

# 《组织结构设计<sub>与</sub>绩效薪酬管理》培训

讲师：高思禄

## 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<sub>用</sub>，立竿见影。

## 课程目标

- 1、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；
- 2、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；
- 3、构建管理语言、管理思想，达成个人目标与组织目标。

## 培训内容

### 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
  - 2.1、专业细分
  - 2.2、组织形状
  - 2.3、权力划分
  - 2.4、部门设置

### 3、如何进行科学合理的组织结构设计

#### 3.1、主导业务流程设计

#### 3.2、组织结构图：组织结构图、管理层次划分

### 4、如何进行部门职能设置

#### 4.1、部门职能分解、划分及优化组合

#### 4.2、职能分解表的编制

#### 4.3、如何划分部门一、二、三级职能

## **第二部分：绩效体系设计**

### 1、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

### 2、如何建立科学有效的绩效管理体系

### 3、绩效管理实践中面临的问题与对策

### 4、如何确定企业的战略目标

### 5、如何确定企业的年度绩效目标

### 6、设定部门绩效目标的程序

### 7、设定部门绩效目标的七大步骤

### 8、目标制定的 S M A R T 法则

### 9、建立 KPI 指标体系三种方式

#### 9.1、指标的分解与标准的设定

#### 9.2、提取 KPI 关键绩效指标的方法

#### 9.3、选择指标的四大原则

### 10、帕累托图的应用

- 11、格利·波特四分法的具体应用
- 11.1、指标权重确定的关键点
- 11.2、KPI 权重在不同层级员工中的分配
- 11.3、KPI 权重在不同职能员工中的分配
- 11.4、定量指标评价标准

## 12.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

- 13、绩效计划的沟通内容
- 14、沟通的障碍与应对策略
- 15、绩效计划沟通的技巧
- 16、同理心倾听与有效的询问
- 17、有效的绩效检查与监控
- 18、绩效辅导最佳方式-情景领导
- 19、有效的评估反馈面谈
- 20、考评结果的有效运用

## **第三部分：企业薪酬管理实务**

- 1、基于战略的薪酬体系
- 2、构建企业薪酬战略的基本步骤
- 3、薪酬外部竞争力：薪酬水平的控制
- 4、薪酬内部公平性：薪酬制度的完善与创新
- 5、销售人员的薪酬管理
- 6、外派人员的薪酬管理

7、管理人员的薪酬管理

8、薪酬预算、控制与沟通

**课程回顾与答疑交流**