

突破薪酬-私教班《课程大纲》

第一单元：薪酬概述（1 课时）

- (1) 薪酬的概念
 - ◆ 薪酬的概念
 - ◆ 薪酬体系的基本构成
- (2) 薪酬结构设计几种基本方法
 - ◆ 付薪理念
 - ◆ 薪酬结构设计的几种基本方法

第二单元：职位评价与职位结构（5 课时）

- (1) 职位评估（岗位价值评估）概述
 - ◆ 职务评估概念
 - ◆ 职务评估基本步骤
- (2) 构建岗位价值评估模型
 - ◆ 职务评估模型的构建步骤
 - ◆ 职位评估模型设计操作（实例讲解）
- (3) 职位评价实施
 - ◆ 设计职务评估量表
 - ◆ 评估数据的处理（如何巧用函数处理）
- (4) 形成职位结构
 - ◆ 根据职务评估结果划分职等（方法）
 - ◆ 职等表确定

第三单元：薪酬调查与薪酬策略（4 课时）

- (1) 薪酬调查
 - ◆ 市场薪酬调查分析（内部分析、外部分析）
 - ◆ 薪酬调查报告的作用及编写
- (2) 薪酬策略分析

《海派咨询师教你做绩效薪酬》系列精品课程

- ◆ 绘制趋势线判断各薪等总收入市场位置
- ◆ 确定各职等薪酬策略，关联市场分位值（水平）
- ◆ 绘制趋势图，对比调整后总收入和标准工资趋势

(3) 中位值设计

- ◆ 线性回归分析，确定薪酬政策线

第四单元：薪酬结构设计（8 课时）

(1) 薪酬专业术语解释

- ◆ 中位值、极差、叠幅等术语及公式

(2) 薪酬政策线参数设计

- ◆ 对各参数进行详细设计，形成基础薪酬结构通道

(3) 分岗位序列工资构成设计

- ◆ 根据薪酬政策线，对各岗位序列工资构成及分档进行设计

(4) 薪等薪级总表设计

- ◆ 根据政策线及分序列设计，编制薪等薪级总表

第五单元：薪酬管理制度编制（2 课时）

(1) 薪酬制度框架

- ◆ 规范薪酬制度的基本结构简介（各章节主要内容）

(2) 薪酬制度编制

- ◆ 各章节编写写法详细讲解（含工资体系管理、各类奖金福利规定等）

第六单元：薪酬套改（4 课时）

(1) 任职资格模型设计

- ◆ 任职资格评估模型及量表设计、人员定档规则设计

(2) 薪酬进入规则设计

- ◆ 设计各类人员进入薪酬体系的规则

(3) 相关套改注意点

- ◆ 缺乏专业技术人员资格认定处理方法、薪酬套改注意事项等

邵前锋老师简介：



【现职背景】：资深咨询师、总监、“e 绩效”软件系统创始人、多家企业顾问、管理专栏作家

【专业领域】：战略绩效管理、薪酬体系设计、敏捷组织设计、绩效管理信息化建设等；

【咨询背景】：曾任职上海一线咨询公司多年，并与国际顶级咨询同行合作项目，精通顶级国际咨询方法工具及实践；尤其在绩效管理、薪酬管理领域，在掌握先进方法论基础上，根据国内企业实践进行了本土化改良，大大提高了国际管理工具在国内落地成功率；

【企业经历】：拥有丰富的跨国集团（欧洲）、国企、民营企业高级管理实践。曾任副总经理、总经理特别助理、行政人事总监、财务主管等职；

【文献发表】：曾先后各类媒体及新媒体发表绩效管理、薪酬管理等专业论述数十篇；

【教育背景】：上海财经大学 MBA&研究生

【咨询项目】：服务客户数十家，包括上海电力、科尼起重机（上海）、深国际南京公司、宁波方太、日出东方、云南世博集团、南京六合住建局、昭通高速集团、江苏省无线电研究所公司、昆明电力、江苏工人报、江苏省妇联新媒体中心、无锡供销集团等。