

战略性薪酬规划与全面预算管理

课程目标

- ✓ 如何链接业务-人才-人力资本，有效解读业务并进而形成有效的薪酬战略以配合讹误战略？
- ✓ 如何进行量化的薪酬诊断与分析，进而制订针对性的薪酬策略和实施方案？
- ✓ 如何通过薪酬预算数据化人力资源管理的过程和结果？
- ✓ 如何通过人效分析和预警转动人力资本差异化投资的钥匙？

课程对象

- ✓ 从事薪酬专业工作三年以上的薪酬专员
- ✓ 薪酬经理
- ✓ HRM
- ✓ HRD
- ✓ HRVP

课程大纲

第一天

第一部分：战略性薪酬规划综述

- 1 业务制定制定的方法和路径(如何澄清企业业务模式、价值定位及增长途径,如何制定业务目标...)
- 2 人才战略制定的方法和要点(如何识别组织管理能力,如何确定关键岗位,如何预测人才需求数量,如何确定人力资源关键管理主题...)
- 3 战略性薪酬规划的宗旨、要点、流程

案例演练

个人练习

第二部分：薪酬诊断与评估

- 1 外部竞争力分析
- 2 内部公平性分析
- 3 薪酬与绩效关系分析
- 4 付薪能力分析
- 5 业务一致性分析

案例演练

个人练习

第二天

第三部分：薪酬策略与规划

- 1 薪酬策略的关键问题（薪酬理念、薪酬目标市场、薪酬水平定位、薪酬项目、薪酬比例、薪酬架构数量、绩效考核策略、薪酬管控...）
- 2 薪酬规划行动方案（节奏、要点...）

案例演练

第四部分：薪酬预算与人力资源全面预算

- 1 薪酬预算模型（总额预算、明细预算，预算科目，预算参数...）
- 2 薪酬预算步骤
- 3 薪酬预算沟通与审批
- 4 薪酬预算分配和使用（调薪矩阵、奖金方案设计...）

算法练习

第五部分：薪酬成本评价及人效监控

- 1 人效指标提取及分析
- 2 人效提升的关键举措

授课形式：

行动方案设计