

《新思维绩效》

讲师：高歌

任何企业都是围绕“绩效”这个核心来运营的，利润、销售额、产量、质量、市场、知名度与美誉度、文化建设、凝聚力、员工满意度……都是绩效。而绩效考核是促进达成企业绩效和检验企业绩效成果的有效手段，更是企业不断改进绩效、提升绩效的基础保证。然而，如何设计绩效考核体系，用什么方法考核绩效，具体考核什么，如何展开，怎么消除员工对绩效考核的抗拒心理，等等，却一直困扰着企业的各层管理者和专业的 HR 人员。以其独创的绩效管理理论为基础，总结出一整套简明易懂、操作便捷的建设方法——考核体系建设要素法，提炼出绩效考核体系建设与实际操作中的十二个关键要素，并针对每个要素的落实与实现给出简明的操作工具，确保经过两天的培训，每个学员能够掌握建设与实施绩效考核的基本方法，并能够回到企业进行操作。这 12 个要素解决了——

- **指标**：指标从哪里来？如何得到？有什么特征？
- **指标量化**：定性指标如何量化？
- **数据采集**：如何保证数据的真实客观准确？
- **考核标准**：鞭打快牛好，还是一刀切？
- **指标权重**：如何确定？意义何在？
- **绩效计划**：对考核有什么意义？
- **阶段考核期**：有什么用？怎么确定？
- **考核人**：能否协助理清管理链？
- **考核办法**：如何操作？
- **最终结果**：怎么计算？
- **结果处理**：有哪些内容？谁说了算？
- **考核制度**：制定法律保障

本课程的核心目的：

两天内学会做绩效考核！

两天内知道如何建考核体系！

课程特点：

- 实战演练前后配套——直接针对受训企业，用实际情况来演练；
- 操作工具一应俱全——全套考核操作表格；
- 操作性强——培训完成，企业就有一整套考核体系模板；

本课程的培训方法：

在实际操作中学习！

课程目标：

- 清晰绩效管理的基本概念
- 了解绩效考核具有哪些基本要素

- 学习各要素的分析思路
- 掌握确定各要素的方法
- 能够建立考核体系

课程对象：

企业高中层管理者，HR 总监，HR 经理，绩效管理人员，绩效考核人员

课程时间：

两天（12 小时）

课程提纲：

第一单元：绩效管理基本概念

- 绩效管理基本概念
- 绩效管理的难点
- 绩效管理与绩效考核的区别

第二单元：绩效考核要素分析与确定

- 要素一：考核指标——解决指标从哪里来的问题
 - 总目标的来源
 - 体系图目标分解法
 - 分解目标实战演练
- 要素二：指标量化——解决指标量化的问题
 - 定性指标与定量指标
 - 量化方法
 - 设计指标公式实战演练
- 要素三：数据采集——解决指标计算依据的问题
 - 数据的要求
 - 数据来源
 - 采集方法
 - 数据采集实战演练
- 要素四：评估标准——解决衡量标准的问题
 - 制定标准的原则
 - 如何沟通——怎样不讨价还价
 - 障碍分析
 - 制定指标评估标准实战演练
- 要素五：指标权重——解决指标重要性的问题
 - 分清主目标与次目标
 - 权重评分测定法
 - 权重强制分配法

- 实战演练
- 要素六：工作计划——解决工作计划起什么作用的问题
- 要素七：阶段考核期——解决过程监控问题
 - 设置阶段考核期的原因
 - 阶段考核期设计基本原则
- 要素八：考核人与责任人——解决考核中管理链的问题
 - 考核人与直接上司
 - 考核关系与企业管理链
- 要素九：考核办法——解决考核如何实施的问题
 - 考核工具的设计
 - 考核流程的设计
- 要素十：最终结果——解决如何计算考核结果的问题
 - 百分制与等级制
 - 计算公式设计
- 要素十一：考核考核结果处理——解决激励与改进的问题
 - 绩效薪酬
 - ◆ 绩效薪酬
 - ◆ 绩效加薪
 - 绩效评估与改进计划
- 要素十二：考核制度——大结局
 - 制度要点
 - 考核制度示例

第三单元：总结与回顾