

员工绩效考核规范化技术和方法

【课程背景】

- ◆除了死吃白赖的混日子，没有哪个员工不希望自己所付出努力和所做出的贡献得到客观、公正的评价。
- ◆绩效考核，是员工最关心的一项工作。员工对它的关心，甚至会超过对工资奖金的关心，因为工资奖金的发放都要以它为依据。
- ◆在企业管理发展所面对的问题中，最核心的问题是管理，而管理过程中最关键的环节却是绩效考核，并且最难让人满意的环节也是绩效考核。
- ◆绩效考核达到了“公正、公平、客观、准确、全面”的十字标准，企业管理水平也就直接上了一个大台阶。
- ◆绩效考核能否达到十字标准，其关键在于是否能找到科学而与自己企业实际相适应的方法。
- ◆科学而与自己企业实际相适应的方法，不能靠硬套照搬，必须自己创新。

【课程目标】

让培训参与人系统掌握企业员工绩效考核方法的创新技巧，及五种绩效考核创新方法，并能根据自己企业的实际，创新绩效考核方法，设计、构建自己企业特有的绩效考核体系。

【课程对象】 分管人力资源的副总，人力资源部经理和绩效考核专员，各独立单位的主管

【课程大纲】

1.绩效考核方法创新的限制和思路

(1)照搬照套他人的绩效考核方法为什么效果不佳？

(2)十字标准：公正、公平、客观、准确、全面；

(3)绩效考核目的、频率限制

(4)企业行业特征、岗位工作性质限制

2.绩效考核创新方法之一——目标化管理法

(1)工作杂，职责多的管理人员的绩效，真的不能实现客观而准确的量化考核吗？

(2)目标族系分析；

(3)绩效得分的绝对数和相对数的计算模型；

(4)实施的八步程序。

3.绩效考核创新方法之二——用户评价法

(1)谁说“搭便车”问题在企业内不可能消除？

(2)人人是老板，人人是客户

(3)两个成功实例；

(4)五步实施要点。

4.绩效考核创新方法之三——质证举证法

(1)如何对远离总部的独立单位主管进行考核？

(2)三大优点；

(3)五个要点；

(4)实施操作 11 步程序；

5.绩效考核创新方法之四——问题清算法

(1)绩效天天考，可能吗？

(2)十个要点；

(3)绩效得分计算模型；

(4)实施操作十步程序。

6.绩效考核创新方法之五——问题查寻统计法

(1)没有交接的工作，如何考核其绩效？

(2)七个要点；

(3)两个计算公式；

(4)十步操作程序。

【培训时间】 3天