

《人力绩效管理》

1、 课程目标：

中国企业往往是“任务型”而非“目标型”，而任务型企业最大的问题是：“忙而无效”，本课程能够帮助企业完成从“任务型”到“目标型”的管理提升，教会管理者如何制定绩效计划，如何将企业的绩效分派到各个不同的部门，然后各个部门应如何将计划目标分派到个人。目标和计划如何执行和评估，最后达到企业整体绩效的实现。

对于整体的企业绩效，要分派到部门和个人，就需要指定专门的任务和 KPI 指标。对于像销售部、市场部的任务是较容易数量化的。但是对其他部门是难以数量化，如何进行他们的计划和关键绩效指标设定和考核是非常关键的。本课程教会管理者如何设定计划和目标、如何和员工进行沟通使得目标能够正确的下达给部下，如何进行目标计划的评估和跟踪，如何激励员工、使得员工有更大的积极性进行工作。

- 正确认识绩效管理对企业、对员工、对管理者、对业务等方面的重要意义；
- 了解整个绩效管理的流程，掌握绩效管理的核心技术，提高管理人员对绩效计划管理方面的整体认识、理论理念、方法、工具、技巧和案例；
- 了解如何在本公司建立健全整体绩效计划管理体系；
- 帮助管理人员掌握面对面的绩效面谈和激励、辅导、沟通的技巧，成为成功的职业经理人；
- 通过培训，了解和掌握现代企业规范化人力资源管理方法和技术，发挥管理的潜能，提高全体管理人员的管理素质和水平。

2、 培训对象：

人力资源部、绩效考评人员、各级管理人员。

3、 培训时间：

2天。

4、 培训方式：

包括针对性讲解，个案分析，方法指导，参与式研讨，思考题和辩论、现场咨询。

5、 培训收益：

本培训结束后，学员能够：

- 理解领悟绩效管理的重要意义、绩效管理内涵以及绩效管理的技巧；
- 在实际工作中，有效改善公司绩效计划体系和完善绩效体系的建设；
- 对绩效管理体系建设有一个完整的正确的轮廓；
- 掌握与目标管理和绩效考核有关的政策、流程、处理问题的理论和技巧；
- 积极有效地建设一个优秀的绩效计划管理机制。
- 分享几个 500 强公司绩效管理的案例

6、 培训大纲：

第一讲： 企业绩效管理

- ◆ 企业绩效管理的发展历史
- ◆ 什么是企业绩效管理(CPM)
- ◆ 企业绩效管理的四大方面
- ◆ 企业绩效和员工满意度的关系

第二讲： 系统认识绩效管理

- ◆ 什么是绩效？
- ◆ 企业绩效与员工绩效计划的关系
- ◆ 绩效管理重在管什么
- ◆ 绩效管理的循环过程
- ◆ 绩效管理过程中的相关角色定位
- ◆ 绩效考评周期
- ◆ 绩效考评工具
- ◆ 绩效考评者的选择
- ◆ 管理人员绩效管理难点的解决
- ◆ 绩效管理与五项机制创新

第三讲： 关键绩效指标(KPI)

- ◆ 关键成功因素(CSF)与关键绩效指标(KPI)
- ◆ 推动企业价值创造的驱动因素
- ◆ 确立 KPI 指标应把握的要点
- ◆ 标杆基准法
- ◆ 企业绩效评价的传统方法
- ◆ 基于企业愿景与战略的成功关键设计法
- ◆ KPI 指标的分解
- ◆ KPI 单一指标的评价原则

第四讲： 绩效管理和考评案例

- ◆ 和绩效评估相关的文档:
 - 绩效管理评估表(PMS)
 - 绩效评估跟踪表(PR)
 - 员工解雇表(ET)
 - 绩效改善计划表(PIP)
 - 人员管理计划表(PMP)
 - 新员工伙伴计划表(BPR)
 - 计划执行记录
 - 计划执行面谈的流程和步骤
 - 不同绩效员工的面谈重点
 - 绩效评估面谈的后续行动追踪

- 如何评估不太容易量化的员工的业绩？
- 绩效考核如何与薪酬管理相关联？
- 由谁来给员工做评估？
- 现场咨询和问答