《撬动人效和业绩增长的薪酬激励机制设计》

 ——突破企业的增长停滞与人效困局

【报名详情】

场次： 7月18日上海

费用： 2980元/人

【课程背景】

企业正面临 “增长失速”与“人效陷阱”的双重困局：

* 业绩增长困局：传统激励失效，销售囤积客户、新业务无人冲锋，营收增长乏力，利润持续下滑
* 人效恶性循环：盲目砍编牺牲未来竞争力，关键人才流失率超30%
* 协同崩溃：前台抱怨中台拖累，后台指责前台短视，企业陷入“三台博弈”内耗

基于企业实战案例，提供 “以增长为目标的人效管控”+“利出一孔的协同激励”助力企业打破增长天花板。

【常见痛点】

人效痛点

* 编制与效益失衡：编制增加未带来预期收益，陷入“人越多，利润越薄”的恶性循环
* 人效博弈困局：“不加人完不成KPI”“不减人人效目标达不成”公司陷入多元博弈
* 缺乏弹性机制：增编审批滞后错失业务机会，淡季裁员引发矛盾，缺乏动态人效调控机制

激励痛点

* 传统激励带来弊端：目标设定引发内部博弈，年底踩刹车、雷锋式员工难持续，团队协作效率低下。销售死守大客户不拓新、不培养新人，靠加人补业绩缺口，组织增长不可持续。
* 新业务迟迟做不起来：销售独占大客户资源，拒绝向新产品线导流；成熟业务躺赚奖金，创新团队沦为“内部外包”
* 组织协同难：组织臃肿，协同性差，如何设计激励机制，才能促进组织协同，减少推诿/扯皮现象

【课程价值】

* 探索人效提效的核心问题，解析人效模型方法论及工具
* 掌握撬动业绩增长实现组织协同的激励模式
* 深度剖析标杆企业人效提升的成功案例
* 深度剖析标杆企业如何同过激励机制实现业绩的持续增长

【课程对象】

HRVP、HRD、HRM、HR从业者

【课程大纲】

一、企业人效及激励机制常见痛点

人效痛点

1.1编制下不来，人效上不去

1.2业务部门和人力资源进入两难博弈

1.3业务承压下的资源决策困境

激励痛点

1.1公司奖金总额如何科学确定？

1.2如何设计导向业务增长的奖金机制？

1.3成熟业务与成长业务的奖金如何平衡？

1.4团队贡献与个人贡献的奖金如何分配？

1.5短期贡献与长期贡献的奖金如何权衡？

1.6战略贡献与经济贡献的奖金如何协调？

1.7亏损业务与盈利业务的奖金如何差异化处理？

1.8如何避免奖金变成刚性福利，失去激励作用？

二、自我约束的人效机制——破局人效恶性循环

2.1人效规划重构：某企业“人效健康线” 规划案例

2.2驱动人效自我管理自我约束的机制模型

2.3人效管理之术：

-组织维度（组织审视、岗位审视、编制审视）

-个人维度（绩效审视、激励审视、能力审视）

2.4人效管理效果：人力资本量化指标

2.5标杆企业人效增长案例

三、撬动业绩增长的激励机制——业绩持续增长的激励引擎

3.1业界常见激励机制及其利弊分析

3.2发展阶段适配：企业不同发展阶段（初创/成长/成熟）应如何设计分钱策略？

3.3科学分配总额：企业应拿出多少比例的钱用于分配才合理？

3.4弹性薪酬设计：如何通过弹性薪酬机制激发组织活力？

3.4效益下滑应对：企业亏损或效益下降时，如何调整工资和奖金？

3.5团队协同激励：如何通过分钱机制减少推诿扯皮，促进协作？

3.6标杆企业撬动业绩增长的激励机制案例

【讲师介绍-**刘缜**老师】

* 独创业绩杠杆5L模型
* 前TOP国内&国际咨询公司合伙人
* 操盘100+企业组织变革，平均业绩增长25%+
* 擅长战略与运营、组织设计、薪酬激励、干部管理、绩效优化等领域
* 服务客户涵盖零售、医药、生物科技、服装、家电、农牧等多个行业

**擅长领域介绍**

* **战略与运营**：战略解码、经营分析会、战略洞察与规划
* **组织设计**：组织架构优化、组织效能提升、企业顶层治理
* **薪酬激励**：工资包管理、奖金机制设计、长期激励（股权/虚拟股权）
* **绩效管理**：绩效评价体系、人效提升、目标对齐
* **干部管理**：干部管理体系、干部选拔标准、继任计划、人才梯队建设
* **企业变革落地**：从咨询规划到实施陪跑，确保管理效能提升

**主讲的课程/咨询项目名称**

* **战略类**：
	+ 《战略解码与经营分析会落地》
	+ 《企业顶层治理与组织设计》
* **薪酬激励类**：
	+ 《薪酬体系优化及激励方案设计》
	+ 《工资包与奖金机制设计》
	+ 《长期激励（股权/虚拟股权）方案设计》
* **绩效管理类**：
	+ 《绩效评价体系设计与落地》
	+ 《人效提升与人力资源预算管理》
* **干部管理类**：
	+ 《干部标准与继任计划》
	+ 《干部管理与组织活力激发》

**咨询项目案例介绍**

| **企业** | **行业** | **项目内容** | **交付成果** |
| --- | --- | --- | --- |
| **德生堂** | 医药零售 | 战略解码+组织设计+绩效激励 | 利润增长30%，助力上市 |
| **惠达卫浴** | 零售卫浴 | 战略解码+组织架构+激励体系 | 利润增长184%，扭亏为盈 |
| **康华生物** | 生物制药 | 绩效激励体系优化 | 营收增长16.81%，净利润增长32.26% |
| **奥康集团** | 鞋服零售 | 绩效激励体系优化 | 减亏78%，降本增效 |
| **特步集团** | 运动鞋服 | 职级薪酬+奖金机制+长期激励 | 业绩增长22%，利润增长76% |
| **雅迪电动车** | 电动车 | 工资包+奖金机制+长期激励 | 业绩增长39%，利润增长25% |
| **方太集团** | 家电零售 | 人效提升+奖金机制+干部管理 | 业绩增长29% |
| **海大益豚** | 农牧 | 组织设计+绩效+激励 | 支撑业务增长 |
| **瑞普生物** | 畜牧科技 | 组织架构优化 | 大客户攻坚体系搭建 |

**服务过的企业名称（部分）**

* 医药/生物科技：德生堂、康华生物、迪安诊断、金斯瑞、国药集团
* 零售/服装：特步、奥康、太平鸟、EP雅莹、爱维服饰、罗莱家纺
* 卫浴/家电：惠达卫浴、方太、柯高卫浴
* 农牧/畜牧：海大益豚、瑞普生物
* 其他行业：华为CBG、沃尔玛中国、安利中国、保乐力加中国

在战略落地、组织变革、薪酬激励、干部管理方面有丰富实战经验，尤其擅长通过管理优化驱动业绩增长。