**全面解析年底调薪与奖金发放策略**Comprehensively analyze strategy of the year-end salary adjustment and bonus payment

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **时间/Time：**2018-11-15 | **时间/Time：**2018-11-21 | **时间/Time：**2019-12-12 |
| **地点/Location：**北京 Beijing | **地点/Location：**深圳 Shenzhen | **地点/Location：**上海 Shanghai |
| **时间/Time：**2019-12-19**地点/Location：**北京 Beijing | **时间/Time：**2019-12-27**地点/Location：**深圳 Shenzhen |  |
| **类型/Type：**公开课 Public Training |
| **语言/Language：**中文Chinese |
| **费用/Fee：3500元/人**RMB 3500/one person |

* **培训议程/Agenda**

|  |  |
| --- | --- |
| * 08:30-08:55 签到 Register
 | * 12:00-13:00 午餐 Luncheon
 |
| * 09:00-10:30 培训 Training
 | * 13:00-15:30 培训 Training
 |
| * 10:30-10:40 茶歇 Coffee Break
 | * 15:30-15:45 茶歇 Coffee Break
 |
| * 10:40-12:00 培训 Training
 | * 15:45-16:30 结束Training end
 |

* **概述/Overview**

【课程内容】

每到年末，人力资源部又将面临一大堆工作，要做年度人才盘点，又要做干部述职，又是奖金、加薪，还有干部竞聘、年末预算、年度绩效复盘再加上下一年度考核指标的确定等等，HR往往是忙的焦头烂额却又无可奈何，尤其是年终奖和调薪对大家来说可谓是爱恨交加，可是大多数企业的调薪及奖金发放手段单一， 企业支付了大量的人力成本，但员工对调薪及奖金发放结果满意度低，作为调薪及发奖金的主操盘手：

* 你是否还在把调薪和发奖金当作一次“棘手”的例行工作？
* 如何让调薪和发奖金同其他激励手段对接，发挥出激励的整合价值？
* 员工真正的满意是心理的满意，如何通过调薪发奖金达到“调心”，让员工获得心理上的满意？
* 如何把握薪酬调整的过程？在操作调薪过程中有哪些需要注意的事项？
* 企业经营状况不佳时，如何调薪？要不要发奖金？
* 如何在把控人力成本的同时，让奖金及调薪发挥激励的最大化效果？
* 不同类别不同层级不同绩效的员工，年终奖发放及调薪时有哪些注意事项？
* 如何避免“不发没事、一发出事”的情形？
* 如何让年终奖真正成为奖励，而不是固定工资？

由知名人力资源专家、实战派资深人力资源讲师与各位学员一起做深入的交流和研讨，通过大量案例分析和表单演练，深度剖析年度调薪与奖金发放的方法和工具，提升受训者年度调薪及奖金发放技能，并手把手教您如何上交一份与老板同频度、同角度，并令老板满意的调薪与奖金发放发案。

【课程收益】

* 掌握多种调薪“武器”，丰富HR的调薪手段
* 学会最大化调薪价值，让调薪真正变成调心
* 学会分析调薪的时机并能够合理制定年度调薪计划
* 明确年终奖的意义，掌握年终奖发放的形式和技巧
* 学会设计体现激励导向的年终奖发放方案
* 分析发放引发冲突的原因和处理建议
* 掌握人力成本管控与和税务筹划的方法与工具运用

【授课方式】

 案例分析与研论、案例演练、小组共创

【授课对象】

 企业负责人、HR负责人、财务

* **活动纲要/Outline**

|  |  |
| --- | --- |
| **一、年度调薪、奖金发放的概念及认知** 1、小组讨论：我们对年度调薪及奖金发放的认知，激发学员对主题的连接。2、人力资源管理4P架构3、年度调薪及奖金发放的概念及意义4、年度调薪及奖金发放的目的和本质**二、年度调薪的策略及技巧**1、 企业年度调薪的主要考虑因素1) 市场物价水平2) 行业地区薪酬变化3) 企业效益变化4) 员工激励2、 调薪的主要类型及方法1) 市场型调薪2) 效益型调薪3) 绩效型调薪4) 能力型调薪5) 晋升型调薪6) 年功型调薪7) 其他型3、 正确调薪与错误调薪的后果分析4、 年度调薪的步骤及具体操作要领1) 收集调薪的相关资讯2) 拟制调酬建议报告3) 调薪沟通4) 制作调薪建议表并派发至各部门5) 协调各部门交回的调薪建议表6) 汇总调薪各项资料并报企业负责人作最后之批准7) 进行调薪后的个人人事档案资料更新，制作个人薪金变动通知信，知会其部门主管及个人8) 接受员工的申诉 | 5、 企业效益不好时如何做年度调薪1) 企业效益不佳的原因分析－三类别六情形2) 不同情形的不同调薪策略3) 正确调薪VS错误调薪的后果分析**三、年终奖金发放的策略及技巧**1、 年终奖金发放的两大方案五大步骤1) 开放式年终奖金发放步骤 步骤一：确定公司绩效系数； 步骤二：确定事业部/职能部门绩效系数； 步骤三：确定员工个人岗位绩效系数； 步骤四：员工奖金系数=公司绩效系数×公司绩效权重+事业部/职能部门绩效系数×事业部/职能部门绩效权重+岗位绩效系数×岗位绩效权重 步骤五：员工个人年度奖金=员工年薪×目标奖金率×员工奖金系数2) 封闭式年终奖发放步骤 步骤一：确定企业奖金包 步骤二：确定企业各部门战略贡献系数和部门绩效系数 步骤三：确定部门奖金包 步骤四：确定员工岗位绩效系数 步骤五：将部门奖金包分配到岗位2、 企业效益不好，年终奖应该怎么发？3、 年终奖与税不得不说的那些事 |

