
“年末如何做好绩效考核与关键人才激励务实”

【课程收益】

在将要过去的龙年，也许你的企业已走出经济危机的阴霾，一路高歌猛进；也许你的企业还深陷危机不能自拔，一路崎岖不平。但无论如何，新年的号角即将吹响，你在制定来年发展规划的同时，有没有想过该如何发放年终奖？面对惨淡的经济形式，该如何进行员工年终绩效考核？新一年的绩效管理工作又该如何改进？如何通过绩效管理留住公司的人才，不让你的属下在拿过年终奖之后另谋高就呢？

这些问题是许多老板及人力资源主管深感头痛的问题，如果这些问题解决不好将会导致优秀员工流失，甚至严重影响到企业的稳定与持续发展。

《年末如何做好绩效考核与关键人才激励务实》，由实战派资深人力资源讲师张国立老师与各位学员一起做深入的交流和研讨，通过大量案例演练和情景模拟，深度剖析年度绩效考核的方法和工具，提升受训者年度绩效考核的管理能力，并手把手教您如何上交一份与老板同频度、同角度，并令老板满意的新一年的绩效改进计划，如何对公司核心岗位关键人才进行有效激励留住优秀人才。

- 启发式教学---充分调动学员的积极性，强化学员的创新性和主动性；
- 案例式教学---讲解式（印证式）案例和讨论式（探究式）案例研究；
- 互动式参与---融知识于学员体验中，行为再复制及知识应用度高；
- 强化文化式---从学员思维形式上、心智模式上将企业文化融入知识中；
- 情境教学式---角色互换、情境模拟、团队游戏式的知识传递、“误区诊断”，
- 使学员对教学内容有更深刻的认识，在娱乐之后有更多感悟。

【课程大纲】

第一讲 年终绩效考核的概念导入与常见误区

- 1、案例：年终绩效考核为什么会失败？
- 2、年终绩效考核对企业管理的重要意义
- 3、年终绩效考核与平时考核的区别
- 4、年度绩效考核常见的问题及失败的原因
- 5、如何确定年终绩效考核的操作流程
 - 1) 绩效目标设立
 - 2) 记录日常表现
 - 3) 业绩跟踪辅导
 - 4) 考核公正评分
 - 5) 绩效反馈面谈
 - 6) 实施改进计划

第二讲 年终绩效考核的目标制定

- 1、公司年度目标的确定
- 2、目标管理与绩效考核关系
- 3、目标的两种类型
- 4、如何将公司目标进行分解
- 5、目标值如何确定
- 6、解决目标值沟通中的博弈问题
- 7、目标设定与提取原则
- 8、德鲁克七大领域提取公司指标

9、平衡积分卡提取公司指标

10、指标矩阵分解公司指标

第三讲 年终绩效考核的实战技巧

- 1、为什么评分难？
- 2、绩效评估的常见八大误区
- 3、年终绩效考核的三大内容
- 4、年终绩效考核的前期工作准备
- 5、年终绩效考核原则
- 6、个人年终绩效考核的重点
- 7、平时如果有绩效考核如何搞
- 8、平时没有绩效考核如何搞
- 9、不同层次员工考核重点
- 10、年终绩效考核的五大流程
- 11、年终考评与明年发展目标的结合
- 12、评估结果的“九宫图”应用
- 13、考核工资挂钩的马太效应换算表
- 14、绩效工资机会曲线
- 15、单位和个人绩效双挂钩
- 16、部门员工的绩效分数的二次平衡
- 17、绩效考核结果的强制分布
- 18、绩效考核结果的差额分布

第四讲 年终绩效考核与薪酬激励策略

- 1、案例：一次失败的调薪
- 2、薪酬管理的本质
- 3、薪酬管理的本质
- 4、看芝加哥公牛队如何给“罗德曼”设计薪酬
- 5、年底薪酬调整的类别
- 6、员工薪酬调整的三大公平原则
- 7、年终薪酬调整流程
- 8、不同职类人员薪酬差异化设计
- 9、年终奖为何让企业陷入尴尬局面
- 10、年终奖发放时间策略
- 11、年终奖发放方式策略
- 12、年终奖法律风险防范
- 13、年终奖如何合理避税
- 14、年终发放的原则
- 15、封闭式年终奖发放策略
- 16、开放式年终奖发放策略

第五讲 年终关键人才的激励

- 1、案例：Tony 年终的忧虑
- 2、员工到底在想什么？
- 3、员工为什么业绩不好：知识、技能与态度
- 4、关键岗位的确定及人才通道设计
- 5、关键岗位员工职业生涯规划管理
- 6、关键岗位员工的年终留用策略
- 7、年终员工绩效面谈技巧
- 8、关键员工激励技巧

第六讲 课程总结与知识回顾