

《薪酬绩效管理体系》

主讲：陈禄老师

【课程背景】

人工成本占企业的成本比例越来越高，员工绩效却难以同步增长，如何在薪酬上升的同时实现企业业绩的增长？

本课程透彻分析薪酬和绩效的各自本质与相互关联，通过案例详解薪酬设计方法和绩效管理体系。

【课程收益】

- 了解人力资源管理体系全貌
- 理解薪酬的本质和管理体系
- 理解绩效的本质和管理体系
- 掌握薪酬设计的方法和工具
- 掌握绩效设计的方法和工具
- 实现绩效与薪酬的管理联动
- 实现企业效益和薪酬绩效管理的统一

【课程特色】 逻辑缜密；实战实用；工具强大；案例丰富。

【课程对象】 企业高管、中层管理者、人力资源总监、薪酬经理、绩效经理

【课程时间】 2天（12-14小时）

【课程大纲】

一、人力资源管理总览

1. 战略与人力资源
2. 业务与人力资源
3. 人力资源管理体系

二、薪酬问题

1. 员工视角
2. 老板视角

三、薪酬问题的原因

1. 定薪依据
2. 调薪机制

3. 薪酬与利润

4. 岗位、薪酬与人的关系

四、薪酬体系建设

1. 观全局

- 人力资源管理全貌
- 组织与薪酬
- 职位与薪酬
- 绩效与薪酬

2. 明策略

- 创业期薪酬策略
- 成长期薪酬策略
- 成熟期薪酬策略
- 整合期薪酬策略
- 转型期薪酬策略

3. 精设计

- 设计流程
- 设计重点
- 设计难点

五、薪酬设计

1. 现状分析

- 内部分析
- 外部分析
- 案例：某企业的薪酬分析报告

2. 薪酬理念

- 薪酬本质
- 薪酬来源
- 付薪依据

3. 优化职位体系

- 岗位职责
- 任职资格
- 职位说明书
- 案例：某企业的职位说明书
- 工具：职位说明书模板

4. 职位价值评估

- 职位评估的作用
- 职位评估的工具
- 职位评估的过程
- 职位评估的结果
- 案例：某企业的职位价值矩阵

5. 薪酬结构

- 短期薪酬与长期薪酬
- 固定薪酬与浮动薪酬
- 新冠疫情与薪酬结构调整
- 案例：某企业的薪酬结构调整

6. 工资设计

- 薪酬层级
- 薪酬档位
- 套档模型
- 绩效工资
- 工资测算
- 案例：某企业的工资设计

7. 奖金设计

- 奖金与工资的差别
- 奖金总额
- 奖金对象
- 奖金分配
- 奖金测算
- 案例：某企业的奖金设计

8. 薪酬制度

- 薪酬制度作用
- 薪酬制度重点
- 案例：某企业的薪酬制度

9. 薪酬改革实施

- 薪酬改革实施难点
- 薪酬改革实施方式

六、绩效问题

1. 绩效的问题
2. 关于绩效的争论
3. 绩效问题的典型企业案例

七、绩效理念

1. 绩效本质
2. 绩效原因
3. 绩效管理目标

八、绩效管理体系建设

1. 绩效管理全貌
2. 绩效计划
3. 绩效辅导
4. 绩效考核
5. 绩效应用

九、绩效管理策略

1. 初创期绩效管理策略
2. 成长期绩效管理策略
3. 成熟期绩效管理策略
4. 转型期绩效管理策略

十、绩效管理关键

1. 绩效管理切入时机
2. 公司战略梳理
3. 管理者绩效辅导能力
4. 经营数据测算

十一、敏捷绩效管理

1. 敏捷绩效的适用对象
2. 敏捷绩效的具体方法

十二、薪酬绩效联动

1. 薪酬作用与绩效作用
2. 薪酬绩效连接点
3. 薪酬绩效连接工具
4. 薪酬绩效连接的制度保障