

绩效管理 with 薪酬设计实务

【课程背景】

随着经济全球化的深入与市场竞争程度的加剧，导致全球人才争夺更趋激烈。吸引外部人才和保留优秀的员工，成为企业管理者最重要的工作之一。那么，如何吸引外部人才和保留优秀的员工呢？绩效管理和薪酬管理作为企业发展的驱动器和经济利益调节杠杆，在帮助企业管理者解决这个问题上发挥着决定性的作用。

通过总结标杆企业成功的绩效管理和薪酬管理实践经验，结合大量管理咨询案例，研发此课程，旨在帮助中国企业提升绩效管理和薪酬管理水平，从而提升企业的竞争力和竞争优势！

【课程收益】

理解绩效管理模型内容。

理解掌握目标管理绩效考核指标及其适用范围。

掌握 KPI 指标体系设计方法，能够建立企业 KPI 词典。

熟练掌握目标管理绩效考核指标的考核方法，掌握绩效考核修正技术。

基本掌握企业薪酬策略、薪酬水平、岗位薪酬等级、薪酬结构和薪酬管理制度五个关键的薪酬体系设计内容。

基本掌握工资方案设计的方法和技巧。

【课程大纲】

第一部分：搭建高效的绩效管理体系的方法和技巧

1. 现绩效管理与传统绩效考核

1.1. 现代绩效管理与传统绩效考核的区别：绩效管理 ≠ 绩效考核

1.2.企业当前普遍面临的几个绩效管理问题

2.绩效管理模型与绩效管理

2.1.绩效管理体系设计的四个原则

2.2.每个企业的绩效管理体系内容都一样吗？设计时需考虑的三个关键因素

2.3.绩效管理模型

2.4.绩效管理的具体内容

3.编制切实可行的绩效计划

3.1.到底采用什么的考核指标才合适呢？三种绩效考核指标及其适用范围

3.2.KPI 指标体系设计

3.2.1.KPI 指标操作中常见的三个问题

3.2.2.KPI 提炼的方法和设计原则

现场练习：设计部门、岗位 KPI 指标符合要求

第二部分：设计富有市场竞争力和内部激励性的薪酬管理体系

1.薪酬管理

1.1.薪酬是什么

1.2.薪酬管理是什么

1.3.要避免的薪酬模式

1.4 薪酬设计的原则

1.5 薪酬设计的步骤

2.如何设计岗位薪酬标准

2.1.薪酬委员会和工作分析

2.2.岗位价值评估

2.3.分层级

2.3.选取标杆岗位计算层级薪酬

2.4.设定年薪和月薪

2.5.设定月薪五级工资

2.6.设定固定工资、绩效工资

3.营销组织薪酬设计

3.1 . 营销人员底薪设定

3.2.首次业务全额提成法，批量产生新客户

3.3.相对薪酬法，PK 点燃激情

3.4.菲尔德一，让业绩爆炸增长

3.5.菲尔德二，用干部挖潜业绩

4.其它人员薪酬设计

4.1.高管月度季度年度五级工资制

4.2.客服人员薪酬设计

4.3.职能人员薪酬设计

案例附录

第一节 英语培训学校的困境破解

第二节 包装印刷企业的再次腾飞

第三节 目标冲刺，中介公司起死回生

第四节 化妆品代理公司的渠道挖潜之路

第五节 制药公司高管的目标责任制