

《简单化绩效管理》

主讲：姚光林

【课程背景】

绩效管理是企业老生常谈的话题，往往成了企业老板心中隐隐的痛。绩效考核是把双刃剑，运用得当，企业会所向披靡；运用不当，企业将“自废武功”！如何通过简单化绩效管理，使考核“刀刀见肉”、“针针见血”，既便于操作，又保证效果？本课程将为企业解开高绩效的密码，厘清绩效管理的因果关系，沙盘演练中手把手教会企业管理者如何进行绩效管理，促进绩效目标的达成。

【课程时间】

1天（6课时）

【课程目标】

使各级管理者了解绩效管理的基本理论，明确自己在绩效管理中的角色与责任，掌握目标制订、过程控制、考核评价、绩效改善与激励的工具与方法，实现绩效目标。

【授课对象】

企业各级管理人员、人力资源管理人员

【课程纲要】

一、绩效管理的尴尬现状

- （一）老板焦虑——目标难实现，恨铁不成钢
- （二）人力资源人员迷茫——搞绩效如同啃鸡肋，食之无味，弃之可惜，敢问路在何方
- （三）部门经理郁闷——究竟该怎么考核，为什么受伤的总是我
- （四）员工困惑——其实我不懂您的心

二、绩效概述及绩效管理责任分工

- （一）绩效是什么：对公司？对部门？对个人？
- （二）绩效管理与人力资源管理其他职能模块的关系
- （三）企业人力资源管理责任承担图
- （四）部门负责人与人力资源部门的绩效管理中具体责任分工

三、绩效管理的 1/3/4/5 法则

(一) 一个理念：绩效管理是全员互动的活动

(二) 三个目的：客户买单、企业赚钱、员工发展

(三) 四个环节：

1、制订目标（房地产企业 KPI 指标的提炼与举例、目标制订现场演练）

2、关注过程（持续不断的过程沟通、绩效纠偏、绩效数据收集与记录）

3、考核结果（常用的几种评估方法介绍、评估中常见的误区及控制方法）

4、改善业绩（绩效沟通及绩效改善计划的制订与跟踪）

(四) 五个要素：指标、主体、对象、周期、应用（绩效激励）

四、绩效评估制度的建立与绩效管理实践

(一) 分类分层绩效管理体系的建立

(二) 目标考核的实施

(三) 绩效管理的法律风险规避