**3E薪资设计（以岗定级、以人定档）与奖金、提成培训**

**报名咨询电话：0755-61288035 010-51661863 021-31261580**

**在线咨询 QQ：6983436 报名信箱：6983436@qq.com (报名请回复尾末报名表）**

**时间地点：4月15-16日上海 4月22-23日深圳 5月12-13日北京**

**学员对象：**渴望规范和提升人力资源薪酬管理的董事长、总（副）经理、 HR总监、经理；薪资福利经理、专员；高层经理等参加。

**费　　用：**4500元/人 (包含：课程、讲义、午餐、茶点等费用),上课可获得《张守春3E薪酬设计》一书，以及免费赠送价值1980元的岗位测评软件和要素。

**课程介绍：**

　 本课程是张守春老师基于3E、3P等宽带薪酬设计模式，结合百度、阿里等知名企业的薪酬设计实践，推出的“九级四序列宽带薪酬（GSP）”培训，其方法领先，科学实用，揭秘BAT公司与一线咨询公司的最新权威薪酬设计模式。

 本课程侧重薪酬设计的具体过程操作演练，教您掌握国际国内最规范的薪酬设计方法，成为相应的专业者。课程辅以大量案例，学员需要自带笔记本电脑，进行曲线设计等案例练习。

**课程大纲**

**一、薪酬体系框架**

1.薪酬的公平和激励要点

2.全面薪酬管理

3.薪酬体系的构成，固定收入、变动收入的设计方法

4.3P，即职位薪酬、个人（能力）薪酬、绩效薪酬，其设计思路讲解

5.3E薪资体系，即外部均衡、内部均衡、个体均衡的设计思路。

6.与“薪点制”比较的优势和共性

**二、岗位价值与岗位定级办法**

1.第一个表，职级图的设计。如何根据岗位价值，对岗位设定其高低不同的工资级别。

2.设定不同序列与专业等级（实例，包括互联网公司职级图）

3.借助岗位测评实现岗位定级。点值法（point-factor）岗位测评要素举例（提供30个岗位测评要素）

4.选测评要素的三个原则

5.测评前，选择关键岗位的三个原则

6.岗位测评的六个步骤

7.岗位测评演练

8.如何用回归拟合校验岗位测评的结果是否准确

9.根据测评结果，给岗位设定工资级别，做出职级图（Grading Matrix）

10.职级图在招聘、晋升核定工资中的用途

11.岗位测评的小组该如何构成，包括什么成员

12.四种衡量岗位价值的方法

13.企业内部薪酬均衡的世界知名的公式

**三、九级四序列宽带薪酬设计办法**

(一）宽带各级工资额度标准的设计

1.设定宽带薪酬等级体系的八个实用的步骤

2.一个企业搞多少级工资好

3.级差的计算公式及什么

4.级别最小值、中点值、最大值的设计办法。分档的办法。

5.级幅度的公式和规律，根据个体业绩差异来设计

6.两级工资的重叠度的公式，如何设定，及其影响

7.借住市场工资数据来设计或比较（校验、调整）现有工资曲线（各级中点连线）的方法。画出企业薪资曲线与市场各分位曲线

8.领先、滞后政策的设定和运用

9.不同序列（管理和职能序列、技术序列、生出序列等）的薪资等级标准的设计的方法

10.实例（知名企业）

(二）市场薪资调查

1.如何做市场薪资调查，怎么读市场报告

2.影响和决定一个岗位市场薪资价格高低的四个因素

3.市场分位值是什么概念，如何使用到自己的体系中

4.如何把企业岗位与市场报告中的进行匹配，如何对比分析

(三）如何撰写企业薪酬制度（包括八个部分），实例

**四、专业等级通道的设计，以及胜任力模型（任职资格）的设计和在定级定薪中的应用**

1.分职种进行任职资格（胜任力模型）设计的方法与举例。

2.对于专业管理序列或技术序列人员，借助“胜任力模型”来设定人员的工资级别和档位，以及专业等级的晋升。

3.根据岗位胜任度（适配度），量化地为不同人员设定其薪资档位。

4.如何做岗位的胜任力模型（直观、实用），提供研发类人员分职种的胜任力（任职资格）设计的实例。

**五、绩效工资、奖金**

1.绩效考核的五种办法 举例

