
一体化绩效薪酬体系设计

课程背景：

绩效管理是企业战略落地的重要抓手，绩效管理的创新本身就是企业创新的重要内容之一。薪酬是员工最关心的问题，关系其切身利益。绩效与薪酬如何联动才能起到最大的激励。

课程对象：业务部门

课程收益：

解惑绩效考核与薪酬在设计与实施过程管理实施过程中的难点、疑点、重点，促进企业目标管理的发展。

课程特色：全程展现企业真实案例+讨论+演练

课程长度：1天

课程大纲：

第一部分：绩效管理

第壹篇 概念篇

绩效管理

- 1、到底什么是绩效
- 2、绩效管理的涵义
- 3、绩效管理的地位
- 4、绩效管理与绩效考核的区别
- 5、绩效管理的作用
- 6、各部门在绩效考核中的责任
- 7、常见的绩效问题
- 8、常用的绩效考评工具

观念 PK：没有功劳也有苦劳

第二篇 技巧篇

壹、 导致绩效管理失败的三大原因及解决方法

- 1、案例及分析；
- 2、导致绩效管理失败的三大原因分析；
- 3、如何解决？

二、绩效考核表的设计五大技巧

1、绩效指标设计技巧

1) 绩效指标设计概述

- a) 完整绩效指标需要回答的十大问题
- b) 指标的种类

2) KPI 的设计技巧

- a) KPI 指标的四大来源

-
- b) 获取 KPI 指标的四个维度
 - c) 选择 KPI 指标的四大原则
 - d) 提取 KPI 的两大工具
 - 3) 指标数量确定原则
 - 4) 定量与定性指标的比例
 - 5) 指标设计常见问题剖析

案例：多个考核表演示

演练：寻找本部门的 KPI 指标

讲师点评

2、目标设定

- 1) 制度目标需要回答的三大问题
- 2) 如何通过价值链分析来取得公司目标
- 3) 如何设定目标的基准值
- 4) 目标设定的原则
 - a) 建立指标的 SMRAT 原则
 - b) 二八定理在目标管理中的运用
 - c) 木桶原理在目标管理中的运用

案例分享

演练：分解公司目标与部门目标

讲师点评

3、权重设计的技巧

- 1) 权重的在管理中的运用技巧
- 2) 权重设计的责任划分
- 3) 权重设计的原则
- 4) 权重设计中的风险

案例：多个考核表权重演示

演练：部门权重的设计

讲师点评

4、考评标准（加减分）的设计技巧

-
- 1) 目标设定的五个层级
 - 2) 加减分的原则
 - a) 如何区别可控因素和不可控因素
 - b) 可控与不可控因素如何在考核标准中体现
 - 3) 加减分的方法
 - a) 比例法
 - b) 百分法
 - c) 约定法
 - d) 查表法

现场演练：完成考核表评分标准

- 5、考核周期的确定技巧
 - 1) 周期的确定依据分析
 - 2) 影响考核周期的四大因素
 - 3) 如何设定不同岗位的考评周期
 - 4) 不同考评周期如何考核

第二部分：绩效与薪酬的对应

第一篇章

- 1、什么是薪酬
- 2、薪酬的构成
- 3、薪酬设计的四大原则
- 4、影响薪酬的 8 大因素
- 5、薪酬等级表如何设定
- 6、绩效与薪酬如何联动
- 7、绩效工资占总薪酬的科学比例
- 8、绩效工资如何设计与发放
- 9、薪酬体系常见的 10 大问题
- 10、业务部门薪酬设计的 4 个要点

第二篇章、奖金的确定和分配

-
1. 如何设计奖金，使企业不增加成本但增加效益？
 2. 奖金来自哪里？
 3. 奖金如何分配才能企业与员工双赢？
 4. 不同职位奖金如何平衡？
 5. 业务人员的提成怎么计算？
 6. 主管与下属的提成关系如何构成？