**【课程背景】：**

# 企业在绩效管理上的常见状态：

# 做好做坏一个样, 吃大锅饭现象严重，挫伤了员工的积极性和主动性；

# 单纯扣分处罚式的考核机制，导致员工的不满；

# 考核流于形式，随意填写考核表，用关系的好坏亲疏来做考评而不是用实际的成绩考核，造成拉帮结派不做实事，打击了真正做事的员工；

# 考核倾向于基层员工，高管不知该如何考核，用什么指标考核；

# 考核依赖个人经验，没有与公司发展战略形成关联；

# 考核指标空虚，无法量化，造成实际考核中无法一一核对实施；

# 考核目标定太高员工消极放弃，定得低员工激励性不够。

企业在薪酬管理上是否遇到以下问题：

* 薪酬在吸引、挽留、激励优秀人才方面难以支持企业的快速发展；
* 薪酬抱怨大，负面影响严重；
* 薪酬成本严重偏高或不合理；
* 薪酬结构不科学；
* 薪酬倒挂，老员工积极性受挫；
* 谈判工资制让薪酬随意性加大，员工无法知道加工资的依据；
* 不成体系的薪酬机制，注重论资排辈，忽视能力成长，让能者走，庸者留。

以上现象，让我们不得不直视企业绩效薪酬改革的必要性。如何搭建科学合理的绩效薪酬体系，通过绩效系统，建立目标体系，下放企业经营压力，建立横向支撑体系。构建立体的薪酬体系，通过薪酬撬动大家的积极性，支持企业稳健发展。

**【课程收益】：**

**绩效模块**

* **掌握方法：**掌握绩效体系构建的基本方法，系统化的搭建企业绩效管理系统；
* **打通理念：**对标绩效的相关理念，通过系统化的讲解，系统的理解绩效理念与工具；
* **解晰案例：**辅以咨询的实际案例，解晰绩效理念，清晰工具的运用逻辑；
* **收获工具：**收获一套实用绩效管理工具。

**薪酬模块**

* 掌握薪酬规划与设计的理论基础
* 明析常见的薪酬问题以及相应的解决方法
* 了解工资、福利、奖金设计的理论框架
* 了解薪点表的结构
* 薪酬案例演示
* 薪酬结构设计研讨

**【课程大纲】：**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **模块** | **章节** | **课程主题** | **主要内容** |
| 绩效 | 第一部分 | 导课 | * + “三期五驱动模型”HR的认知与定位； |
| 第二部分 | 指标如何承接战略 | * + 战略地图的基本理论框架；   + 战略解码与高绩效团队的引导流程；   + 战略地图案例解读；   + 战略地图案例演练； |
| 第三部分 | 绩效指标设计的一般方法 | * + 绩效指标设计的基本要求；   + 绩效指标设计的原则；   + 职能部门的考核方法； |
| 第四部分 | 指标分解的方法 | * OGSM指标分解方法的介绍 * 目标制定的心法 |
| 薪酬 | 第一部分 | 薪酬管理普遍现状 | * + 发布写春秋2015年~2016年走访企业的薪酬管理状况；   + 归纳薪酬管理普遍存在的问题，以及产生的原因； |
| 第二部分 | 薪酬理念与战略分析 | * + 薪酬盘点与规划   + 三个三维结构，立体构建企业薪酬体系——系统解决企业量才定薪、激励人才、吸引人才的三大核心问题；   + 薪酬诊断：两大原则； |
| 第三部分 | 薪酬结构设计 | * + 薪酬结构的理解   + 3P工资基础理论讲解   + 3P案例分析   + 3B薪酬   + 3B薪酬案例讲解   + 3T激励   + 3T激励案例讲解   + 薪点表的构建   + 营销、研发、高管分红奖金包的设计要领 |
| 第四部分 | 薪酬案例演示 | * 演示写春秋咨询实施立次方薪酬案例 * 立次方薪酬与传统薪酬设计的区别。 |