

《国企总额控制下的薪酬绩效管理》

薪酬落地设计五步法

主讲：钟意老师

【课程背景】

随着“十四五”规划的开展，国家对国有企业的改革与发展给予了前所未有的重视与支持，国有企业正迎来新的发展机遇，发展新质生产力，实现国有企业高质量发展是国有企业的首要任务。

如何激发企业活力？如何提升国有企业效率与竞争力？

这两个命题是支撑国有企业高质量发展的关键要素。

如果说人才是企业的财富，适配的薪酬绩效激励体系就是激活人才的密码。您的企业是否存在以下问题？

- 1.企业薪酬体系缺乏与战略对接，无法推动业务；
- 2.绩效管理设计缺乏激励性，不利于优秀人才发展；
- 3.存在平均主义，无法体现“按劳分配”；
- 4.薪酬绩效管理走形式,只是算工资；

课程有理论、有工具、有案例,实操性强,帮助学员解决管理中的实际难题,通过课程方法输出,使学员能够学之解惑,学之能用,带领企业踏上管理提升之路,实现企业持续发展。

【课程收益】

- 认知企业问题分析的逻辑；
- 了解国企薪酬总额管理的要点；
- 掌握薪酬框架设计的技巧；
- 掌握绩效体系设计的技巧；
- 认知人力资源各模块联动管理技巧。

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；案例精彩;结果输出

【课程对象】

企业高管、人力资源经理

【课程时间】

1天(6小时/天)

【课程大纲】

一、如何把脉：企业目前的主要问题？

1、企业薪酬绩效管理现状分析

- 案例分析：诊断企业薪酬绩效管理问题
- 国有企业薪酬绩效管理的痛点
- 国有企业薪酬体系与市场化的差异

案例：一家国企平台公司；

互动：企业目前的主要问题是什么？

2、薪酬绩效管理诊断工具

- 工具 1:内外部薪酬分析
- 工具 2:调研问卷
- 工具 3:财务指标分析

案例：国企薪酬绩效问题诊断；

互动：工具练习

3、薪酬绩效调整的准备工作的准备工作

- 明确调整的目标与核心
- 启动时机、工作路径与保障措施
- 互动:描述本企业的准备计划

案例:某国企薪酬绩效调整计划

互动:计划练习

二、抓住核心：国企薪酬总额的具体要求？

1、薪酬总额的概念

- 薪酬总额构成
- 国有企业薪酬总额的相关文件依据
- 薪酬总额背后的管理逻辑

案例：某企业权限设置与管控模式；

互动:问答

2、如何核定薪酬总额

- 明确核定范围
- 四种总额核定方法
- 方法练习

案例：总额分拆？

工具:总额核定工具

互动:练习

3、薪酬总额管控设计

- 薪酬管理权限设置
- 薪酬审核依据材料

案例:集团公司薪酬管理案例

工具:审核清单

互动:制定国企薪酬总额管理计划

三、压力传递：绩效目标体系设置

1、企业目标识别与对接

- 战略解码概念
- 经营目标分解逻辑
- 几种绩效管理工具

案例：战略地图应用案例;

工具：战略地图,BSC

互动:战略地图练习

2、绩效目标体系设定

- 指标库设置
- 目标的横纵向验证
- 目标值设定

案例：绩效指标设定案例;

工具：指标拆解步骤

互动:指标设置练习

3、绩效体系设置与实施

- 管理体系中的权责设置
- 绩效管理的必要动作
- 绩效结果兑现

案例：一份绩效管理制度文件;

工具：PBC

互动:权责设计

四、激励牵引：薪酬激励体系设计框架

1、激励体系范围

- 激励体系的构成要素
- 薪酬体系的设计逻辑

- 激励资源盘点

案例：目标转移的案例；

工具：付薪模型

互动：头脑风暴

2、薪酬体系设计步骤

- 公平性对标
- 薪酬结构设计
- 薪酬套档
- 总额测算

案例：薪酬对标案例；

工具：套档模型

互动：练习

3、薪酬落地运行

- 过渡期策略
- 制度落地培训与确认
- 阶段优化

案例：双轨并行；

互动：问答

五、系统联动：管理体系联动设计

1、人力资源系统化设计逻辑

- 组织管理体系与系统化联动设计
- 与员工职位联动的三个点(入职、升职、调岗)
- 与员工业绩联动的两个点(短期激励、中长期激励)

案例：愤怒的员工

工具：薪酬确认表

互动：案例分析

2、小结

- 内容回顾
- 答疑