

# 《绩效管理三部曲之二绩效管理最佳实践》

主讲：吴颖

## 课程目标

- HR 掌握在企业运行绩效管理的定位和策略。
- 现场完整设计一份绩效管理手册。
- 培养 HR 对 KPI、考核表设计效果优良的鉴别能力。

## 课程对象

- 没有实施绩效管理的企业 或 准备导入绩效管理的企业
- 人力资源总监和经理

## 本培训最大的特点：

- 20%核心理念介绍 + 80%的案例演练和分享，在案例演练和分享中提升自己绩效体系设计能力和鉴别能力。

## 课程大纲

### 一、 绩效管理理念和导入策略分享

#### 什么是绩效管理？

绩效在企业运营中担任的 3 种角色

绩效在 HR 体系中的位置

#### 分享绩效涡轮模型

#### HR 在企业推行绩效时的实战经验分享

工具 1：公司级组织结构图

工具 2：HR 导入绩效的流程和策略

1 个定位

2 种手段

3 个策略

### 二、 编好一份绩效管理制度

实际案例背景：一家传统制造业公司

#### 绩效小组的建设

绩效小组成员设定

工具 3：绩效小组成员职责表

#### 绩效考核维度设计技巧

工具 4：考核维度表

绩效考核维度选择原则

#### 绩效考核周期设计技巧

工具 5 - 考核周期表

绩效考核周期选择原则

#### 绩效考核权重设计技巧

工具 6：绩效权重表

绩效权重选择原则

#### 绩效指标提取演练

绩效指标提取方法介绍

演练：HR 经理的绩效指标提炼

#### 绩效固浮比设计技巧

工具 7：绩效固浮比例表

## 绩效应用

考核分数转换绩效奖金分配设计

强制分布、直接法、分层分类

讨论：同加薪、岗位变动、培训的联动

## 绩效考核申诉

HR 处理绩效考核申诉时的技巧

## 三、完善绩效考核表

### 绩效考核表设计

工具 8：绩效考核表

### 目标设定

研讨：如何合理设定目标值。

### 指标定义的描述关注点

工具 9：指标库

### 指标权重设定技巧

指标权重设定 2 种方法介绍

### 评价标准的设定

客观指标评价方式介绍；主观指标评价方式介绍

### 指标数据链建立