

《目标管理与“中国式”绩效考核》

万新立老师

【课程背景】

企业经营的目标是获取利润，而管理的目标是效益最大化，但往往在管理的过程中成本的增加造成管理效益的下降，结果很多企业是不管理效益差，管理了效益却更差。

为解决当下很多企业的绩效考核落地，大幅度提升考核效益的问题，本课程设计旨在正确导引，使步步落实，招招贯彻，不论各行各业皆能起到执行落地，立竿见影的效果，从而三倍速的提升企业效益，达成公司的战略目标。

【课程收获】

掌握绩效管理的原则、思路，正确建立绩效考核模式和方法，运用科学的工具达成绩效落地；通过绩效新模式的解读、简便实用的绩效管理工具剖析及现场的训练，帮助您企业迅速提高三倍以上的企业管理效益。

【适合对象】 董事长、总裁、总经理、执行副总、人事总监、各部门经理等中高管

【培训方式】 教授演讲、互动分析、问题讨论、工具应用和实战案例分析、现场训练相结合

【课程时长】 2天

【课程大纲】

一、前言：企业绩效及目标管理现状

二、目标管理篇

1 目标的定义

2 目标管理的精髓

3 目标制定的原则

4 目标管理六大特征

5 目标管理流程十二段解析

□ 案例展示：瑞恩钻饰集团目标管理

6 年度目标设定及分解

□ 公司年度目标的定义

□ 年度目标设定要点

□ 年度目标的分类

□ 年度目标的内容

案例解读：新疆康隆公司年度目标

□ 年度目标分解方法

年度目标分解方式—务虚会

目标指标分解工具—标杆企业要素对照表

课堂训练：本公司人力资源年度目标

的设定

7 月度计划表的解析与训练

□ 月度计划表的说明

□ 月度工作重点的设定

□ 课堂训练：制定下月工作计划表

8 目标保证措施——岗位标准及职责

□ 岗位说明书作用

□ 岗位说明书意义

□ 岗位说明书格式及内容解析

□ 问题思考：董事长同总经理职责区别？

三、绩效考核篇

1 在管理体系中绩效的定位

2 绩效考核第一原则

3 绩效考核六大原则

4 绩效考核的新思路

□ 思考：什么样的考核模式最有效？

□ 有效考核模式特点

5 绩效考核表的说明及训练

□ 绩效考核模板的解析

- 案例之人力资源经理绩效表
- 课堂训练：制定下月绩效考核表

6 月度质询会

- 月度质询会的作用
- 月度质询会的意义
- 月度质询会的定义
- 月度质询会的原则
- 月度质询会的流程
- 月度质询会的要点
- 月度质询会成功标准
- 月度质询会常见问题及解决方法
- 实战模拟：现场月度质询会

四、课程总结及答疑

1 课程总结

2 现场问题答疑