

《国有企业薪酬与激励管理》

薪酬落地五步法 (deepseek 应用增效)

主讲：钟意老师

【课程背景】

薪酬管理对企业的发展和稳定具有重要影响,如果说人才是企业的财富,适配的薪酬激励体系就是激活人才的密码。您的企业是否存在以下问题？

1. 薪酬体系设计缺乏激励性,不利于优秀人才发展；
2. 薪酬分配存在平均主义,无法体现“按劳分配”；
3. 薪酬管理不规范,管理合规性不足；

课程有理论、有工具、有案例,实操性强,帮助学员解决激励管理中的实际难题,通过课程方法输出,使学员能够学之解惑,学之能用。

【课程收益】

- 掌握岗位价值评估的技巧；
- 薪酬双通道设计技巧；
- 寻找并解决薪酬管理中的实际难题；

【课程特色】

互动性强,逻辑清晰；实战聚焦,学之能用；案例精彩;结果输出

【课程对象】

企业人力资源体系成员

【课程时间】

0.5 天 (6 小时/天)

【课程大纲】

一、体系建设:薪酬落地五步法

1、第 1 步:薪酬调查定标准

- 员工薪酬满意度调查
- 市场薪酬调查 (deep seek 分析提效)
- 确定企业的薪酬定位 (薪酬政策线)

案例:辞职的员工;

工具:薪酬满意度调查表、市场薪酬调查表

互动:确定本公司薪酬定位

2、第 2 步:岗位评估定高低

- 为什么做评估

➤ 评估方法(分类法、因素法、海氏)

➤ 评估流程

案例:工资的争议;

工具: 岗位评价表模版、评估工具

互动:评估练习

3、第3步:多样联动定体系

➤ 薪酬与职级体系挂钩

➤ 与员工职位联动的三个点(入职、升职、调岗)

➤ 与员工业绩联动的两个点(短期激励、中长期激励)

➤ 激励体系配套设置

案例: 犯错的“朋友”、请下属吃饭

工具: 薪酬级别表模版

互动:工资结构设计练习

4、第4步:薪酬测算定总额

➤ 薪酬总额的组成

➤ 薪酬总额测算 (deep seek 测算指令)

➤ 工资制度设计

案例:辞职的员工;

工具:薪酬满意度调查表、市场薪酬调查表

互动:确定本公司薪酬定位

5、第5步:并轨运行防风险

➤ 薪酬套算(测算)与方案改进

➤ 薪酬制度并轨运行

➤ 制度解释与发布

➤ 应用薪酬确认单规避用工风险

案例:超标的成本

工具:薪酬套算表

互动:小组练习

二、问题优化:薪酬管理中的3大矛盾问题

1、如何调节薪酬激励与总额控制之间的矛盾?

➤ 国企中的政策依据

➤ 分层分类的激励方向

- 案例:荣誉体系建设

案例:总额控制下的国企薪酬体系,华为的荣誉体系

工具:企业激励资源库

互动:小组讨论

2、如何应对“薪资倒挂”现象？

- 薪酬倒挂是否产生不公平？
- 基于能力体系与工作业绩的薪酬标准
- 案例:某上市企业的应对方式

案例:潍柴的薪资倒挂现象

互动:问题讨论

3、如何解决薪酬与贡献不匹配？

- 工作贡献与薪酬支付联动
- 如何打破大锅饭与平均主义
- 案例:某国企薪酬改革

案例:国企薪酬改革案例

互动:问题讨论

4、课程小结

- 薪酬设置内容回顾
- 薪酬设置答疑