
01 四步搞定绩效-基础班（2天）

【培训前言】

100 多家企业的研究数据表明，做过绩效管理的公司运营效率比没有绩效管理的公司的效率高 30%，而绩效管理完善的公司的效率比绩效管理体系不完善公司的效率高 50%，说明对于一个公司来说，如果绩效管理做的好，效率将大幅度提高。

本课程所用公司案例全部来自老师在给国内知名企业进行绩效管理咨询项目时的真实有效案例。

【培训收益】

- 掌握绩效指标库建立的方法和技巧
- 掌握绩效考核指标提取的方法和工具
- 掌握并运用绩效考核的有效工具
- 掌握不同岗位绩效考核的要点和方法
- 掌握绩效考核指标的量化技巧
- 学会制作并应用绩效管理系列表格
-

【培训对象】

董事长、总经理、人力资源总监、人力资源经理、薪酬管理专员、绩效管理专员、劳动关系主管、工会干部等

【培训时长】 2 天

【课程大纲】

一、绩效概述

1、绩效考核在应用中遇到的困惑

案例：两家 IT 公司的绩效考核结果分析

视频：李云龙是如何进行绩效考核的

2、绩效管理的基本知识

- 1) 绩效管理的基本内容
- 2) 绩效管理与绩效考核的区别
- 3) 绩效管理的基本术语
- 4) 绩效管理的四大步骤

二、如何制定绩效计划

1、绩效合同包括的内容

案例：毛泽东在解放战争中的指标战略分解

2、绩效指标的设计方法

- 1) 根据公司战略来设计绩效指标
- 2) 根据岗位职责设计指标
- 3) 态度、能力指标的设计方法
- 4) QQTC 方法的介绍及应用

3、如何设定指标目标值

- 1) 目标制定的误区
- 2) 制定目标的影响因素

案例：如何确定北京各 4S 店的销售指标

练习：目标制定的原则：SMART（案例练习）

4、权重的设计

5、绩效计划面谈

视频：诸葛亮如何做绩效面谈

三、绩效实施（绩效执行）

1. 绩效辅导需考虑的问题

2. 绩效辅导沟通的方式

视频：绩效辅导的重要性

四、绩效评价

1.绩效评价概述

2.绩效评价的八种方法

- 1) 简单排序法
- 2) 交替排序法
- 3) 配对比较法
- 4) 强制分布法
- 5) 关键事件法
- 6) 行为锚定等级评价法
- 7) 目标管理法
- 8) 图尺度评价法

3.谁来进行绩效评价

4.绩效评价面谈

测试：您属于哪一类辅导风格

5.绩效评价周期

五、绩效评价结果应用

-
- 1、绩效管理与其他人力资源的关系
 - 2、绩效结果如何应用
 - 3、绩效申诉
 - 4、绩效管理流程

六、定性指标的 9 种量化方法

- 1、统计结果法
- 2、目标达成情况法
- 3、频率法
- 4、余额控制法
- 5、分段赋值法
- 6、时间维度法
- 7、强制百分比法
- 8、行为锚定法
- 9、关键行为法

案例 1-3：政府行政部门定性指标的量化

案例 4-5：学校绩效考核定性指标的量化

案例 6：技术岗位绩效考核定性指标的量化

案例 7：前台工作的量化

七、BSC 平衡计分卡介绍

- 1、平衡计分卡的四个层面
- 2、平衡计分卡与战略地图的结合

案例：结合平衡计分卡，用战略地图分解绩效指标

- 3、绩效管理表格

【课程呈现】

30%理论+40%案例+20%练习+10%总结