
《薪酬与绩效管理实务》

➤ 主讲内容

第一篇：薪酬管理篇

一、什么是薪酬？

1. 薪酬的本质是什么，如何看待它的激励性？
2. 什么是全面薪酬管理，如何有效、长期地激励员工
3. 薪酬工资和福利的本质区别是什么，设计目的有什么不同
4. 薪酬体系设计的最大着力点是什么，公平还是激励？
5. 如何设计全年度薪资体系与政策

二、岗位工资体系设计方法

1. 市场定位
2. 岗位价值
3. 岗位测评
4. 职能工资设计
5. 工资模拟和调整

三、薪酬结构的类型

-
1. 以绩效为导向的薪酬结构（绩效薪酬制）
 2. 以工作为导向的薪酬结构（岗位薪酬制）
 3. 以技能为导向的薪酬结构（技能薪酬制）
 4. 组合薪酬结构（组合薪酬制）

四、宽带薪酬体系设计

1. 宽带薪酬体系设计流程
 - 1) 理解企业战略
 - 2) 整合岗位评价
 - 3) 完善薪酬调查
 - 4) 构建薪酬结构
 - 5) 加强控制调整
2. 实施宽带薪酬的几个要点
 - 1) 密切关注公司的文化、价值观和战略
 - 2) 注重加强非人力资源部门的人力资源管理能力
 - 3) 鼓励员工的参与，加强沟通
 - 4) 要有配套的员工培训和开发计划

五、岗位评价及职等职级设计

-
1. 工作评价的要素选取
 2. 年薪制薪酬管理的原则
 3. 等级制职等职级的划分
 4. 绩效与薪酬的挂钩及其应用要点

六、以绩效为导向的奖金管理制度

1. 绩效付酬——绩效考核
2. 把握指标来源
3. 考核的分层分类进行
4. 常用的奖酬方式

第二篇：绩效管理篇

一、绩效管理是一个世界级的管理难题

1. 理论与实践的世界级难题
2. 变化条件下的绩效管理的不确定性
3. “绩效主义毁了索尼！”与“不能量化就不能衡量，不能衡量就不能管理”
4. 是绩效管理错了，还是对绩效管理的误解？
5. 案例解析：华为的“蓝血绩效文化”

二、企业绩效管理所面临的主要问题与误区

1. 由单一结果到对过程的关注，全面绩效管理

-
2. 组织、部门、个人绩效目标的联动，实现个人绩效与组织绩效的有效结合
 3. 分层分类的绩效管理体系建立与绩效考核方法与模式的动态适应性
 4. 沟通是绩效管理的生命线，是提升组织绩效与员工能力的有效途径

三、绩效考核指标与标准设计

1. 考核对象的层次安排
2. 考核者的角度安排
3. 考核周期的安排
4. 考核指标体系设计
5. 考核方法的选择和应用
6. 反馈机制的建立和应用

四、绩效考评方法应用

1. 绩效考评方法的比较与误差控制
2. 基于信息化的绩效考评
3. 考评结果的反馈与应用
4. 绩效管理系统的总体评估