



## 《基于业绩提升的绩效考核和激励性薪酬设计》课程大纲

课程时间：1天

课程对象：企业管理层

### 【课程背景】

为什么绩效考核难以在企业中落地执行？绩效考核到底该考什么？绩效考核的目的是什么？是行为，是结果，还是结果加行为？没有考核就没有管理，要想考出绩效，不在于方案多么高深，过程多么复杂，只要目的明确、思路清晰、方法精准，自然就可以化繁为简、事半功倍，轻轻松松考出水平、考出业绩、考出利润！

### 【课程收益】

- 1.基于业绩的战略性绩效体系的建立；
- 2.掌握建立各个岗位 KPI 的十种方法；
- 3.学会如何分配指标值；
- 4.学会如何建立 KPI 的词典；
- 5.提升绩效管理辅导水平；
- 6.激励性薪酬是如何设计的

**【授课方式】**：讲授、练习、小组讨论、故事分享、角色扮演、案例分析；

【课程大纲】：

## 第一部分：基于业绩提升的绩效管理

### 第一讲：正确认识绩效和绩效管理

- 一、什么是绩效？
- 二、什么是目标？
- 三、绩效和目标的区别
- 四、什么是绩效管理
- 五、什么是绩效考核
- 六、绩效管理和绩效考核的区别
- 七、绩效管理成功的关键？
- 八、绩效管理八步运营流程
- 九、绩效管理过程的常犯的错误
- 十、绩效管理过程中的角色分工

### 第二讲：如何建立基于业绩提升的 KPI 体系

- 一、如何制定公司的战略目标
  - 1、根据公司的使命、远景、价值观
  - 2、进行 S W O T 分析
- 二、基于业绩提升的战略地图
  - 1、确定公司的战略主题
  - 2、确定各个战略主题之间的因果逻辑关系
- 三、如何建立公司的平衡积分卡
  - 1、找到各个战略主题衡量的尺子

[键入文字]

2、在尺子上画上刻度

四、如何确定公司级目标

1、确定各个绩效目标的权重重要性

2、确定各个维度的 KPI 数量

第三讲：如何建立部门级和岗位级的关键绩效指标 KPI 体系

一、自上而下分解法：

1、KPI 分解矩阵法

2、驱动因素分解法

3、上级的手段就是下级的目标

4、贡献路径图法；

二、岗位职责分析法

三、如何建立经营部门岗位的 KPI 指标体系

四、如何建立职能部门的 KPI 指标体系

五、直线经理对下属的绩效评估

第四讲：基于业绩提升的绩效管理的过程控制

一、业绩驱动：建立与目标相对应的激励奖惩制度

二、业绩承诺：建立一对一责任关系

三、业绩计划：如何根据目标制定措施和计划

四、业绩检查：计划执行过程的监督检查

五、业绩奖惩：计划执行过程的辅导与奖惩

第五讲：绩效考核

一、绩效考核：绩效结果与目标进行客观事实的核对

## 二、业绩的改进与提升

### 第二部分：激励性薪酬体系的设计

#### 第一讲：激励性薪酬如何设计

- 1、什么是激励性薪酬；
- 2、业绩薪酬和激励薪酬的区别
- 3、激励性薪酬对组织结构的要求；
- 4、宽带薪酬的设计与及要点分析；；
- 5、职业生涯规划 and 薪酬幅度、调薪设计之间的配合关系；

#### 第二讲：激励性能力薪酬的设计

- 1、基于能力素质的薪酬设计；
- 2、核心管理人才的胜任力模型分析；
- 3、能力薪酬的价值评定；
- 4、如何通过能力薪酬体系提升核心员工能力；
- 6、能力薪酬与绩效方案如何匹配；
- 7、如何设计核心员工的职业生涯通道；

#### 第三讲：如何使调薪让员工奔跑

- 1、薪资调整的种类（晋升调薪、业绩调薪、结构化调薪）；
- 2、巧妙的利用加薪让员工产生激励；
- 3、如何处理调薪中的不公平现象
- 5、不同类型的员工各调多少薪，如何量化；
- 6、年度调薪矩阵的设计；
- 7、如何从制度上避免部门经理为了争取调薪而出现的考核问题

8、调薪会增加成本吗？如何正确说服总经理理解调薪对成本的影响，并且批准调薪计划；

9、晋升的情况下如何调薪；

第四讲：如何让绩效奖金起到激励作用

1、绩效奖金的计算方法

2、绩效系数是如何来的

3、如何控制奖金总额

4、如何让奖金起到激励的作用