

激励型绩效管理与价值分配体系

丁守海

丁守海，1998-2004年在华为技术有限公司市场部和人力资源部工作，拥有丰富的管理经验。2004年到中国人民大学读博，2007年毕业留校任教，2014年破格晋升为教授，现为中国人民大学应用经济学院教授、博士生导师，中国劳动学会常务理事，国家自然科学基金委员会工商管理学部评委，兼中国邮政、正大集团等多家企业管理顾问。著有《人力资源管理实操十一讲》、《公司治理与股权激励》。

一、激励型绩效管理与价值分配体系的本质内涵

- 1、薪酬坚决向优秀员工倾斜，绝不让雷锋吃亏
- 2、敢于拉开薪酬差距，与平均主义说不
- 3、打破职位导向和资历导向，以业绩论英雄

二、激励型价值分配体系的关键在于“三化”

- 1、优化薪酬结构，打破传统薪酬模式的束缚，重塑3p框架
- 2、强化绩效管理，突出考核的指挥棒作用，突出目标的挑战性
- 3、活化价值分配，以契约制为前提，创新价值分配与绩效管理的挂钩模式

三、优化薪酬结构，突出业绩导向

- 1、基于市场调研，匡算员工薪酬基数，确保薪酬改革不冒泡
- 2、合理分割固浮比，为拉开薪酬差距做准备
- 3、激励型薪酬的关键在于浮动薪酬模式的设计——以客户经理为例
- 4、简化薪酬结构，突出激励的及时性

四、强化绩效管理，使之真正发挥出指挥棒作用

- 1、绩效管理与绩效考核的区别——兼论绩效管理的四个环节
- 2、如何突出业绩目标的挑战性？——基于两个数字的判断
- 3、绩效管理不能只重目标分解，更要做好目标拆解——以OKR为例
- 4、过程管控与复盘
- 5、基于考核结果，坚决拉开薪酬差距——以二次分配为例

五、活化价值分配，创新激励模式

- 1、以市场为导向，突出契约精神——以对赌型薪酬为例
- 2、不局限于物质激励，构建多元化激励体系——以分级激励为例
- 3、水无常形兵无常势，创新激励模式——以挑战赛为例