水木知行薪酬设计实战训练营（2019）

2014年开办2期、2015年开办4期、2016年、2017年、2018年各开办7期

300多家著名企业参加，近千多名专业HR获益

一、课程信息：

课程名称：水木知行薪酬设计实战训练营

开课时间：2019年3月9-10日、4月15-16日、5月18-19日、7月22-23日、9月2-3日、11月2-3日、12月16-17日

上课地点：北京市

课程老师：赵国军

开课时长：2天

标准学员数：30人

授课形式：讲师授课+专题研讨+情景模拟

课程领域：人力资源管理/薪酬管理

课程价格： 5860元

针对行业：所有行业

培训对象：企业中高层管理者、企业人力资源管理者等

1. 课程收益：企业花钱来学习，省了咨询费；自己花钱来学习，工资会翻倍！

1、用培训的费用达到咨询的效果，水木知行管理咨询公司倾力打造、倾情奉献！

1. 有助于企业建立支持企业发展战略、具有激励效应、能解决内外部公平问题，系统、规范的薪酬福利体系；
2. 有助于合理制定薪酬策略，加强薪酬预算、强化薪酬监控，及时进行薪酬调整，切实提高薪酬日常管理工作！

2、掌握薪酬设计有关理念、工具、方法和技巧，薪酬设计不再难！

1. 选择根据能力付酬机制还是根据岗位付酬机制，如何实现员工和组织共同发展？
2. 如何设计科学合理的薪酬体系，实现薪酬的激励作用和公平目标？
3. 员工收入如何与组织绩效、个人绩效紧密联系起来，充分调动员工的积极性，使员工与组织休戚与共？
4. 如何加强薪酬成本管理工作，使人力资本创造更大价值？
5. 如何制定薪酬策略及薪酬调整机制，使骨干员工队伍保持稳定并获得足够的薪酬晋级空间？
6. 如何权衡股东、高级管理者以及普通员工的利益关系，使所有利益相关者实现多赢局面。

3、获得众多薪酬设计资料，拿过来就可用！

1. 工作分析有关资料
2. 岗位说明书模版
3. 薪酬设计模版表格
4. 对比法岗位评价资料
5. 薪酬调查有关资料
6. 课程背景：

1、老板对目前企业管理现状满意吗？在“互联网+”以及“大众创业”时代背景下，企业老板们感受到从未有过的压力！

（1）行业空间巨大，企业发展未能超过行业发展，面临着多方面竞争压力；

（2）企业经营压力大，人工成本逐年增加，优秀人才的吸引和保留越来越困难；

（3）企业收入逐年增大，员工流动率高，骨干员工不稳定，忠诚度低；

（4）员工收入每年增长，工作干劲仍然不足，工作缺乏工作热情与责任感。

2、培养、保留、吸引优秀员工，您的企业做到了吗？

（1）员工激励都很重视，人力部门也下了很大力气，但结果仍然是员工没有积极性，老板不满意，究竟原因是什么？

（2）不同岗位层级、工作性质员工真正有效的激励到底是什么？

（3）激励机制应该如何设计才能充分调动员工积极性？

（4）什么样的薪酬政策才能吸引优秀人才，保障公司发展需要？

（5）如何设计合理的职位晋升体系、工资晋级体系、奖金分配体系？

四、课程特色：

1、“理念+技能+工具”三位一体解决方案

理念：做正确的事，需要准确的判断，对于薪酬激励与绩效考核也不例外；

技能：正确的做事，需要高超的技能，必须掌握薪酬设计与绩效考核技能；

工具：高效的做事，必然是事半功倍，取得和正确使用有关工具尤为重要。

1. 理论与实战相结合，精讲与讨论相结合，培训与咨询相结合；
2. 由著名绩效管理专家赵国军老师亲自主讲，理念提升、技能提升、工具案例三位一体；
3. 百家企业薪酬绩效变革成功案例经验，专业、专注、专一；
4. 全程实战，现场演练，精解专业顾问贴身辅导，鱼和渔都授予您！
5. 授课形式：实际案例研讨+关键事项剖析+辅导技能提升+解决实际问题

授课案例部分来自当期学员分享，在导师教练指导下，分组参与案例讨论并进行汇报研讨；

针对学员分组讨论所得结论、汇报研讨中存在焦点问题，由导师进行点评剖析，正本清源；

针对性课程设计，体系建设、薪酬套改、薪酬晋级、薪酬调查、岗位评价等管理技能提升；

针对分享案例解决实际问题，提出薪酬激励、职业发展、薪酬预算、薪酬控制系统改进提升路径方案；

五、课程大纲：

课前思考：

1. 员工为什么会努力工作？
2. 企业需要什么样的员工，什么样的员工是优秀的员工？
3. 激励员工的有效手段有哪些？如何将公司的目标转化为员工的目标？
4. 薪酬福利要解决好哪些问题，如何用好薪酬激励这个有效手段？
5. 企业生存靠什么，企业发展靠什么？
6. Hr在企业的角色是什么，如何给企业创造更大的价值？