* **讲师介绍/Lecturer**

**周老师HELEN ZHOU**

【专业资质】

* 高级人力资源管理师
* IPTS国际职业协会高级培训师
* 美国ICQAC国际职业培训师
* 上海社科院劳动关系中心特约讲师
* 亚洲人力资源管理协会中国认证中心特约讲师
* 影响力EAP网络商学院特聘讲师
* 聚成商学院特约讲师
* 上海交大\浙江大学\复旦大学特聘讲师

实战型人力资源管理专家，著名企业培训导师、资深管理顾问，专注于企业人力资源管理方面的实战研究。具有18年中外资大型集团人力资源与团队管理实战经验，曾在外资、民营集团企业历任过培训经理、人资经理、副总经理、人资总监、副总裁等职务，涉及制造、医药、地产、化工、快速消费品等众多行业。曾亲身参与并辅导多家企业上市前期的规范化管理体系建设，同时为近几十家企业进行辅导并帮助建立了规范化的企业人力资源管理体系。周老师的课程以极强的实战性和可操作性在业界闻名，广受参训学员的好评，受众学员上万人，受益企业近千家。

【授课风格】

周老师的授课风格主要以案例为导向，以多年外企、民企和上市集团公司的丰富人力资源管理和企业高级管理实战经验，根据客户及学员的实际情况阐述内容和观点，深入浅出，结合案例讲解解决实际问题，与学员共同分享切身体会和感受。在培训中采用行动学习法，通过提问、探询、配合案例教学和小组讨论等互动性非常强的培训方式，积极引导学员全身心投入紧张的思考与感悟。高度实战的培训内容、精湛的培训技巧、生动流畅、感召力特强的授课风格深受众多企业及学员的高度认可与好评，在服务过的企业中享有较高的声誉。周老师在培训界被誉为最有实战性的人力资源讲师。

【主讲课程】

《非人力资源经理的人力资源管理》

《企业如何有效选、育、用、留、人》

《结构化面试技巧-如何有效选人》

《企业薪酬体系与激励机制全套设计》

《目标管理与绩效考核》

《落地式的绩效管理体系设计》

《人力成本分析与管控》

《互联网+下的人力资源管理》

《高潜人才识别与培养》

《新任经理人的全面技能提升训练》

《教练式的绩效面谈与改进技巧 》

《职场源动力-新生代员工的管理》

【HR咨询领域】

* 组织设计与工作分析
* 绩效管理体系设计及辅导
* 岗位评估与薪酬福利体系
* 企业培训管理体系
* 任职资格与胜任力模型
* 整套人力资源管理体系构建
* 企业劳动关系全案咨询

【服务过的客户（仅限部分）】

北汽奔驰、中国铁塔、福田戴姆勒、浙江电信、中国一汽、东风模压、上海地铁、奇正藏药、爱普生、广汽集团、中远川崎、上汽集团、上海电气、德国大陆汽车、中国南车、云南白药、江钻股份、中脉科技、特变电工、东方通信、哈药集团、LG电子、盾安控股、新安股份、中国电信、康师傅、海隆石油、五洲国际、住友化学、四川科伦药业、中电科技集团、启明药业、陆家嘴人才港、中粮集团、湖南烟草、东风悦达起亚、中核五建、阿里巴巴、上海大众联合、东风汽车集团、宁波商业银行、马钢集团、皇氏来思尔、金星啤酒、莱茵生物、双铁实业、联创化工等等上千家企业，连续七年每年授课150天以上，受训学员上万人，亲自参与辅导过的企业近百家。