

# 管理者如何面对员工绩效提升

## 一、绩效与绩效管理

## 二、绩效管理三大目的

## 三、绩效管理四大环节

### (一)、绩效计划的面谈（新绩效时间开始时）

1、绩效计划面谈内容：将要做什么；为什么做；做到什么程度；何时应做完？；怎么做（实现绩效目标的步骤、措施、方法）。

2、为什么要有计划：目标威力；不是所有人都有目标；一切的管理在于要求；没有计划绝不允许考核；高目标产生高绩效。

3、绩效目标类型：业绩类、职能类

4、业绩类目标制定的原则与依据

5、职能类目标制定的原则与依据

6、目标管理的核心思想精髓（德鲁克）：进行协商、相互理解并达成绩效目标协议，是整个绩效管理过程的起点

### (二)、绩效监控（在整个绩效间内）

1、采取有效的管理方式

2、监控其行为的方向

3、必要时提供工作指导

(三)、绩效评价 (绩效时间结束时)

1、选择合理的评价方法

2、由不同的评价主体

3、对员工的绩效进行评价

(四) 绩效反馈 (绩效时间结束时)

1 . 对绩效评价结果进行反馈

2 . 分析绩效不佳的原因

3 . 对绩效改进进行指导

4 . 运用绩效评价的结果

#### 四、 员工问题诊断及绩效提升

(一) 员工问题是什么？

(二) 诊断与处理任何问题之步骤

(三) 员工问题之表征：产量不符合要求；质量不符合要求；行为不符合要求

(四) 员工问题探原：分析架构之引介

(五) 员工问题之处理：流程之引介 (图)

## (六) 员工四类问题之处理

### 1、任用失当—之处理

- 领导宁可不识字，不可不识人；
- 彼得·杜拉克之任用理念
- 【个案研究】：临危受命

### 2、激励不足—之处理

- 为什么员工有能力做妥事情，却不愿意做妥事情？
- 激励的最基本原理（图解）
- 员工到底需要什么？
- 【个案研究】：激励还是贿赂？

### 3、环境阻碍—之处理

- 为什么员工有能力又有意愿却无法做妥事情？
- 命令不统一。【个案研究】上级越级指挥
- 员工之私人问题。【个案研究】员工闹情绪。

### 4、欠缺训练—之处理

- 派未经训练的士兵上战场，是一种谋杀行为！
- 学习曲线与遗忘曲线

- 有关训练之八大迷思
- 训练对员工及企业之潜在贡献
- 新进员工之职前训练
- 如何派员接受外界之训练
- 如何借重外界之专家实施企业内训练

(以上课程根据企业要求可适当调整内容)