

现代企业宽带薪酬设计与管理全攻略

手把手教会，薪酬设计不再难

《新“薪”之火的奥秘——现在企业宽带薪酬设计与管理全攻略》

范围：适用于 HR 经理、薪酬绩效主管、薪酬专员

收益：掌握全套的薪酬设计方法和管理技巧，让薪酬设计与管理不再是难事

课程大纲：

第一篇 理念与认识篇

一、薪酬的概念

- 1、让薪酬回归本质：薪酬到底是什么？什么是薪酬？其本质是什么？
- 2、薪酬在企业中起到什么作用？有什么样的地位？薪酬管理在人力资源中的地位如何？
- 3、薪酬管理的历史沿革

二、对现代付薪理念的认识

- 1、现代付薪理念——五角星模型：企业依据什么付薪？
- 2、全面薪酬

什么是全面薪酬？为什么要提出全面薪酬的概念？对企业有什么样的积极作用？薪酬体系需要解决那些关系？

- 3、公司战略决定薪酬管理
 - A、企业战略：薪酬管理如何承接企业战略？
 - B、不同的经营战略对薪酬体系有什么影响？
 - C、不同的发展阶段对薪酬设计有什么要求？
 - D、不同的薪酬模式有什么不同？分别有什么特点
 - E、薪酬管理努力的方向

设计的薪酬体系一定是企业现阶段所必选的；设计的薪酬管理一定是老板想要的；设计的薪酬体系是受员工欢迎的，可行的

三、薪酬管理的“四维空间”

1、薪酬管理的“门窗”——绕不开的专业知识

1.1、认识薪酬曲线

1.2、了解几个薪酬设计中的专业术语

A、什么是薪酬曲线（市场分位）？

B、什么是级差？

C、什么是带宽？

D、什么是重叠度？

2、公平性分析——企业薪酬管理的基石

2.1、薪酬公平性的定义及组成

2.2、什么是内部公平性？

2.3、什么是外部公平性？

2.4、什么是个人公平性？

2.5、什么是过程的公平性？如何保证过程的公平性？

3、薪酬设计因素与策略分析——企业薪酬管理的墙体

3.1、薪酬管理要考虑哪些因素：行业？地域？企业？

3.2、企业薪酬策略的选择

领先策略？

滞后策略？

跟随策略？

混合策略？

4、薪酬总额预算——企业薪酬管理的天花板

4.1 为什么要做薪酬预算？如何制定薪酬预算？

4.2 薪酬预算制定的方法有哪些？

人力成本比率法

劳动分配率法

盈亏平衡基准点法

实践中企业会采用这些方法嘛？企业一般采用哪些方法？如何控制总额？

5、从理论到技能的五句真言

战略决定…

市场决定…

岗位决定…

能力决定…

业绩决定..

第二篇 技能与工具篇

一、薪酬设计的整体框架

- 1、薪酬体系设计模型：
- 2、薪酬体系设计的目标：建立动态宽带薪酬体系
- 3、薪酬矩阵图：五句真言的反映

二、薪酬设计的“七步成诗”法

- 1、岗位评估
 - A、前置条件：工作分析与职位序列
 - B、岗位评估的组织、工具的选择、如何组织？如何修正？

演练：至少掌握一种评估方法

- 2、薪酬现状分析

演练：如何分析公司薪酬现状

- 3、薪酬结构设计

- A、薪酬如何组合才有激励性？
- B、固浮比该如何设计？

演练：从案例中学会如何设计薪酬结构

- 4、薪酬水平与策略设计

- A、划分岗位类别
- B、不同的序列如何定薪酬水平？
- c、不同的层级如何定薪酬水平？

演练：设计不同的薪酬水平

- 5、个人能力设计-薪酬宽带与套档设计

- A、宽带如何设计？

带宽多少合理？重叠度如何确定？应该切分为多少档？

B、个人能力有几种测量工具？

C、套档设计该如何设置？

演练：实际操作带宽设计

 实际操作套档模型设计

6、测算与切换

演练：案例展示

7、管理机制建立

A、建立管理流程

B、健全薪酬制度

C、树立薪酬文化

三、薪酬体系的动态调整：为什么需要进行周期性的审查？

1、薪酬调整的三个维度

2、组织调整：组织变革、岗位变动等

案例分享

3、体系调整：环境变化、整体调整、

案例分享

4、个人调整：绩效、能力

案例分享

四、五种设计工具

1、“十字薪点法”

2、内部回归法

3、市场数据法

4、矩阵宽带法

5、简便宽带法

五、薪酬制度与其他管理制度的对接

1、绩效管理的统一性：不与薪酬挂钩的绩效管理都是耍流氓

2、职业生涯管理：如何在薪酬上保证晋升通道的实现？

3、中长期激励：

3.1 认识：为什么要做中长期激励呢？有哪些设计原则？需要考虑哪些因素？有哪些激励模式？如何进行选择？

3.2 设计：步骤、流程

3.3 重点问题：给那些人奖励？额度是多少？如何选择方式？如何跟绩效表现挂钩？如何生效？如何退出？

3.4 全员绩效如何做？

4、部分疑难杂症的处理技巧：

4.1,义务加班、皇亲国戚、兼职……

4.2 针对性的解决

第三篇 实践与提升篇

一、了解不同的激励理论

1、东西方对管理的不同理解

2、激励理论与人力资源的关系

3、马斯洛需求理论与双因理论的运用

二、弹性福利的设计

1、如何理解弹性福利？

2、如何设计方案？

三、非物质激励的作用

1、能起什么重要作用？

2、有哪些具体手段

第四篇 未来与发展篇

一、薪酬体系发展的趋势：能力决定薪酬

二、薪酬管理中出现的新常态

三、劳动关系的新趋势：合伙人制