**成长型企业之绩效薪酬落地**

**开课时间**: 2014年3月22-23 日南京

2014年4月19-20 日烟台

2014年5月17-18 日徐州

**学习投资:**2800元/人(包括培训、培训教材、场地费等) 外地客户可协助预订酒店

**学员对象：企业董事长、总经理、人力资源总监、人力资源经理、绩效、薪酬主管等。**

===========================================================

**课程目标：**

如何通过绩效薪酬来吸引、保留优秀人才？

如何根据中国企业特点、现状、规模、行业量身定做绩效薪酬体系？

绩效体系怎样实施才不流于形式？如何真正让绩效考核达到激励人才目的?

如何创新绩效，改变传统扣分为加分？每一分都是自己挣来的！

如何让大家喜欢绩效?主动要求做绩效？绩效考核结果的运用如何用才有效？

奖金如何设计，让每一分都有激励效果,公司和员工都开心？

如何建立一套规范、好调整的薪酬绩效体系，促进公司业务发展？

**课程特点：**

1、针对高层和HR，精选案例

2、全程实战、国外绩效、薪酬工具结合中国实情进行优化、改良，现场演练

3、现场诊断、亲身体验、专家点评

4、价值数十万的工具现学现用

**课程大纲:**

**第一单元 人才流失、动力不足深度剖析**

1、案例分析：为何人才屡屡流失，在位的人也心猿意马，哪里出了问题？

2、如何通过建立强有力的绩效薪酬激励机制，来吸引、保留和激励优秀人才？

**第二单元 导入绩效的前提条件**

1、计划导入绩效，公司有战略愿景吗？有年度计划吗？组织架构和职责清晰吗？有单独的人力资源部门吗？有相应的薪酬奖金吗？高层有第一推动的决心吗？员工了解、支持吗？

2、绩效认识的误区有哪些？

3、如何确定各部门和职位的核心职责？

4、企业愿景使命、职责成果展示、实操演练

**第三单元 绩效指标构建、目标值、权重、评分标准**

1、如何分解愿景，构建公司的指标体系（公司级KPI）

Ø 标杆企业参照；平衡计分卡BSC—企业战略地图

Ø 关键结果领域KRA和关键成功因素CSF；鱼骨图和树形图的运用

2、如何构建部门和职位的KPI?

