
《岗位分析与绩效管理》

课程背景

很多企业都经历或正在经历这样的现象：优秀员工不顾我们的挽留，翩然而去；潜力员工不顾我们的期待，悄然远去；甚至重点培养的员工，也不顾我们的重托，撒手而去，留给企业无尽的懊恼和叹息。更让企业百思不得其解的是，似乎总是该走的没有走，不该走的却走了；平凡的没有走，优秀的却走了。于是，也总能听到 HR 管理人员一遍又一遍无奈的歌谣：我拿什么来留住你？我的员工！

在快速多变与充满竞争的社会里，如何吸引、激励、奖励、发展和留住优秀员工的面临着巨大挑战。其中最关键的因素就是企业的岗位分析、绩效管理体系。

课程对象：总经理、副总经理、各部门总监、人力资源经理、其他各部门经理。

课程特色：课程从国内企业所面临的实际问题出发，通过各种典型案例的讲解和分析，以及模拟现实环境的操作演练，全面提升企业人力资源管理者系统性解决问题的能力 and 实施操作水平。

课程大纲

第一部分：岗位分析

- 1、 工作分析在组织管理中的定位战略及工作分析对各级人员的意义
- 2、 工作分析如何做好前期基础工作与准备
- 3、 工作分析流程工作分析总体流程实施流程
- 4、 工作分析实施的几个原则
 - 总体原则
 - 部门、岗位设立原则
 - 工作职责的划分原则
 - 工作说明书、工作流程的编写原则
 - 岗位任职资格（工作规范）的编写原则
- 5、 职位说明书的描写
 - 部门/岗位设置与定岗定编、职责描述、任职资格描述

·部门/岗位设置与定岗定编

·岗位职责划分、职责描述及任职资格描述职位说明书

6、工作分析成果及应用

☆ 案例研讨

第二部分：绩效管理

第一单元：绩效管理概论

- 1、 为何要谈绩效？
- 2、 绩效管理与绩效考核
- 3、 绩效管理的功能
- 4、 绩效管理的体系
- 5、 绩效管理的误区

第二单元：目标管理、关键业绩指标（KPI）、平衡记分卡（BSC）

- 1、 目标管理与绩效管理的关系
- 2、 关键绩效指标体系与传统绩效考核的区别
- 3、 建立关键绩效指标体系的原则、意义、方法、步骤
- 4、 什么是平衡记分卡？
- 5、 平衡计分卡的核心内涵、功能、基本框架
- 6、 引入平衡记分卡的运作流程

☆ 案例分析

第三单元：目标设定、分解与落地

- 1、 如何绘制战略地图？
- 2、 如何设定公司级绩效目标？
- 3、 如何提取关键绩效指标？
- 4、 部门绩效指标如何设定？
- 5、 个人绩效目标如何设定？
- 6、 中国企业绩效管理体系如何落地？