

# 战略性绩效薪酬

## 【课程简介】

互联网时代下很多表现出来的组织、人才、绩效等人力资源方面的问题，其实不是人力资源本身的问题，而是企业在互联网时代下整体要发生变革，以适应互联网大环境的新要求。从战略出发到目标分解、人才计划、薪酬绩效体系支撑、人岗匹配员工培养等一系列管理型问题，是一条从上而下完整不可分割的整体，也是许多企业所缺失的从上至下的体系，局限着企业前进的步伐。这门课程，将从战略开始，将企业内部的人力资源体系完整的梳理清晰，帮助企业提升绩效，让战略落地。

解决企业的实际：困惑互联网时代市场急剧变化，企业如何调整才能拥有灵活的应变能力？战略目标反复宣传，核心团队能讲明白的依然很少，基层员工更是懵懵的，工作起来没头绪。指标年年定，年年完不成，理由一大堆抱怨也一堆。人岗匹配度不高，外面人才找不到，里面的人才往外跳。小白培养不起来，好不容易培养出来的骨干，不是被挖走就是自己去创业。奖励处罚都用遍了，员工状态总是很低，一副提不起精神的样子。各类制度齐全却难以实施，员工我行我素，管严了就裸辞。内部缺乏创意，主意都靠老板自己想，员工基本上处于安排什么就做什么，不安排就不动的状态。人力资源部干的都是“人事行政”的事儿，“资源”的功能没发挥出来。

## 【课程对象】

- 企业 CEO
- HR 负责人
- 高管团队

## 【课程目的】

- 互联网思维下的组织模式
- 互联网时代绩效与薪酬体系的变化
- 战略落地第一步：手把手辅导绘制企业自己的核心战略地图，找到关键成功要素，并将战略目标细化分解。
  - 人力资源体系支撑：承接战略的人才培养计划、战略性的绩效体系与薪酬激励。
- 落地计划：一套各部门核心工作计划分解表，一套关键岗位的绩效考核指标。

## 【培训方式】

12 小时专题演讲+案例讨论+现场演练+问题解答+实用工具+课后辅导

## 【课程大纲】

### 第一单元 战略指引下的组织管理体系

- 一、企业战略指引企业组织架构设定
- 二、流程管理在团队中的作用
- 三、传统绩效考核与现代绩效考核的区别
- 四、绩效考核的目的、作用和原则
- 五、本章小结

### 第二单元 战略性绩效管理循环体

- 一、可以执行的企业设定
- 二、绩效循环体——绩效计划
  1. 企业战略地图案例分析
  2. 实操：现场分组绘制企业战略地图
  3. 战略地图现场点评
  4. 关键成功要素分解表
  5. 实操：现场分企业关键成功要素
  6. 实操：鱼骨图分解成功要素至考核指标
  7. 实操：确定各部门重点行动计划
  8. 企业四大考核指标体系
  9. 绩效指标设定的 4321 法则
  10. 指标的筛选标准
  11. 案例分析：企业业务的目标设定
  12. 业绩合同
- 三、绩效过程管理
  1. 绩效过程控制要点
  2. 日常绩效管理重要工具
- 四、绩效反馈面谈
  1. 绩效面谈作用
  2. 绩效反馈面谈流程
  3. 绩效面谈注意事项
  4. 视频案例：绩效面谈案例现场分析

### 第三单元 绩效结果应用与激励体系

- 一、绩效结果应用方向
- 二、团队激励正态分布法
- 三、重新认识薪酬激励性
- 四、双因素法分析
- 五、企业法则不同阶段的薪酬策略
- 六、非财务性薪酬激励技巧
- 七、90 后团队激励要点

## 第四单元 回顾与总结

- 一、集体回顾
- 二、团队总结
- 三、导师点评

### 课后辅导：

课程结束一个月内，根据企业实践中遇到的实际问题免费给予远程辅导  
——线上直播课程辅导（两期）+ 实践中所遇问题定期答疑（论坛留言形式）