

全面薪酬体系模式设计（电脑实操版）

课程概述/Overview

课程背景

薪酬，心愁，新仇。科学合理的薪酬制度是现代企业发展成功的重要原因。随着技术的迭代发展，市场竞争越来越向人才竞争倾斜，对人才的渴望与渴求对企业来说越来越重要，所以一个科学合理的薪酬在吸引人才、留住人才、鼓励人才发挥优势作用也越加明显。

但是薪酬问题却是影响员工敬业度满意度最直接的问题，也导致企业发展因为薪酬问题上连续受阻，有着审批不完的加薪申请，理清还乱的薪酬纠纷，判断不尽的薪酬公平.....

课程目标

学习完本课程，学员能够掌握以下内容：

1. 全程电脑实操，掌握薪酬体系设计的规范性流程和步骤；
2. 手把手教会搭建企业薪酬落地化方案；
3. 学会如何进行企业薪酬现状诊断；
4. 现场进行回归演练，薪酬分级、定薪实操演练及薪酬曲线演练；
5. 大量相关原创/精华资料分享

本课程结合生动精彩案例和趣味横生的演练（电脑操作演练占课程四分之三时间，在老师带动下逐步设计公司薪酬体系），使学员在轻松愉快、互动热烈的气氛中掌握全面薪酬体系设计方法和全套薪资设计技术。很多学员在接受培训后即依照课程所学重新设计本公司薪资，得到所在公司领导的高度认可。

课程大纲/Outline

第一天 高薪 C&B 核心三大技能：薪酬策略、诊断数据、模式设计

模块一：薪酬策略设计与薪酬外部调研

一、开场案例

- 1、薪酬问题大盘点
- 2、薪酬常见 6 大死局

二、从 Payroll 到 C&B

- 1、整体薪酬的理论与实际
- 2、Payroll 与 C&B 核心价值与视野
- 3、薪酬战略六个核心要素
 - (1) 薪酬成本战略
 - (2) 薪酬水平战略
 - (3) 薪酬架构战略
 - (4) 薪酬差别战略
 - (5) 薪酬增长战略
 - (6) 薪酬支付战略
- 4、五大方法调研外部薪酬

现场操作：调研与预测市场薪酬（需要笔记本电脑和 Office 软件）

模块二、薪酬内部诊断与公平判断

一、薪酬体系的四个公平性理论

二、薪酬内部诊断维度

1、内部公平性诊断

- (1) 部门人均工资和部门工资占比
- (2) 整体薪酬水平回归分析
- (3) 各职类序列薪酬水平回归分析
- (4) 员工薪酬散点分析
- (5) 员工薪酬内部偏离度

