

《钱要怎么发？--基于员工激励的薪酬体系设计》

【课程背景】

决定一个企业的成功与否，不是规模、不是资金、不是技术、不是老板的战略正确，而是员工的薪酬和满意度。

为什么我们总是留不住人才？为什么我们的员工没有工作激情？我们应该付多少薪资才是合理？如何实现薪酬激励效用的最大化，使人力资本得到充分的发挥？

如何建立具有激励性的薪酬体系是所有企业面临的一个重要问题！本门课程结合培训讲师在薪酬管理项目咨询中的实际案例，通过思路引导和现场讨论及练习操作，掌握激励性薪酬设计的有关理念、工具、方法和技巧，薪酬设计不再难！

【课程收益】

1. 如何设计科学合理的薪酬体系，实现薪酬的激励作用和公平目标？
2. 如何将薪酬管理体系和绩效管理体系进行对接？
3. 员工收入如何与组织绩效、个人绩效紧密联系起来，充分调动员工的积极性，使员工与组织休戚与共？
4. 薪酬水平、薪酬结构、薪酬模式和员工激励如何关联？
5. 如何设计技术人员和市场营销人员的激励性薪酬？
6. 利润分享、长期激励如何设计？

【课程特色】理论与实战相结合，精讲与讨论相结合，培训与咨询相结合，用培训的费用达到咨询的效果；

【课程对象】企业各级主管、人力资源总监、薪资福利主管、薪酬绩效专员等；

【课程时间】一天

【课程大纲】

问题讨论：教练里皮和郎平

一、什么是激励性薪酬？

1. 什么是激励？
 - 员工激励在企业经营中的作用
 - 企业的员工激励机制
2. 什么是薪酬？
 - 薪酬的本质
 - 企业向员工购买什么？
 - 薪酬问题的相关思考
3. 什么是总体薪酬？
 - 总体薪酬的定义
 - 总体薪酬的构成
 - 几个薪酬概念辨析
 - 激励理论与薪酬体系
 - 满足需求，解决动机
 - 激励性薪酬设计的目标

二、薪酬激励与绩效管理

1. 薪酬的3P模型与员工激励
2. 激励性薪酬体系
3. 激励性薪酬体系与绩效管理体系的对接

4. 绩效考核的类型
5. 薪酬模块与绩效考核对接
- 三、薪酬结构的基本要素**
 1. 基本概念: 中位值\带宽\最大值\最小值\薪酬级\重叠度
 2. 什么是薪酬区间的中位值?
 - 练习
 3. 什么是薪酬区间的中位值级差?
 - 合理的岗位工资分布曲线图
 - 练习
 4. 什么是薪酬的变动比率?
 5. 什么是薪酬的比较比率?
 - 比较比率的意义
 - 比较比率与人事决策
 6. 什么是薪酬区间渗透度?
 7. 什么是薪酬等级的交叉与重叠?
- 四、薪酬公平与员工激励**
 1. 问题讨论
 2. 公平性原则与激励
 3. 这样设计公平吗?
- 五、薪酬水平与员工激励**
 1. 薪酬水平的四种定位
 2. 企业如何确定薪酬水平?
- 六、薪酬模式与员工激励**
 1. 主要的薪酬模式有哪些?
 2. 岗位薪酬模式
 3. 技能/能力薪酬模式
 4. 绩效薪酬模式
 5. 混合薪酬模式
- 七、浮动薪酬与员工激励**
 1. 薪酬结构与激励设计
 2. 浮动薪酬与绩效考核
 3. 绩效工资激励设计
 4. 季度/年度奖金的激励设计
- 八、利润分享与员工激励**
 1. 利润分享的激励基础
 2. 什么是超额利润?
 3. 超额利润如何分享?
 4. 利润分享如何分配
 5. 利润分享如何支付?
- 九、薪酬调整与员工激励**
 1. 简单绩效加薪
 2. 以绩效和市场薪酬水平为基础的加薪
 3. 以绩效和相对薪酬水平为基础的加薪
- 十、技术人员的薪酬与激励**
 1. 技术人员薪酬的构成
 2. 技术人员薪酬的设计要点
- 十一、销售人员的薪酬与激励**
 1. 销售人员的薪酬构成
 2. 销售人员的薪酬方案: 纯佣金制

3. 销售人员的薪酬方案：基本薪酬+佣金
4. 销售人员的薪酬方案：基本薪酬+奖金
5. 销售人员的薪酬方案：基本薪酬+佣金+奖金

十二、 中长期激励设计

1. 中长期激励的概念
2. 中长期激励的逻辑
3. 中长期激励的作用
4. 中长期激励的原则
5. 中长期激励的模式
6. 中长期激励的关键因素

十三、 结束