**《基于岗位价值的薪酬结构设计》课程大纲**

**华乃晨**

企业在薪酬管理过程中经常会遇到一些问题：员工薪酬水平在市场上很有竞争力，但员工的工作业绩却差强人意；员工级别相同薪酬相同，但对组织的贡献程度却不同，企业想调整薪酬，员工却义愤填膺；为了挽留住关键人才，企业在一次次的提高员工工资待遇，增加人工成本，但最终想留的没留下，不想留的却永远走不了；工资倒挂现象眼中，啥也不会的新员工比工作好几年的骨干员工工资还高不老少，导致老员工不愿意带新员工成长，新员工只能自生自灭。

本课程从薪酬设计的步骤入手，结合实际案例，从薪酬结构的要素选取，岗位价值评估，薪酬的计算与测算和非经济性薪酬等方面系统讲解，帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、清楚了解薪酬设计的理念与步骤；

2、掌握不同岗位系列薪酬结构要素的选取方式；

3、掌握岗位价值评估技术并能够学以致用；

4、掌握基于岗位价值的薪酬计算与测算方法；

5、掌握非经济性薪酬的选取与设计方法。

**【培训对象】**

人力资源管理从业者

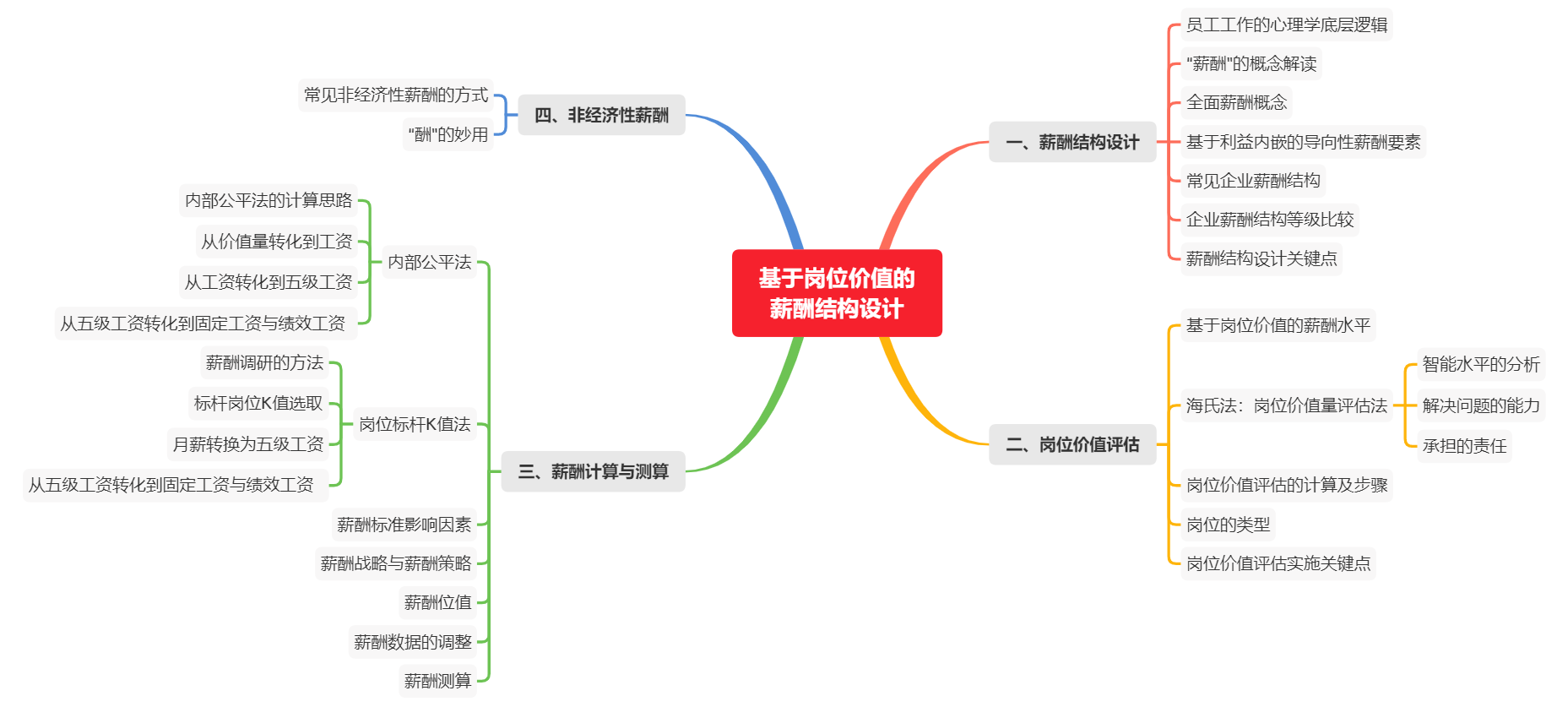
**【培训时间】**

1天，6小时/天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**



**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、薪酬结构设计**

1、基于心理学的工作动机分析

（1）马斯洛需求层次理论

（2）赫兹伯格双因素理论

（3）麦克利兰成就激励理论

2、薪酬的概念与理解

3、全面薪酬概念

4、基于利益内嵌的薪酬要素

5、团队共创：常见的薪酬要素

6、连线：薪酬要素的内涵

7、薪酬要素的选择与设计

8、企业常见的薪酬结构

（1）年薪制

（2）低底薪提成制

（3）中底薪分红制

9、团队共创：不同职位的薪酬结构设计

**二、岗位价值评估**

1、岗位价值评估的意义

2、海氏法岗位价值评估概述

3、岗位价值评估三维度

（1）智能水平

（2）解决问题的能力

（3）承担的职务责任

4、岗位价值评估的各评分点精讲

5、团队共创：四个典型职位的岗位价值评估

6、岗位的类型与计算系数比

7、岗位价值评估的注意事项

**三、薪酬计算与测算**

1、内部公平法进行薪酬计算

（1）薪酬计算的方法

（2）从价值量到工资数值

（3）从工资到五级工资

（4）从五级工资到固定与绩效

2、岗位标杆K值法进行薪酬计算

（1）薪酬计算的方法

（2）从价值量到工资数值

（3）从工资到五级工资

（4）从五级工资到固定与绩效

3、薪酬影响的因素

4、薪酬战略与薪酬策略

5、薪酬的位值

6、薪酬测算

**四、非经济性薪酬**

1、全面薪酬

2、团队共创：非经济性薪酬模式

3、“酬”的巧妙设计

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评