

---

# 绩效管理体系

---

## 课程目标

- 掌握有效解决导致现代企业绩效无法有效实施的方法；
- 掌握企业有效建立绩效管理系统所需要的工具和表单运用；
- 掌握如何保障公司战略落地和产生财务回报的有效思路和方法；

## 课程对象

总经理、副总经理、人力资源总监、人力资源经理和各部门经理

## 本培训最大的特点

通过训前的调研，结合企业的实际情况推演企业绩效管理建设，让每个企业中高层员工能充分了解自己如何开展企业绩效管理建设。

## 培训方式

完善的案例体系，系统的课程设计，采用互动的培训方式授课：包括管理游戏、角色扮演、案例分析、讨论交流和视频分享等方式组织培训。

## 课程大纲

---

## 壹、 公司绩效管理的自我认识

清楚定义和了解公司目前处于绩效管理的什么阶段，有助于公司全体员工统一认识和自我勉励。是公司导入绩效的良好开始……

- 您企业绩效管理处于什么阶段？
- 绩效管理的定义
- 绩效管理在公司营运中的作用  
企业家管理企业的“三大主线”之一

## 贰、 绩效推动企业实现财务回报

大家一听到绩效就会认为“就是变相扣钱，对企业提升效果不明显”，这是一种对绩效的片面误解。绩效的价值体现应回归到推动企业销售和股东投资回报上。

- 企业成长的一般逻辑
- 绩效实施的财务价值
- 绩效管理建立的工具
  - ◇ 绩效管理建立普世性工具 - 目标管理（MBO）和关键绩效指标（KPI）
  - ◇ 适用快速成长且部管理规范化程度尚在提高中的企业 - 价值链地图
  - ◇ 适用企业规范化程度较高 - 平衡记分卡（BSC）

## 三、 绩效指标提取技能

掌握绩效指标提取技能是每个管理者掌握的核心技能！

- 提取绩效指标的 3 个方法  
演练：对 3 个方法的掌握
  - 1、为某个岗位设定绩效指标
  - 2、为自己部门设定绩效指标

- 
- 指标的定义与描述

## 四、建立考核表

- 目标设定

目标设定在企业中是天天上演的“博弈场”，员工都认为目标是上级强压的，没有实现目标是上级指定目标不合理！如何改变这种混论和低效的现状，让大家找到共同点，一起去探讨和设定目标。

- 指标权重设定

强制分配法

权值因子判断表法

确定指标权重的注意点

- 评价标准的设定

- 数据链建立

数据链就象神经一样，把企业的战略目标深入企业里的每个细胞！

## 五、绩效考核

- 绩效考核职能设定

- 考核周期设计要点

绩效考核频次表

频次设定要贴合企业实际，不要为考核而劳民伤财。

- 绩效考核流程

- 绩效考核申述

- 考核过程中应注意的问题

## 六、绩效面谈

在企业中，管理者每天叫着：“现在的员工不好管，无法成为自己的绩效伙伴”，在实际管理中，却忽视绩效面谈的价值，每次都“走过场”！

---

- 绩效面谈前准备

  - 绩效面谈计划

  - 绩效面谈前时间和资料准备

  - 绩效面谈时场地选择

- 绩效面谈（视频）

- 绩效面谈后工作

## 七、绩效评价及应用

- 绩效评价模型

- 绩效评价同薪酬联动

- 绩效评价同岗位变动联动

- 绩效评价同培训联动

## 八、绩效改善

绩效改善价值：打破绩效管理总会走向博弈的“魔咒”。成为企业绩效成长的原动力！

- 案例：如何实施绩效改善