2.绩效工资比例的设定

3.基于考核结果，计算绩效工资的办法

4.从薪酬体系上避免部门经理为了争取绩效工资而拼命给下属打高分

5.年终奖如何既与企业业绩挂钩，又与个人表现挂钩，实例讲解

6.年终奖设定的几种有效的公式（从总体分给个人）

**六、业务人员、业务高管人员激励**

1.金融、房地产、建筑建设、IT类业务高管激励实例

2.销售人员底薪分级、提出制定技巧与实例

3.高管人员的年薪制结构

4.高管人员的年终大额奖金的设计与考核办法（实例）

5.高管人员的激励与福利模式。

6.业务类高管人员奖金与提成的实例

7.股权激励的主要模式

8.高管人员长期激励的原则

**七、调薪**

1.晋升调薪、业绩调薪、结构化调薪

2.年度调薪兼顾业绩和现有个人收入水平的办法，以CR体现现有薪资水平

3.借住CR，设定有效、实用的年度调薪矩阵

4.用调薪矩阵给全员设定调薪（按预算），实例演练

5.调薪如何控制成本和预算

6.如何用所设计的薪资曲线结构为新来的人定薪，招聘时“薪资谈判”（侃价）的三招

7.调岗、晋升人员调薪政策与审批流程

8.解决薪酬水平低于标准的人员（绿圈）的科学合理方法，解决薪酬水平超标的人员（红圈）的十种方法

**八、定岗、定编、定权责书、定级、定任职资格、定预算的全套体系**

如何进行定岗、定编制、定级、任职资格，做薪酬预算（实例演示和资料提供）

**【专家介绍】 张守春**

背景：清华大学客座教授。先后担任新浪网、新华人寿、五矿集团等大型企业的HR顾问。

1、1994年，毕业于清华大学电机系，随后进入联合利华（中国）从事人力资源工作；

2、1997年，赴美国新泽西州立大学学习，人力资源管理硕士；

3、在美国期间，担任朗讯集团人力资源总部（位于美国新泽西州）薪资管理经理；

4、回国后，历任通用国际、搜狐、ChinaRen等知名企业HR高阶，华泰保险人力资源总监；

5、十年知名外企人力资源管理经验，十年国内各类企业的薪酬咨询设计经验。有丰富的外企、国企、民企的实战和咨询经验，多次被国内权威机构评为中国最具实战性培训师。

6、首创“3E薪资体系”，让复杂的薪酬管理变得简单、实用、科学、直观。开发“3E薪资软件”，让薪酬设计分十步完成。

7、为数十家企业进行薪酬绩效设计咨询：中国电网、爱屋吉屋、中国银行中国医药集团，宽连十方科技公司（网站）、新浪网、惠点科技（网站）；中外运（空运）集团、民生人寿、信诺公关公司、 英索电气、欧时力服装、中国航空总院310所、达利集团、青岛城发集团、北京天润金百商贸公司、国丹医药销售公司等，所涉及的项目模块主要为薪酬、绩效，部分包含高管人员激励设计。

 张守春老师是国内人力资源专家，3E薪资设计创始人，清华大学教育培训机构客座教授，清华毕业，美国新泽西州立大学人力资源管理硕士，美国薪资协会会员，二十年的人力资源管理和咨询经验，先后担任联合利华、朗讯公司人力资源（美国总部），通用电器、ChinaRen网站、华泰保险公司的人力资源总监和经理，曾担任新浪网、新华人寿、五矿集团有色金属公司的人事顾问。被多家媒体评为全国十佳培训师。曾为中国银行、中海油、国家电网、天津（蓝巢）电力建设集团公司等四十余家大小企业进行薪酬绩效咨询设计。

**报 名 回 执**

**(在线报名请下载附件报名回执表填写后发送 至信箱 6983436@qq.com)**

窗体顶端

|  |  |
| --- | --- |
| 课程名称 |  |
| 上课时间 |  | 上课地区 |  |
| 公司名称 |  |
| 联 系 人 |  | 部 门 |  |
| 电 话 |  | 手 机 |  |
| 传 真 |  | E-Mail  |  |
| 参会学员姓名 | 职务 | 性别 | 联系电话&手机 | Email |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 参会人数： 人 | 付款方式：现金　支票　转帐 | 费用合计：￥ 元/人 |

窗体底端