



## 《全面薪酬管理》

### 课程目标:

- 理解绩效与薪酬的关系，建立绩效与薪酬之间的动态调整机制；
- 建立多元价值分配形式来满足员工的多元化需求；
- 确定适用于不同层次、类别员工的当期收入与预期收入的调整比例依据；
- 依据价值创造的 2:8 规律，确定企业内在报酬水平的差异性；
- 建立分层分类的人员薪酬系统；
- 确定薪酬评价依据；
- 依据企业自身的价值导向和发展战略来取舍市场价格、员工素质、职位责任及绩效结果。

### 课程内容:

#### 一、背景与概念澄清

- 薪酬的概念
- 全面薪酬模型：现代企业薪酬体系的实施框架
- 广义薪资因素的影响
- 全面薪酬管理流程中的角色分工
- 现代企业薪酬制度制定的原则

#### 二、薪酬调查

- 薪酬调查的途径
- 如何选择参与调查
- 有效解读和使用薪酬调查报告
- 调研结果分析——专业术语的理解
- 薪酬调查报告
- 如何分析薪酬调查资料
- 如何有效规避薪酬调查的误区

#### 三、薪酬策略

- 综合性人力资源战略的实施框架
- 制定公司的薪酬政策必须考虑一些基本要素
- 制定薪酬政策时必须预先设计薪资的基本构成



- 关注薪资构成趋势
- 薪资构成比例会直接影响薪酬的效应
- 薪酬体系设计中的策略性问题框架
- 典型的薪酬策略

#### 四、工资架构

- 常用工资架构的适用环境和实施办法
- 分级工资架构的长处
- 分级工资架构的缺陷
- 典型的工资架构

#### 五、特殊人群的薪酬方案

- 高层人员的薪酬策略与实施方案
- 销售人员的薪酬策略与实施方案
- 研发人员的薪酬策略与实施方案

#### 六、薪酬改革的实施框架

- 企业持续发展的原动力
- 薪酬改革策略的选择
- 薪酬改革的实施步骤设计
- 企业变革过程中的业绩变化曲线
- 薪酬管理的基本流程

#### 课程对象:

人力资源管理人员、各部门经理、顾问师及有志成为人力资源专业人士的人员

#### 课程时间:

一天