

# 组织结构设计 with 绩效薪酬管理

## 【课程目标】

了解组织结构设计、绩效管理的理念与实践，掌握实用的工具与方法；

了解企业薪酬管理实务，掌握各类人员薪酬管理的操作技巧；

构建管理语言、管理思想，达成个人目标与组织目标。

## 【课程特色】

系统：课程涵盖了组织设计绩效考核与薪酬管理的三大模块。

实战：实操案例+工具方法，模拟场景即可体验。

易懂：深奥的道理寓于简单的描述讲授之中

易用：易于复制，学后即用，立竿见影。

## 【授课方式】

现场体验教学+实战教练指导+经典案例分析+实用工具方法+轻松幽默风趣+

师生互动升华

## 【课程对象】

企业人力资源经理、主管。

## 【课时安排】

2天

## 【课程大纲】

## **第一部分：组织结构设计**

1、组织的类型

2、组织设计直接要回答的问题

专业细分

组织形状

权力划分

部门设置

3、如何进行科学合理的组织结构设计

主导业务流程设计

组织结构设计：组织结构图、管理层次划分

4、如何进行部门职能设置

部门职能分解、划分及优化组合

职能分解表的编制

如何划分部门一、二、三级职能

## **第二部分：绩效体系设计**

绩效目标制定与 KPI 体系的构建

引言：企业绩效管理的六步循环

如何建立科学有效的绩效管理体系

绩效管理实践中面临的问题与对策

如何确定企业的战略目标

如何确定企业的年度绩效目标

设定部门绩效目标的程序

设定部门绩效目标的七大步骤

目标制定的 S M A R T 法则

建立 KPI 指标体系三种方式

指标的分解与标准的设定

提取 KPI 关键绩效指标的方法

选择指标的四大原则

帕累托图的应用

格利·波特四分法的具体应用

指标权重确定的关键点

KPI 权重在不同层级员工中的分配

KPI 权重在不同职能员工中的分配

定量指标评价标准

定性指标评价标准

研讨：贵公司应运用哪些绩效考评方法四、绩效考核的实施与评估

绩效计划的沟通内容

沟通的障碍与应对策略

绩效计划沟通的技巧

同理心倾听与有效的询问

有效的绩效检查与监控

绩效辅导最佳方式-情景领导

有效的评估反馈面谈

考评结果的有效运用

### **第三部分：企业薪酬管理实务**

基于战略的薪酬体系

构建企业薪酬战略的基本步骤

薪酬外部竞争力：薪酬水平的控制

薪酬内部公平性：薪酬制度的完善与创新

销售人员的薪酬管理

外派人员的薪酬管理

管理人员的薪酬管理

薪酬预算、控制与沟通