

企业绩效与薪酬管理实务

培训时间：2-4天（[企业内训可根据具体培训需求定制培训内容和时间](#)）

培训大纲：

第一讲：价值绩效管理体系

模块一：绩效管理认知

- 一、绩效管理的定义
- 二、绩效管理认知的误区
- 三、绩效的现状与困惑
- 四、组织绩效与员工绩效的关系
- 五、绩效管理与考核的区别
- 六、绩效管理的目的及作用

模块二：绩效管理的思维与理念

- 一、价值绩效管理逻辑与思维
- 二、价值绩效管理的新思维
- 三、PDCA 在绩效管理中的应用
- 四、价值绩效体系设计思路

模块三：绩效管理的方法与技巧

一、绩效考核的工具与方法

- 1、常见的绩效管理六大模式
- 2、绩效管理模式对比分析
- 3、绩效管理模式运用说明
- 4、绩效管理模式功能定位
- 5、常用的绩效管理评价方法

课程现场，互动讨论：你所在的岗位适合什么样的考核方法？

二、目标管理法

- 1、目标管理法的定义
- 2、目标管理的理念
- 3、目标管理的实施过程
- 4、目标管理的优势与劣势
- 5、目标管理的好处

三、KPI 关键绩效指标

- 1、关键绩效指标 KPI 定义
- 2、关键绩效指标 KPI 的优点与不足
- 3、关键绩效指标 KPI 的选取方法
- 4、关键绩效指标 KPI 的设计思路

四、BSC 平衡计分卡

- 1、平衡计分卡的概念及发展史
- 2、平衡计分卡的特点

- 3、平衡计分卡框架体系
- 4、为什么要使用平衡计分卡

模块四：绩效管理体系构建与运行

一、 绩效管理体系设计思路

二、 目标与指标设计

- 1、目标、目的、标准的区别
- 2、目标信息来源与种类
- 3、制定目标的黄金三原则
- 4、目标设定误区
- 5、SMART 原则
- 6、如何进行战略目标分解
- 7、目标设定流程及方法
- 8、KPI 指标设计方法
- 9、指标权重比例如何划分

三、 绩效反馈与教导

- 1、“绩效”是管出来的
- 2、什么是绩效反馈与教导
- 3、为什么需要绩效反馈
- 4、绩效教导的原则与实施要点

四、 绩效评估

- 1、绩效评价的常见方法
- 2、绩效价值评估中的误区及应对策略
- 3、绩效评估结果如何进行分级
- 4、绩效评估信息来源及采集方法
- 5、绩效评估方法与流程
- 6、员工绩效为什么要进行二次平衡？

五、 绩效回报与结果应用

模块五：绩效管理常见问题与应对

第二讲：基于价值的薪酬体系设计

模块一：薪酬管理的基础

一、 工作岗位分析

- 1、什么是工作岗位分析？
- 2、为什么要进行工作岗位分析？

二、 工作岗位评价

- 1、什么是岗位评价
- 2、岗位评价的常见方法
- 3、岗位评价的误区

三、 薪酬市场调查的方法

- 1、为什么要做市场薪酬调查
- 2、场薪酬调查的方法

模块二：薪酬与薪酬策略

一、薪酬的认知

二、薪酬的功能与作用

三、现代企业的薪酬策略

四、薪酬 3P 理念

五、薪酬管理中常见的问题

1、薪酬公平性问题

2、薪酬战略性问题

3、薪酬变动性问题

六、薪酬设计中的几个误区

模块三：企业薪酬体系的构成

一、常见的薪酬管理模式

二、薪酬体系构成的平衡

1、物质与精神的平衡

2、长期与短期的平衡

3、全局与个体的平衡

三、新型激励模式

1、股票期权

2、股票期股

3、员工持股计划

模块四：薪酬体系的设计

一、企业薪酬体系设计的原则

1、战略导向的原则

2、价值创造的原则

3、内外兼顾的原则

4、有效激励的原则

5、全面统筹的原则

二、企业薪酬体系设计的步骤

1、分解战略，确立策略

2、薪酬调查

3、工作岗位评价

4、薪酬定位

5、确立薪酬等级、级差

6、设计薪酬结构

7、确立薪酬制度

三、薪酬管理

1、如何改变自己在调整薪酬中的尴尬被动局面？

2、给张三调薪、李四也要求调薪，怎么办？

3、如何为调动人员调薪？