

---

# 绩效管理 with 绩效考核

## 第一部分：为什么要做绩效管理

1. 战略性人力资源管理在企业管理中的定位
  2. 绩效管理在人力资源体系中的地位和作用
  3. 人力资源各大模块之间的关系
  4. 公司为什么要进行企业绩效管理? – 对企业中各类人员的价值和意义 (小组讨论)
- 绩效管理对公司老总有什么价值
  - 绩效管理对中层经理/主管有什么好处
  - 绩效管理对普通员工的意义又是什么

## 第二部分：什么叫绩效管理

1. 绩效管理的定义和内容
2. 绩效管理与绩效考核的区别
3. 绩效管理中的角色定位
4. 绩效管理的流程和步骤
5. 绩效评估的主要方法介绍：KPI、BSC、360 度考评等
6. 绩效管理的常见误区及避免方法

## 第三部分：企业如何做绩效管理

- 1、绩效管理中的第一阶段:目标设定、绩效计划制定
  - 为什么说绩效目标设定及计划的制定是绩效管理至关重要的第一步
  - 如何设定绩效目标?
  - 目标和指标如何分解?
  - 如何制定绩效计划?(案例:某公司的绩效计划及考核表)
  - 绩效计划制定的关键环节有哪些? 考核指标的权重及考核周期如何来确定?
  - 如何避免绩效计划与业务计划/经营计划脱节或出现两张皮现象?为什么要进行绩效计划评审或质询?如何做?
  - 工作分析、工作说明书与岗位职责、考核目标之间的关系
  - 案例:根据仓管员工作说明书来设定岗位考核指标
- 2、绩效管理的第二阶段:指导与反馈
  - 绩效指导与反馈的作用和意义
  - 指导与反馈有哪些方式?目的、内容?
  - 绩效指导与反馈阶段有哪些关键环节?
  - 两个常见问题研讨 (小组讨论)
  - 如何对员工绩效收集信息、做好绩效记录?
  - 如何让员工意识到自己的不足?
- 3、绩效管理的第三阶段:绩效评估
  - 绩效评估的目的

- 
- 绩效评估的本质是什么？如何评估？
  - 绩效评估流程（步骤及方法）——示例
  - 如何设定绩效评估估算规则、结果分级？
  - 绩效计划及评估表（案例）
  - 如何要进行绩效诊断和改进？
  - 绩效诊断及改进的步骤和方法
  - 如何做好绩效沟通/面谈
  - 现场绩效诊断及面谈模拟
  - 素质与能力评估（案例分析）
  - 如何进行强制分布？

游戏：

□

#### 4、绩效管理的第四阶段：结果运用

- 绩效结果运用有哪些方式？为什么结果运用如此重要
- 绩效结果与薪酬体系
- 绩效考核结果与劳动关系处理之间的关系
- 绩效结果与员工职业生涯规划
- 绩效考核结果等级硬性比例分布的办法及设计

### 第四部分、如何有效实施绩效管理系统

- 1、企业实施绩效管理推进的要点
- 2、绩效管理成功要素分析
- 3、工作计划、财务预算、绩效管理三者之间的关系
- 4、绩效管理系统实施“成功经验”分享