

# 《绩效管理三步曲之一：绩效管理最佳认知》

主讲：吴颖

## 课程背景

我们经过大量的企业调研、深入培训和辅导发现：一个绩效运营有效的公司有 2 个共同的特点。

- 1、不仅是 HR 人员对绩效有深入的认知，更重要的是，公司从上至下对绩效管理有深入和统一的认知，毕竟绩效不是 HR 的事！
- 2、一开始就有深入和统一的认知，各级人员之间就有更多的默契，绩效的导入、运营和改善工作开展更为顺畅有效！

## 课程目标

- 让 HR 全面、系统的认知绩效管理。
- 让 HR 了解一个有效地绩效应规避的 5 个问题。
- 让 HR 了解绩效方案设计的 4 张表和 4 个应用。
- 培养 HR 对指标提炼、考核表完善、绩效面谈运作效果优良的鉴别能力。

## 课程对象

- 总经理、副总经理、部门经理和 HR 从业人员

## 课程大纲

### 一、 绩效管理理念分享

- 企业为什么需要绩效管理？
- 如何理解绩效管理？
  - ◇ 绩效的定义
  - ◇ 绩效在企业运营中的地位
  - ◇ 绩效在人力资源体系中的地位
- 绩效管理操作 5 步法
  - ◇ 向您分享顾问多年总结出来的实用模型 - “绩效涡轮”
- HR 在企业导入绩效时的定位和职责
  - ◇ 向您分享顾问多年总结出来的实用模型 - “绩效魔方”

### 二、一份绩效管理制度编制思路分享

- 绩效管理中的 5 个角色
- 绩效考核流程及职责确定
- 绩效管理制度核心的 4 份表的设计逻辑和应用方式
  - ◇ 绩效维度设计表
  - ◇ 绩效考核周期表
  - ◇ 绩效权重表
  - ◇ 绩效利益分配表
- 绩效考核结果的 4 个应用
  - ◇ 薪资应用：绩效薪资、奖金、加薪
  - ◇ 岗位调整
  - ◇ 培训
  - ◇ 绩效改善
- 绩效申诉处理

### 三、强化 HR 对关键指标的鉴别能力

- 企业指标提取方式介绍
  - ◇ 企业指标提取常用的 3 种模式介绍
- 指标的定义与描述
- 绩效考核表的设计

### 四、改善团队凝聚力从绩效面谈开始

- 绩效面谈前准备工作
  - ◇ 时间安排
  - ◇ 座位安排
  - ◇ 资料准备
- 绩效面谈过程中注意点
  - ◇ 绩效面谈开场
  - ◇ 绩效面谈关键技巧
  - ◇ 绩效面谈“三少”
  - ◇ 绩效面谈“三多”
  - ◇ 绩效面谈核心
- 绩效面谈后工作
  - ◇ 绩效面谈后必须完成的 3 项工作