

## 《3E-薪酬体系设计实战技术》

### 培训目标：

薪酬体系设计是一项“牵一发而动全身”的工程，也是最敏感的一根神经线，稍有偏差就会引发一系列的矛盾和冲突，解决起来非常棘手。

人力资源管理者们，在设计薪酬体系的时候，经常会遭遇下列问题：

如何操作职位价值评价？

如何划分职位序列和职等职级？

如何设计薪酬结构？

如何开展外部市场调研？

如何选择薪酬标准？

如何调薪？

如何进行薪酬套级转轨？

如何进行总额控制？

……

如何掌握这些问题的技术方法和工具，设计一套科学合理的薪酬体系？

本课程讲师基于为几十家企业进行薪酬体系设计的实践经验，以 3E（外部公平、内部公平、个体公平）为基本理念，以战略和经营为导向，以实用的操作技术和工具为展现形式，系统解剖薪酬体系设计的全过程，使学员不仅理解薪酬设计最深邃的底层设计思想，还有效掌握最实用的实战技术。

### 培训对象：

人力资源总监、人力资源经理、薪酬经理、薪酬主管、薪酬专员

### 培训时间：

1 天

### 课程提纲：

#### 一、解析薪酬的本质

- 1) 薪酬在企业价值链中的位置
- 2) 薪酬在企业管理系统中的角色
- 3) 薪酬的管理意义
- 4) 什么是全面薪酬
- 5) 什么是薪酬体系
- 6) 什么是 3E 薪酬体系

#### 二、3E 之内部公平设计实务

- 1) 内部公平设计的前提：
  - A：战略透视，如何看懂企业的成长方式
  - B：工作分析，厘清职位内涵边界
  - C：任职资格，界定能力等级标准
- 2) 如何操作职位评价
  - A：职位评价的常用工具解析
  - B：如何选择适应自己企业需要的价值评价要素
  - C：如何二次开发价值评价工具
  - D：如何选择关键职位
  - E：如何开展职位评价培训和组织评价过程
  - F：如何处理评价结果
- 3) 职位等级规划中如何处理能力导向的销售类、研发类职位与职能类职位的关系
- 4) 如何规划等级
- 5) 职位等级规划案例解析

#### 三、3E 之外部公平设计实务

- 1) 如何进行外部薪酬调研—外部调研时常见错误

- 2) 如何处理外部调研数据—什么是分位值，如何理解分位值
- 3) 如何选择内部职位与外部数据对标
- 4) 如何基于战略选择薪酬策略
- 5) 如何基于外部调研数据和薪酬策略，计算职位评价的分值
- 6) 如何设计级幅、级差、重叠度
- 6) 如何形成内部具有实用价值的薪酬标准表
- 7) 薪酬标准表案例解析

#### **四、3E之个体公平设计实务**

- 1) 如何分解薪酬结构
- 2) 绩效薪酬的类别和模式
- 3) 薪酬与绩效的挂钩关系设计
- 4) 如何设计绩效调薪矩阵
- 5) 基于运营重点的专项激励方案设计和案例示意
- 6) 如何设计基于能力提升的薪酬晋升机制

#### **五、薪酬管理体系的设计实务**

- 1) 福利的四种性质和设计方法
- 2) 如何进行总额控制
- 3) 薪酬制度还应该涵盖哪些规则
- 4) 规范的薪酬制度案例解析
- 5) 如何进行薪酬套级测算
- 6) 如何处理现有员工套级套不进去的情况，包括高出标准和低于标准两种情况
- 7) 对比3E体系与3P体系以及其他薪酬模式的关系

#### **六、课堂互动与问答**

- 1) 上述课程答疑
- 2) 针对学员自身企业所遇到的问题进行征集
- 3) 现场解答问题，给出建议