

【課程簡介】

《人》是公司最重要的資產，基本底薪只能將員工領進門，而建立出良好的績效獎金制度，可讓員工清楚明白再付出多少努力，就能得到額外報酬，間接找出高績效員工，透過獎金制度留下適用人才，進而提高公司營運效能。

在數位化的時代，該如何依公司營運提供適當報酬給員工？如何規劃與執行獎金與分紅制度？為此本課程將協助參訓者找出自家企業的流程關鍵點，轉化成本衡量指標，配套找到相關工具與統計數據，加以利用專案管理量化指標，建立出各部門目標，並以小組發表與討論修正，再次建立公式與作業模式，實際運用職場中。為協助企業規劃良好的薪酬獎金設計制度留才實務班」教育訓練。

【課程大綱】

<p>一、企業關鍵數位時代最需要改變議題：為何年資導向薪酬～激勵導向薪酬管理？</p> <p>二、企業經營關鍵點及衡量指標</p> <p>(一) 找出經營關鍵點：顧客、利潤、流程、資源</p> <p>(二) 將關鍵點以量化、質化的轉化方式</p> <p>(三) 統計數據與相關工具利用技巧</p> <p>(四) 薪資設計四個主要模組工具：職務、績效、技能、市場導向</p>	<p>三、企業經營重要指標導入薪酬概念與設計</p> <p>(一) 生產-產量達成率或良率指標</p> <p>(二) 業務-營收或獲利指標</p> <p>(三) 研發、管理、財會等其他相關指標</p> <p>(四) 專案管理量化指標建立</p> <p>(五) BU 責人中心或超額營收導向</p> <p>(六) 電商 CRM 導向：頻率/數量/最近消費紀錄/轉換率</p>
<p>四、以職務與績效為導向之薪資獎金設計規劃實務</p> <p>(一) 職務職等薪點表設計</p> <p>(二) 薪資結構排排坐：本薪+津貼+獎金等</p> <p>(三) 外部薪資比對+公司人事成本分析</p> <p>(四) 實務績效獎金之設計規劃</p>	<p>五、以留才為導向之薪資獎金設計與規劃實務</p> <p>(一) Keyman 獎金制度的設計步驟操作</p> <p>(二) 年薪制：短期與長期、固定與變動</p> <p>(三) 金手銬：認股權、久任、退職金等運用</p> <p>六、獎金實際運作案例分析與分組討論</p>

【講師簡介】



吳桂龍 老師 仲悅企管顧問總經理、東吳大學企管系講師、勞委會職訓局 TTQS 訓練品質系統評審委員

熟悉且擅長如何有效推動企業發展內部教育訓練、職能管理、組織行為及企業策略管理等，成功輔導數百家知名企業，兼具管理及法學背景之專業講師，運用豐富的實務案例，從奠定基礎與進階延伸到運用，有效縮短工作與學之間的距離，強化培訓的效益深受企業肯定。

【主辦單位】外貿協會新竹辦事處

【時間】111 年 3 月 15 日(二) 09:30~16:30 (12:30-13:30 午餐暨台灣經貿網簡介)

【地址】新竹市光復路二段 287 號 6 樓(科技財經大樓)

【費用】NT\$ 3,000 元(含學費、稅、講義、午餐及點心)★優惠活動：3/1(二)前報名並完成繳費者享早鳥優惠價 NTD2,700；同公司 2 人報名享 8 折優惠 NTD2,400/人

【線上報名】<http://events.taiwantrade.com.tw/hsinchu1110315h>

聯繫窗口：(03)516-3333 分機 12 許小姐，mail: hsiun@taitra.org.tw