

《绩效薪资设计》

【课程背景】

“按劳分配”一直是企业希望的薪酬模式，也是大多数员工乐见的工资计算方式，但劳动价值的抽象性就决定了这一薪酬模式的设计难度。基于绩效的薪资设计，是 HR 们广泛探讨的课题。

- ✓ 如何设计薪酬结构；
- ✓ 如何确定薪资要素的层级；
- ✓ 如何提取考核指标；
- ✓ 如何构建考核标准；

站在促进企业人力资源“动态平衡”的角度来审视绩效和薪酬，是人力资源从业者不可或缺的工作视角。

【课程收益】

掌握便捷的工作分析方法

掌握战略澄清与分解工具

掌握流程分析工具

掌握薪酬结构分析方法

掌握三大薪酬设计思路

【课程特色】

刨根式分析思路、菜单式设计方法

【课程对象】 人力资源管理者

【课程时长】

1 天 (6 小时/天)

【课程大纲】

一、 绩效标准设计

1. 绩效管理概述
 - 1) 绩效管理渊源
 - 2) 绩效管理类别
 - 3) 绩效管理流程
2. 绩效指标提取
 - 1) 战略分解式
 - 2) 岗位分析式
 - 3) 综合校验式
3. 绩效标准建立
 - 1) 要素递进式
 - 2) 程度区分式
 - 3) 组合运用式

案例：某招商公司战略澄清与指标提取

演练：各组分别完成战略分解与标准设计练习

二、 薪酬方案设计

1. 薪酬管理概述
 - 1) 薪酬概念与构成
 - 2) 常见薪酬类别及其比较
 - 3) 薪酬政策选择

2. 薪酬结构设计

- 1) 结构化薪酬的意义
- 2) 薪酬广义结构
- 3) 工资结构与付薪理由

3. 薪酬水平设计

- 1) 整体水平确定
- 2) 要素梯度设定
- 3) 试算平衡

案例：某机械制造公司生产员工薪酬改革方案

演练：各组分别完成岗位价值评估练习