

企业如何做好绩效考核与薪酬调整

课程背景

思考一：老板对绩效考核的困惑

绩效考核做了，但对业绩改善却没有作用？
分数也打了，名次也排了，但员工的积极性却降低了？
所考核的 KPI 指标达成很好，但最终的经营结果却出了问题？
上哪里去找一位能把绩效考核“完全搞定”的人力资源经理？

思考二：绩效考核困惑的成因

企业发展必然面临的 3+1
对绩效的含义在理解上存在偏差
对绩效考核的含义在理解上存在偏差
对绩效管理的分工在理解上存在偏差
全面绩效管理体系、方案设计上存在缺失

思考三：船小好掉头，中小企业没有复杂冗长的报酬制度，所以，如何使企业

能根据个人需要裁定其薪酬及福利，具有明显的创造性与灵活性？
作为激励机制的一个重要组成部分，薪酬体系对于中小企业的竞争力而言往往起着更直接、更深刻的作用。毫无疑问，在人才竞争日益激烈的今天，如何利用薪酬以达到最佳的激励效果，从而能够有效吸引、组建、发展和保留一支高素质且颇具竞争力的员工队伍，是中小企业需要认真思考的课题。

.....

培训内容

第一部分绩效管理概述

- 1、 绩效定义
- 2、 绩效考评与绩效管理
- 3、 为什么要实行绩效管理（员工需要绩效管理）
 - 1) 组织应该注意的问题
 - 2) 管理者需要绩效管理
 - 3) 人力资源管理部门的管理责任指标定义举例：定性指标；职能部门的业绩指标
- 4、 KPI 在操作中的步骤
 - 1) KPI 示例、KPI 筛选
 - 2) 确定权重、修改确认

3) 指定业绩合同、绩效目标衡量

第二部分：如何认识年终绩效考核？

- 1、年终考核与月度、季度考核有何区别？
- 2、素质指标、关键绩效指标与年终考核。
- 3、年终考核存在的问题及失败的原因分析。
- 4、年终考核成功的关键因素。

第三部分：如何构建有效的薪酬激励机制

- 企业激励体系的基本架构
- 薪酬设计的基本原则
- 薪酬市面临的难题
- 解决难题的指导指导思想
- 经典的薪酬设计方案案例
- 日薪、月薪、年薪资体系设计
- 年终奖励设计

学员对象：

- 企业中高层管理人员
- 人力资源管理专业人员

培训课时：

一天