

## 全面薪酬管理与薪酬设计

### 课程目标:

**第一部分**的内容学习使管理人员打开思路,了解全面薪酬管理意义,优势及与传统管理的区别. 建立全新的薪酬管理理念,支持企业经营战略及文化价值观的指导原则,为进一步掌握,使用全面薪酬管理知识打基础.

**第二部分**的内容是课程实质部分,是以全面薪酬管理的框架为中心介绍的.从薪酬管理的整体规划,构建管理框架到基本策略,设计方法,技巧的详细介绍,使管理人员在掌握专业化知识的同时了解如何将选择不同方法运用到实际中去.这部分内容提供了大量的工具,方法和实战经验.设计了一套好的薪酬管理方案仅仅是成功的一半,**第三部分**的内容提供给管理人员全面成功实施薪酬方案的各种策略,包含如何有效利用资金,制定年度调整薪资政策.如何使薪酬管理方案获得公司高层经理的采纳和广大员工的认可,不仅提升管理人员的职业化水平,同时也在薪酬管理方案的实施运作中提高自身的影响力,从而起到名副其实的企业战略伙伴作用.

**第四部分**特别挑选了惠普公司近年来发生的两个薪酬管理典型案例,以分析为主,以启发式的问题与练习为辅,分享全球著名的跨国公司的管理经验,了解薪酬管理在企业发展的每个时期是如何密切联系企业经营战略的.

### 内容纲要:

#### 第一部分 建立全面薪酬管理理念与指导原则

- 1、 企业文化与薪酬管理
- 2、 全面薪酬管理的目标,角色与任务
- 3、 将公司经营战略与全面薪酬管理结合起来
- 4、 制定一份书面的全面薪酬管理的指导原则

#### 第二部分 进行全面薪酬管理的规划与设计

- 1、 全面薪酬管理的框架
- 2、 如何全面规划你的薪酬,福利管理方案
- 3、 薪酬管理要素
- 4、 职位管理的主要内容和必要文档
- 5、 多元化的薪资架构管理
- 6、 几种类型的薪资架构及其设计
- 7、 选择与明确你的市场范围
- 8、 收集, 筛选, 分析市场数据
- 9、 调整所有数据的为统一日期
- 10、 确定你的市场价值定位, 介绍不同的三种定位方法
- 11、 如何预测市场
- 12、 设计薪资全矩, 确定级宽与级差
- 13、 将员工业绩与薪酬挂钩

#### 第三部分 准备薪酬计划的成功实施

- 1、 年度薪资调整比例的设计
- 2、 制定薪资调整政策, 有效利用资源
- 3、 新员工, 升职, 降职, 辞退, 裁员等特殊人员薪资政策
- 4、 中国特色的福利计划
- 5、 实施流程
- 6、 如何使管理层接受与采纳你的全面薪酬管理方案
- 7、 建立员工交流系统及交流技巧

#### 第四部分 惠普公司薪酬管理案例分析与练习

- 中国业务发展战略需求下的薪酬管理变革的典型案例
- 案例一 公司合并时期的员工薪酬福利整合
- 案例二 基于业务战略需求的薪酬方案设计