工具强大；案例丰富。

【课程对象】 企业高管、人力资源总监、薪酬经理

【课程时间】 1天（6-7小时）

【课程大纲】

一、薪酬问题与原因

1. 从员工视角看薪酬问题
2. 从老板视角看薪酬问题
3. 原因 1 定薪依据
4. 原因 2 调薪机制
5. 原因 3 经营效益

三、从全局看薪酬

1. 企业经营全貌
2. 人力资源管理全貌
3. 经营与薪酬
4. 职位与薪酬
5. 绩效与薪酬

四、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. 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

7. 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

8. 薪酬制度

9. 薪酬改革实施

四、经营导向的薪酬设计

1. 经营力认知

2. 为什么薪酬经理需要提升经营力？

3. 经营力提升路径

4. 影响经营的薪酬关键

- 薪酬结构
- 薪酬水平
- 员工数量
- 奖金弹性

5. 经营导向的薪酬模型

- 薪酬模型构建
- 经营数据导入
- 经营结果测算
- 员工激励测算
- 最佳薪酬体系