

基于战略的绩效管理

中国人民大学经济学院
丁守海 教授、博士生导师

第一节 绩效管理简介

- 一、制度的作用
- 二、考核是企业一项最基本的制度
- 三、绩效管理的流程

第二节 岗位职责分解

- 一、如何分解岗位职责？
 - (一) 两步走的方式
 - (二) 职责梳理中的要项
- 三、重新编写岗位说明书
 - 1、基本信息
 - 2、岗位目的
 - 3、工作联系网络图
 - 4、职责范围
 - 5、衡量标准
 - 6、任职资格

第三节 考核主体的构建

- 一、传统的垂直考核主体的弊端
- 二、引入平行考核主体的必要性
- 三、个人考核账户
- 四、过渡解决办法
- 五、最后怎么办？

第四节 考核指标的设置

- 一、按工作联络图构建 KPI 指标池
- 二、如何简化考核的形式？

第五节 考核标准的制定

- 一、合理的标准应该是怎样的？
- 二、经营类指标的 SMART 原则

- 三、管理类指标的考核标准
- 四、过程类指标的考核标准
- 五、如何量化态度类指标的考核标准？
- 六、如何量化能力类指标的考核标准？

第六节 业绩跟踪与辅导

- 一、从考核目标到绩效控制
- 二、绩效控制的流程
- 三、绩效控制的制度保证

第七节 绩效考评与沟通

- 一、考核功夫在前面
- 二、如何做好考核沟通？
- 三、考核沟通的监督

第八节 绩效结果的应用

- 一、把好最后一关
- 二、考核结果与薪酬
- 三、考核结果与任职资格
- 四、考核结果与岗位调整
- 五、考核结果与员工培养
- 六、考核结果与职业生涯规划