

全面绩效管理课程大纲介绍

【课程目的】

全面正确把握行业的发展趋势和机会，面对自己的企业不同的发展阶段、管理现状问题和发展目标，能够全面客观准确地分析战略发展、组织管理、项目拓展、运营流程等影响薪酬绩效管理问题存在的根源，统一公司员工的思想、理念和改进方向，提升企业招人、育人、用人、留人、激励人的管理艺术；通过建立全面绩效管理系统，全面打造企业可持续发展核心竞争力和系统化管理建设平台，提高团队向心力和凝聚力！

全面认识绩效指标体系和推行绩效指标的价值，在创造价值思想为源头的基础上，掌握建立绩效指标构建程序和绩效指标分解、绩效指标提取、绩效检验、绩效绩效辅导与改进和绩效考核结果兑现的方式方法与技巧，提升管理者以价值贡献为导向的管理思想，提升企业的执行力和竞争力！

【学习收获】

- 提升管理者激励团队，打造系统的思想意识；
- 提升对战略发展分析能力，提高思想格局与统筹规划能力；
- 提升管理者由表及里剥洋葱式的企业常见问题分析与解决能力；
- 提升组织管理与团队建设的领导与管理能力；
- 通过流程优化提高工作效率，有效处理部门冲突；
- 提升公司、部门对全面绩效管理的认识，提升绩效激励效果，加强绩效检查与辅导过程管理；
- 提升管理者对关键事情、重要任务的价值导向意识和执行力；
- 全面提升管理者对选人、用人、育人、留人、激励人水平；
- 绩效管理表单工具5张+绩效管理会议操作手册+绩效管理流程+绩效指标库清单1份

【学习对象】

董事长、总经理和部门经理以上人员

【学习时间】

2天(6小时/天)

【授课老师】

周洪超老师

【学习方式】

管理问题分析+理论讲解+案例分析+互动思考+小组讨论+模拟演练+现场提问答疑

全面绩效管理课程大纲介绍

第一节 全面绩效管理观

一、 激励团队 打造系统

- 1、经营企业的核心思想与理念
- 2、激励团队 打造系统
- 3、优秀系统的力量

二、 正确认识组织绩效管理，激励部门团队

1、什么是绩效管理系统

2、全面绩效管理观

□基于品德与能力观

□基于行为表现态度观

□基于结果观

□基于业绩贡献观

3、绩效评估

4、绩效考核≠绩效管理

5、绩效管理核心思想

6、不做绩效管理是等死，做了绩效管理就是找死

7、绩效管理的风险与控制

研讨分享：企业与员工都需要绩效管理

第二节 清理绩效管理各类赛道障碍与风险

研讨分享：班组绩效管理中会存在哪些问题？

三、 绩效管理赛道——认清行业发展方向，做正确的事

1、解决之道——发展规划激励

2、激励之道——共创美好未来、开创事业发展平台

3、激励策略——长期激励、中期激励、短期激励

4、战略规划案例分享

研讨：战略的选人、育人、用人、留人策略

四、 绩效管理赛道——量体裁衣搭组织平台，解决“谁来做，做什么，正确地做事”的问题

1、解决之道——组织设计与职能分工

2、激励之道——要我做转变到我应做、我要做

研讨：组织的选人、育人、用人、留人策略

- 1、激励策略——法治与情理
- 2、组织设计与职能分工案例分享

五、绩效管理赛道——打通企业运营六脉，解决“把事怎么做规范正确”的问题

- 1、解决之道——流程设计与优化激励
- 2、激励之道——办事高效顺畅、没有风险漏洞：从做什么到怎么做
- 3、激励策略——长期激励、短期激励
- 4、流程设计与优化案例分享

研讨：流程的选人、育人、用人、留人策略

六、绩效管理赛道——解决薪酬管理的问题

- 1、解决之道——薪酬设计与激励
- 2、激励之道——企业发展需求与员工个人需求的满足：
- 3、五大平衡薪酬设计方法与步骤
- 4、薪酬设计与激励案例分享

研讨：薪酬的选人、育人、用人、留人策略

第三节 如何建立战略性绩效管理激励系统

七、为什么要推行绩效管理

- 1、企业为什么要推行绩效管理
- 2、员工会接受绩效管理吗？
- 3、推行绩效管理深层次的原因
- 4、推行绩效管理的目的与理念

八、绩效管理体系十大思考问题点

九、绩效体系设计要点

十、如何选择科学合理的绩效考核方法

- 1、横向分类：特征类、行为类、结果类、综合类
- 2、纵向分类：组织、部门、个人
- 3、20种绩效管理方法概述
- 4、依据管理现状选择不同的考核方式

十一、如何科学合理制订目标计划

- 1、目标管理五步骤
 - 定目标
 - 检核自己的目标是否分解合理
 - 做计划

- 管过程
- 看成果
- 给说法

2、战略管理与目标管理的关系

第四节 打造企业自动自发的绩效管理激励系统

十二、绩效考核评估主体——谁来考核

十三、如何科学合理提取绩效考核指标

1、绩效考核指标提取方式

- 提取方式之一战略分解
- 提取方式之二内外部客户、价值源头、承担责任
- 提取方式之三:多、快、好、省

2、绩效目标制定的 SMART 五项原则

3、个人、组织、社会绩效指标体系建立

现场模拟；提取绩效指标 PK 竞赛

请提取以下各部门三至五个指标：行政部、生产制造部、工艺设计部、互联网部的绩效考核指标

4、考核指标的权重设计

5、绩效考核指标标准

十四、绩效检查与绩效辅导

1、定期检查方式

2、不定期抽查方式

3、绩效管理中的情境指导

4、绩效辅导

5、绩效面谈

现场模拟：绩效辅导与面谈 PK 竞赛

6、领导者行为

7、绩效管理中可能会遇到的困难、挑战和应采取的对策

8、绩效考核数据的收集方法

十五、绩效考评

1、层级绩效考核程序与注意事项

2、绩效考核会议组织程序与注意事项

现场模拟：绩效会议主持

3、年度述职会议的组织与实施

- 4、考核成绩等级限制
- 5、考核成绩确认与投诉处理

十六、 绩效结果兑现

- 1、绩效管理系统职业发展实施评价
- 2、培训与开发
- 3、劳动工资与报酬
- 4、确定相应的奖励措施
- 5、岗位调配与晋升