



绩效设计专家—— 咨询式绩效管理体系建设

课程前言

绩效管理是人力资源管理的核心，是推进企业实现战略目标的重要而有效的管理环节和管理领域。由于绩效管理的周期长、工作的复杂程度高、仿真难度大，导致组织内推行绩效管理变得十分困难，许多管理者对如何有效建立和推进绩效管理体系深感困惑：

- 如何选择合适的绩效管理模型？
- 如何设置符合企业的绩效考评要素？
- 如何搭建绩效考核平台？
- 如何提升组织与员工个人的绩效水平，推动公司战略落地？

本课程基于目前绩优企业中流行的绩效管理理念与实践，提炼出 4 大板块内容，从基本认知到体系构建、从理念传承到技术工具落地，，传授绩效管理的基本知识、基本技术和基本方法，最后帮助学员从公司战略的角度理解绩效管理制度并有效执行公司所推行的绩效管理制度。

课程收获

- ✓ 拨乱反正，认清绩效管理的本质
- ✓ 掌握常见的绩效管理模型和技术手段，明晰战略落地的抓手
- ✓ 了解互联时代下绩效管理手段与技术的变化趋势
- ✓ 学会搭建组织考核体系
- ✓ 明晰绩效管理执行过程中的核心环节，掌握关键技术
- ✓ 学习运用绩效反馈流程与技术、绩效提升技术
- ✓ 学习在企业内如何高效推行绩效管理

Part1 : 绩效认知

❖ 战略与绩效

- ▮ 绩效管理体系搭建的核心内容
- ▮ 常见的绩效管理误区
- ▮ 不同岗位在绩效管理过程中的角色定位
- ▮ 组织绩效分析的 EMS 模型
- ▮ 互联时代的组织与人力资源管理技术变化对传统绩效管理思维的挑战

❖ 绩效管理再认识

- ▮ 绩效管理的流程与环节
- ▮ 绩效管理各环节的认知错误
- ▮ 绩效管理的本质厘清
- ▮ 搭建绩效管理和考核体系的常见模式及利弊、适应性分析

❖ 组织绩效的基本模型与组织应用

- ▮ 平衡计分卡与战略地图模型介绍
- ▮ OGSM 模型介绍与应用
- ▮ 不同模型的思维逻辑与技术路径

❖ 个人绩效考核的基本技术手段

- ▮ 基于考核内容而产生的考核手段（业绩、能力、态度）
- ▮ 基于绩效管理模型产生考核手段（KPI、MBO、BSC、OEC、PBC、OKR、360 等）
- ▮ 不同绩效考核技术的组织应用

Part2 : 考核体系建立

❖ 考核指标提取

- ▮ 目标、指标与计划的关系
- ▮ 指标分解与提取的基本逻辑与技术
- ▮ 指标提取过程的量化、定性指标、指标一致性的指导原则和技巧



❖ 考核体系建立

- ▮ “团队与个人”、“部门与岗位”考核必要性分析
- ▮ 部门考核指标选择与个人考核指标选择
- ▮ 考核指标定义与数据采集
- ▮ 指标权重设计与考核频次设计
- ▮ 考核分值的计算与处理办法
- ▮ 考核主体责任确认与考核程序设计
- ▮ 业绩合同（企业实践与表单工具）

Part3：绩效管理执行流程

❖ 绩效计划

- ▮ 绩效计划的含义、构成要素以及作用
- ▮ 绩效计划制定过程要遵循的原则、流程与技术
- ▮ 绩效计划制定的企业实践与工具分享

❖ 绩效辅导

- ▮ 绩效辅导的专业技术：指导、辅导、教练、PR
- ▮ 情景领导模式与绩效辅导技术的结合
- ▮ 绩效辅导的时间节点选择与频次设计
- ▮ 绩效辅导过程记录的内容和结果运用

❖ 绩效考评操作

- ▮ 了解绩效考评的概念、意义和作用
- ▮ 熟悉并掌握绩效考评的程序与步骤

❖ 企业实践：绩效考核操作难题

- ▮ 研发技术部门、销售人员考核操作与挑战应对
- ▮ 组织架构与业务模式调整带来的考核模式调整
- ▮ 强制性分布操作
- ▮ 绩效奖金发放如何确保公平
- ▮ 管理部门是否该承担业务指标？行政事务部门如何考核额？不同部门之间的对比如何更合理公平？



Part4 : 绩效面谈、绩效提升与组织绩效推行

❖ 绩效反馈与面谈

- ▮ 绩效反馈面谈的目的与意义
- ▮ 绩效面谈的原则与流程
- ▮ 不同类型员工绩效面谈的基本要求
- ▮ 绩效面谈中的技巧与控场技术

❖ 绩效考评结果应用与绩效改进

- ▮ 考核结果的应用
- ▮ 绩效提升分析模型
- ▮ PIP 流程与常用技巧

❖ 组织内部绩效推行

- ▮ 责任主体到位
- ▮ 思想技术到位
- ▮ 实施工具到位
- ▮ 小范围小步快跑迭代推行