3、指标是越多越好，还是越少越好？

4、指标是定性的好，还是定量的好?两者如何搭配？

5、指标是过程的好，还是结果的好？两者的适合对象是谁？

6、提炼KPI指标的原则是什么？

7、绩效目标值的确定方法有哪几种？适合的企业和职位？

8、绩效分数的评定方法有哪几种，分别适合什么？

9、案例分享：某外贸企业、电子企业、服装企业、 建筑工程企业、高科技企业KPI。

实操演练、现场点评

**第四单元 绩效反馈、沟通、改进**

1、如何进行绩效过程的沟通、辅导、监控，及时纠偏下属的工作错误，保证向公司统一方向迈进？

2、成功案例展示，改进表格实操演练、现场点评

**第五单元 绩效难点、关键点攻克、创新点分享**

1、如何及时反馈、运用考核结果，并进行有效的面谈？

2、如何协调定量和定性的指标？

3、研发部们、职能部门的考核和激励？

4、如何将目标值定的皆大欢喜？

5、绩效考核的结果一定要强制分布吗？

6、绩效奖金从哪里来？

7、绩效成绩与薪酬、培训、晋升的挂钩？

8、如何让大家喜欢绩效，主动要求做绩效？

9、成功案例展示，实操演练、现场点评

**第六单元 绩效推行、落地**

1、绩效推行不只是人力资源部门或者企管部门的事情，

2、推行绩效管理的组织模式与各个部门的职责；

3、推行绩效管理需要解决观念、心态问题；

4、推行需要解决制度与技巧问题

5、推行中出现的问题点分析及解决办法。

6、分组研讨，角色扮演实战

**第七单元 薪酬战略**

1、我们做薪酬设计，首先确定下我们的薪酬战略是什么，哪些职位需要重点激励？

2、薪酬战略的领先战略、跟随战略、成本导向战略？案例展示

3、定下大的薪酬方向，才不会迷失

**第八单元 薪酬调查**

1、怎样知道本企业整体薪酬水平在市场上处的位置？

2、 如何细分层级（高中基层）、细分职位类别（研发、销售、职能等）的薪酬在市场中的位置？

3、有哪些快速调查薪酬的渠道？

**第九单元 职位价值评估**

1、职位价值评估有用吗？适合什么企业和职位？

2、国内外职位价值评估工具简析

3、简洁有效的职位价值评估工具现场展示、操练

**第十单元 薪酬结构、薪酬水平设计**

1、各类行业、职位的薪酬结构设计？

2、薪酬结构包括薪酬组成、薪酬的固浮比例

3、薪酬固浮比例怎样才算合理？

4、职位总体薪酬水平的设计？

5、薪酬水平90分位、75分位、50分位的划分

6、薪酬水平分多少层级合理？

7、宽带薪酬究竟多宽合理？中位值如何确定？

8、宽带薪酬一般分几档？每档档差多少合适？如何确定任职者的档位？

9、成功案例展示——5家成长型企业的业务体系薪酬激励

（员工自发努力工作，晋升加薪条件清楚明了，且管理者主动愿意帮助下属成长）职能体系的连带激励（最大程度激发职能人员的积极性）

实操演练、现场点评

**第十一单元 薪酬难点、关键点攻克和创新点分享**

1、如何构建不同阶段企业的薪酬体系？

2、抛开国际惯例，5种设计简洁的薪酬体系案例展示

3、月度奖、季度奖、年度奖的合理分配？

4、公司和个人共赢的奖金激励如何设计？成功案例展示

5、新老员工的薪酬水平差距如何处理？

6、加薪、调薪的最重要依据是什么，如何让个人激励，也成为大家的榜样？

7、如何将年底的红包起到真正的激励作用？做到适度公开？

**培训师介绍：**

**郭旭华老师**

简介

西安理工大学工商管理硕士

中国管理研究院绩效管理研究所所长

中国人力资源、执行力实战派专家讲师

深圳培训师联合会理事

前程无忧、智联招聘、三茅人力网特聘专家

曾任外企市场总监、大型集团人力资源总监等职,具有10年高级职业经理人和10年以上企业管理咨询、企业培训经历，主导过近百家成长型企业绩效薪酬咨询项目

**专长领域**

企业的人力资源、执行力等咨询项目；

擅长于组织职位、绩效薪酬、能力素质、执行力等体系的开发和设计，为企业提供系统解决方案和咨询式培训。出版光碟《绩效如何落地》，发表文章：《关键绩效指标构建》、《绩效评分方式》、《绩效考核信息收集》、《人力资源部在考核中扮演角色》、《绩效创新模式》、《年终奖怎么发》等

郭老师视频链接：http://u.youku.com/guoxuhua

郭老师文章链接：http:///html/2011/expert\_1214/276.html

部分服务过的企业

2011年深圳26届世界大运会执行局、厦门东南融通软件、深圳中航地产、苏州华安普电力工程、无锡天乾重工 、广州世昌企业、深圳力辉电机、深圳红叶硅胶、深圳佑申电子、深圳骏升电子、深圳璇林电子、深圳华侨城旅游、振业集团、佳兆业集团、深圳市商业银行、深圳东方逸尚服饰、深圳市恩情投资、 深圳证通电子、三正集团、深圳中汽南方集团、湖南圣得西集团、歌力思鞋业、福建川龙、田龙纺织、中国平安、中美资本控股集团、百千集团、广州珠江恒昌地产顾问、深圳美日辉煌服饰、深圳良田科技、深圳炽昂信息技术有限公司、广东省广电网络、深圳网商会、万利达集团、百丽集团……

**联系方式：中企联企业培训网
咨询电话：010-62885261 传真：010-62885218
联 系 人：潘宏利 13051501222
电子邮箱：phL568@163.com
网 址：www.zqLpx.com**

**请将报名表，以传真、电子邮件方式提交，并及时确认。**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 企业名称 |  | 网址及品牌 |  |
| 联系人信息 | 姓名 |  | 职位 |  | 电话 |  | 传真 |  |
| 手机 |  | E-MAIL： |
| 学员名单 | 姓 名 | 性 别 | 职 务 | 电 话 | 手 机 | 邮 箱 |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 学费交纳 | □汇款 □现金 □支票（限北京） |
| 发票开具 |  抬 头：（ ） |
| 住宿代办 | □是 □否 数量及要求：（ ） |