

# 全面绩效管理与薪酬设计

## 培训背景：

管理的核心目标是提升绩效水平。企业竞争实力的提高，员工业绩水平的提高，需要职业化管理队伍素质的提高，需要各级主管绩效管理能力的提高。但是，很多企业的主管缺乏系统的绩效管理的理念、方法、工具和手段，对绩效管理的认识比较片面，绩效管理没有效果，无法坚持，员工和公司的业绩水平没有得到真正的提升。如何建设高素质的职业化管理队伍，如何全面系统地提升各级主管的绩效管理能力，我公司结合多年来对企业辅导、咨询的经验，根据对各层次主管绩效管理过程中存在的问题调查，专门开发了《主管人员绩效管理能力提升》培训课程，旨在全面提升主管人员的绩效管理能力，帮助他们学会实用有效的绩效管理的工具和方法，掌握绩效提升的方法，造就职业化管理队伍，从而提高员工队伍的整体绩效水平。

薪酬管理涉及到企业的价值分配，直接影响员工和企业的利益，薪酬管理好的企业，能够找到企业与个人之间的利益平衡点，激励员工努力工作，管理不好的企业，将挫伤员工的积极性或增加企业成本压力，导致员工跳槽或企业竞争力下降。

如何设计既能够体现内部公平性，又能够具有外部竞争性的薪酬结构，如何利用薪酬管理激励员工，调动员工的工作积极性，防止员工流失；如何在增加成本的基础上，使得员工和企业收益最大化，这些是本课程研究和解决的问题。

## 课程目的：

通过对本次课程的学习，达到以下目的：

1. 明确什么是真正的绩效管理，树立准确的绩效管理理念，澄清在绩效管理过程中存在的误区；
2. 系统地学习和掌握绩效管理的过程和环节、方法和手段、绩效管理的体系和流程；
3. 了解影响绩效水平的因素，学会分析和诊断公司员工的绩效差距和主管的绩效管理能力；
4. 学习如何科学制定计划，实施计划管理；
5. 学习和掌握提升绩效水平的方法
6. 掌握薪酬结构、设计薪酬的方法、影响薪酬设计的因素；
7. 学会运用薪酬管理的工具，调动员工的积极性，降低企业运营成本，提高企业的竞争性；
8. 掌握如何降低人工成本，让薪酬支出变成一种高回报的投资的方法；
9. 掌握打造员工与企业的利益共同体和命运共同体的方法，掌握薪酬体系设计的模式，掌握薪酬设计的工具，学习提高企业价值的方法。

## 培训对象：

企业中高层管理人员，各部门经理

## 培训方式：

教案讲授、案例分析，情景互动，专题研讨，问题解答  
**培训时间：**  
2天

## **课程大纲：**

### **第一部分 绩效管理概述**

- 一、从经理人的职责说起
- 二、绩效管理是世界性的难题
- 三、绩效管理存在的问题
- 四、绩效管理的误区
- 五、绩效管理的特点
- 六、绩效管理的地位与作用

### **第二部分 绩效管理层次与影响绩效的指标分析**

- 一、绩效管理系统框架
- 二、绩效管理层次因素分析
- 三、主管绩效水平不高的原因分析
- 四、员工绩效水平不高的原因分析

### **第三部分 绩效管理的环节**

- 一、 如何做好绩效计划管理
- 二、 如何做绩效辅导
- 三、 如何进行绩效考核
- 四、 如何进行绩效诊断
- 五、 如何做绩效沟通
- 六、 如何做绩效改进
- 七、 如何做绩效运用

### **第四部分 绩效改进方法论**

- 一、如何激励员工
- 二、如何培育员工
- 三、如何控制行为过程
- 四、如何建立绩效改进考核体系

## 五、如何提高管理绩效

### 第五部分 建立内部公平性外部竞争性的薪酬管理体系

壹、 薪酬体系设计的依据和方法

贰、 薪酬结构与设计艺术

参、 职位评估的方法

四、 薪点表的制作方法

伍、 基于能力薪酬的设计方法

六、 在员工身上投入多少合适

七、 薪酬激励模式

八、 如何化解工资成本压力

九、 如何降低人工成本

壹零、 如何提高劳动生产率

壹壹、 如何留住关键人才

壹贰、 薪酬设计案例分析