课程概要及时间安排：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 时间 | 模块 | 具体内容 | 知识、工具、技能、资料 |
| 第一天上午 | 知识理念 | 薪酬剖析与有效激励1. 管理几个基本问题
2. 薪酬的几个基本问题
3. 几种基本工资制度
4. 如何做到有效激励
5. 激励员工的手段和方式
6. 新形势下对薪酬管理提出的挑战及应对、答疑互动
 | 理念提升：1、管理解决的三大问题、人力资源管理目标、管理几个关键要素2、薪酬几个基本问题：薪酬作用及支付依据、公平与激励3、岗位工资、技能工资、绩效工资4、华为管理16字真经5、几个有用的激励理论及启示技能提升：1、薪酬管理及目标2、激励员工的手段和方式3、能力工资or岗位工资4、能力素质模型不同场景应用 |
| 第一天下午 | 工具模型 | 3PM薪酬体系3PM薪酬构成 | 工具掌握：1、薪酬设计的核心问题2、3PM薪酬模型（兼顾岗位定酬和能力定酬，考虑业绩与市场因素）3、薪酬设计原则4、薪酬构成 |
| 方法技能 | 薪酬体系设计1. 管理现状诊断
2. 薪酬策略制定
3. 岗位体系设计与工作分析
4. 实战演练
5. 岗位序列和层级设计
 | 技能提升1、职位晋升体系设计2、工作分析技能3、岗位评价技能免费工具箱：1、岗位体系资料2、工作分析资料3、员工满意度调查资料 |
| 第二天上午 | 方法技能 | 薪酬体系设计1. 岗位评价与薪酬调查
2. 薪酬水平设计
3. 薪酬结构设计

实战演练1. 岗位评价
2. 薪酬等级表设计
 | 技能提升1、薪酬等级档序表设计2、不同岗位薪酬带宽设计3、标杆岗位岗位工资设计4、非标杆岗位岗位工资设计免费工具箱：各类企业薪酬制度、岗位评价资料 |
| 第二天下午 | 方法技能 | 薪酬体系设计1. 薪酬构成设计

薪酬成本管理1. 薪酬晋级管理
2. 薪酬套改测算
 | 技能提升1、如何设计绩效工资2、奖金如何设计3、如何给员工涨工资4、如何进行薪酬套改测算5、如何进行薪酬调整 |
| 工具模型 | Hr成长及能力素质模型水木知行能力素质模型 |
| 理念提升 | 新形势下对薪酬管理提出的挑战及应对、答疑互动 |

 参考书籍：水木知行绩效管理实务丛书《薪酬设计与绩效考核全案》，该书长期居卓越、当当、京东等网上书店以及各地新华书店薪酬绩效类书籍排行榜第一名，第一版8次印刷，修订版目前已经第10次印刷，数十万专业HR获益。

六、课程教师：

清华大学MBA，水木知行首席专家，3PM薪酬体系和TP绩效体系的创立者，多年从事薪酬绩效管理咨询与管理培训工作；前沿讲座十佳培训讲师；中华讲师网百强讲师；清华大学、对外经济贸易大学、中欧商学院等多所院校合作讲师，中国人力资源开发研究会理事。

多年从事组织各个层面责权利关系研究实践活动，擅长组织结构与管控体系、岗位管理体系、薪酬管理体系、绩效管理体系建设及维护等。著有《薪酬设计与绩效考核全案》第一版、修订版累计印刷20余次，数十万专业HR获益。其他著作包括《薪酬管理方案设计与实施》、《绩效管理方案设计与实施》、《破解企业绩效管理中的8大难题》等多部。

具有丰富的外企、国企、民企人力资源管理实践经验，上百家企业薪酬绩效管理变革成功案例经验；为神华集团、远大集团、北方集团、华东院、中国烟草、中国联通、中国院、中国中铁等大型企业，东方网力、水塔醋业、中设投资、英联斯特餐饮设备、怡成血糖仪、移动飞信公司、华微电子、中铁国际、承德高新区等几百家行业龙头企业（政府部门、事业单位）以及保定银行、银泰建构等众多中小型企业提供过管理咨询服务；为包括神华神东、中国黄金集团、中兴通讯、工商银行、新华文轩在内的众多企业提供过管理培训服务。

水木知行薪酬设计/绩效考核实战训练营主讲教师，该课程至2018年年底已各开办27期，包括国投集团、中铁集团、中国工商银行、神华集团、能建集团、北汽集团、宝丰集团、北京城建、潍柴集团、长城汽车、浪潮集团、华夏幸福基业、碧水源、碧生源、花样年房地产、湖南国资委、济南公交、重庆机场、南方航空、蒂森克虏伯、阿迪达斯、科乐收、本田中国等300多家著名国企、民企、外企的100多名资深HR参加了培训。。

多年一线从事管理咨询及管理培训业务，对管理尤其是绩效管理、薪酬激励有系统认知和深刻体验，针对不同行业特征、不同企业文化特点、不同基础管理水平、不同管理风格企业提出系统可行的解决方案。

七、薪酬设计特训班—最低只需3万8！

在北京或客户地举办，在资深顾问指导下完成方案设计，解决企业核心难题！

2-3天时间，企业领导、薪酬经理、资深顾问共同完成方案设计；

完成薪酬管理制度、岗位工资等级档序表、岗位薪酬定级、薪酬套改测算、奖金激励机制

针对性培训+标杆借鉴+管理研讨+后期跟进辅导