2、外部竞争性诊断

- (1) 整体水平与外部对比
- (2) 员工外部偏离度分析
- (3) 行业市场福利应用比例

3、激励性分析诊断

- (1) 整体薪酬结构分析
- (2) 人力资本投资回报率

4、经济性分析诊断

- (1) 薪酬占比分析
- (2) 浮动薪酬占比分析
- (3) 薪酬增长率分析

5、综合诊断及薪酬调整建议

现场操作：应用四个公平进行薪酬诊断（需要笔记本电脑和 Office 软件）

模块三、薪酬模式设计

一、体现雇主意愿：协议薪酬模式

- 1、协议薪酬制主要作用与特点
- 2、协议薪酬制现实应用

二、强调职务高低：等级工资模式

- 1、等级工资制的类别
- 2、等级工资模式特点以及实施前提

三、基于相对点数：薪点制薪酬模式

- 1、薪点制薪酬模式核算原理
- 2、薪点制实施方法和流程

案例实操：某热电企业薪点制薪酬方案

四、开发能力价值：能力薪酬模式

- 1、能力薪酬模式特点与优势
- 2、构建能力薪酬体系

第二天 HR 必备核心薪酬三大技能：职位评估、宽带薪酬、专项激励

模块四、评估工作职位：传统薪酬模式

- 一、传统薪酬模式特点
- 二、职位评价
 - 1、明确职位评估小组
 - 2、确定职位评估要素

3、根据评分计算等级

4、分段划分，确定岗位评估矩阵

案例实操：美世、海氏职位评估方法实例

现场操作：应用美世职位评估进行岗位评价（需要笔记本电脑和 Office 软件）

1、岗位价值评估因素

2、评分开始

3、综合讨论

模块五、侧重激励提升：宽带薪酬模式

一、宽带薪酬模式主要特征

二、宽带薪酬模式设计流程

三、宽带薪酬适用性分析

1、等级工资表设计

(1) 薪酬策略制定

(2) 市场薪酬带宽预测办法

(3) 等级工资表设计

2、薪酬带宽、宽幅、重叠度、级差、档差设计

3、等级工资带宽合理性判断方法

现场操作：等级工资设计（需要笔记本电脑和 Office 软件）

四、薪酬入级入档

1、入级入档原则

2、就近法入级入档模式及操作

3、评分法入级入档模式及操作

现场操作：新老员工入级入档（需要笔记本电脑和 Office 软件）

模块六、薪酬结构设计：5 类人群薪酬专项设计方法

一、高管人员薪酬结构设计

二、研发技术人员薪酬结构设计

三、销售营销人员薪酬结构设计

四、生产操作人员薪酬结构设计

五、职能部门人员薪酬结构设计

现场操作：宽带薪酬工资表按照薪酬结构分解（需要笔记本电脑和 Office 软件）

模块七、薪酬制度设计

一、总则 目的与适用范围

二、薪酬体系构成。详细说明基本工资、绩效工资、津贴补贴、奖金、福利等各部分的定义与构成

三、岗位评估与等级划分。介绍岗位评估的方法与流程

四、薪酬标准与等级确定。明确各等级对应的薪酬标准范围

五、薪酬结构分解

六、津贴补贴管理

七、奖金制度

八、福利管理

九、入级入档与薪酬调整

十、薪酬发放与管理

十一、附则

现场操作：薪酬制度撰写（需要笔记本电脑和 Office 软件）

总结提纲，复盘回顾

讲师介绍/Lecturer

白老师

- 组织人才发展专家
- 上市公司组织发展总监
- ODTD 培训讲师
- 畅销书作者、《首席人才官商业与管理评论》金牌作者
- 中国人力资源实践创新（企业）评选评审
- 投资咨询公司高级合伙人
- 人力资源高级咨询师
- 中国人力资源开发研究会理事

经验背景

白老师国外大学 MBA 学位，拥有外资和内资企业管理工作经验和国际和国内咨询背景。对企业的战略管理、组织管控、组织发展、组织设计、绩效管理、薪酬激励、人才发展等方面有前瞻性理解和全面的咨询实践。对于如何根据企业的经营战略帮助企业进行组织转型和构建高绩效组织的领域，具有深入的洞察和成功的经验。

曾多年游历海外，结交多位来自日本、澳大利亚等国的管理学大师，共同致力于管理史的研究，探求企业发展的过去和未来。

白老师授课风格热情、生动、幽默，深入浅出，能将西方先进的知识体系和管理理念与中国的实际情况有机结合，课程内容具有极强的实用性和实操性。

精通现代企业管理，曾经在国内和国际知名管理咨询公司担任合伙人，先后为多家企业提供过内训及管理咨询服务，涉及领域为战略管理、股权激励、组织发展、绩效管理、薪酬激励等。涉及行业有金融、地产、互联网、互联网金融、IT、制造、连锁、餐饮和旅游地产等。

之后又在国内大型上市公司、金融投资集团任组织发展总监等高级管理岗位。具有百亿级上市集团总部组织发展总监的管理、决策经验。擅长公司顶层战略设计与内外资源的协调重构，在公司内外部结构优化与治理方面拥有丰富的实操管理经验，擅于梳理解决大中型企业子集团/控股公司经营管理过程中遇到的实际问题。经历投后管理、并购人力资源管理、战略澄清、组织再造、业绩评估模型、人才盘点、绩效管理体系等重点项目实施。主导并参与制定企业发展战略。牵头搭建《集团战略纲领》《组织发展手册》《集团制度汇编》《企业文化手册》《流程手册》，并且提供信息支持及战略规划，参与收购、兼并项目，主导集团层面全流程，圆满推动并完成组织发展变革。指导各成员企业完善组织发展职能，创新组织建设理论和工具，保证组织建设工作完全支撑企业战略和业务。对子公司进行业绩评价、组织评估和推行多层次的激励管理。

主讲品牌课程

1. 《OD 组织发展与组织设计方略》
2. 《5 方法+7 模式组织诊断实践技能》
3. 《组织设计与业务流程再造》
4. 《八步法引导式组织改革实战》

5. 《岗位胜任力模型与任职资格体系》
6. 《战略共创与战略管理技能修炼》
7. 《从人才标准到学习地图的设计》
8. 《企业组织能力提升与人才发展》

主要著作

- 【1】《组织诊断》(法制出版社, 2021)
- 【2】《降本增效 3 板斧 7 要务》(中国铁道出版社, 2022)
- 【3】《改写人力资源管理——组织发展七项全能》(法制出版社, 2019)
- 【4】《组织发展核能》(法制出版社, 2019)
- 【5】《组织赋能——OD 实践者全流程顾问》(法制出版社, 2019)
- 【6】《全面薪酬体系设计新实战》(人民邮电出版社, 2021)
- 【7】《人力资源管理全程实操指南》(法制出版社, 2019)
- 【8】《培训管理全流程实战方案》(法制出版社, 2019)
- 【9】《招聘管理全流程实战方案》(法制出版社, 2019)
- 【10】《薪酬管理全流程实战方案》(法制出版社, 2019)
- 【11】《绩效管理全流程实战方案》(法制出版社, 2019)

服务企业:

阿里、百度、滴滴、美团、华为、小米、OPPO、网易、科大讯飞、猪八戒、学而思、广联达、
宜信、哔哩哔哩、贝壳租房、中都物流、36Kr、Disney、诺亚财富、中国智能交通、瑞穗银行
(中国)、碧桂园、宝能、东风汽车、威马汽车、广汽蔚来、上汽大众、雷霆游戏、网龙、华润

制药、易果生鲜、好太太、广州建筑、中航国际、京东、中南置地、二更网络、厦门路桥、如涵文化、畅读科技、沃尔玛、美联英语、链家、吉利、英语流利说、世纪互联、中融信托、尚德机构、中信书店、汉能、Softbank (中国)、360 金融、趣头条、Westpac banking corporate (中国)、招银云创、Paypal、商汤科技.....等。