

【年末薪酬调整策略与年终绩效考核课程大纲】

课程模块	内容说明
第一讲 年终薪酬调整常见误区与调薪原则	<ol style="list-style-type: none"> 1、案例：年终调薪为什么会失败？ 2、年终调薪对企业管理的重要意义 3、年终薪酬调整策略基础 4、年度绩薪酬调整的原则 5、如何确定年终薪酬调整操作流程 <ol style="list-style-type: none"> 1) 确定薪酬调整战略 2) 确定薪酬预算 3) 内外部薪酬调整调查分析 4) 对岗位进行再评估 5) 调整薪级表 6) 调整薪酬标准 7) 薪酬调整沟通与套算
第二讲 年终薪酬调整的实施策略	<ol style="list-style-type: none"> 1、薪酬水平调整 2、薪酬结构调整 3、付薪要素调整 4、薪酬模式调整 5、整体薪酬调整与个别薪酬调整 6、确定薪酬调整成功的三个指标 <p>实战案例：如何进行薪酬调整</p>
第三讲：年终奖的分配管理	<ol style="list-style-type: none"> 1、年终奖金分配总额设计 2、不同类型员工年终奖金发放系数及比例设计 3、年终奖金的发放策略及年终奖金评价体系的建立 4、奖金分配及发放冲突及异议管理 5、绩效奖金分配管理实战模拟
第四讲 年终绩效考核的概念导入与常见误区	<ol style="list-style-type: none"> 1、案例：年终绩效考核为什么会失败？ 2、年终绩效考核对企业管理的重要意义 3、年终绩效考核与平时考核的区别 4、年度绩效考核常见的问题及失败的原因 5、年度绩效考核需要的准备事项 6、年度绩效考核具体实施步骤及相关表单 7、举例某公司的年度绩效考核的具体流程和方法
第五讲：年度绩效考核策略	<ol style="list-style-type: none"> 1、平时有绩效考核的，其结果如何与年度绩效考核挂钩 2、没有平时绩效考核的，年度如何做？ 3、公司有完整的绩效管理体系，年底的绩效考核又将如何操作？ 4、考核结果如何有效运用？基于态度、能力与业绩的结果如

	<p>何与培训、加薪、奖金、岗位晋升挂钩？</p> <p>5、如何处理末位淘汰及强行比例分布</p> <p>6、如何处理绩效投诉</p>
第六讲：年终绩效面谈技巧	<p>1、练习：一次糟糕的绩效面谈</p> <p>2、年终绩效面谈流程</p> <p>3、年终绩效面谈主要内容及方法</p> <p>4、重点讨论绩效结果反馈技巧训练</p> <p>5、重点讨论业绩改善技巧训练</p> <p>6、重点讨论下轮绩效计划沟通技巧训练</p>
第七讲：年终绩效考核的目标制定	<p>1、公司年度目标的确定</p> <p>2、公司级 KPI 指标提取方法</p> <p>3、公司 KPI 指标的分解</p> <p>4、如何建立目标管理体系</p> <p>5、各层级人员的年度考核方案设定</p> <p>6、年度考核的过程控制</p> <p>7、员工为何不愿接受挑战性的目标</p> <p>8、实战案例研讨：目标制定中的上下博弈</p>