

# 目标管理与绩效考核

## 【课程背景】

绩效管理是企业管理的核心，对实现企业战略目标起着举足轻重的作用。但是，目前国内企业多数管理者在实施绩效管理过程中存在种种误区，遇到诸多困惑，时常碰壁，绩效管理远未产生期望的效果。李老师通过成功经验的实战总结，崭新的视角全面解析绩效管理的困惑与解决之道！

## 【课程特点】

授课形式：理论讲解+案例分析+案例实战+互动答疑  
突出理论特点，注重知识理解、案例分析与实战体验

## 【课程收益】

1. □如何帮助员工发展能力，增强员工对公司的归属感；
2. □员工个人能力提高的同时，为公司做出更大的贡献；
3. □如何把公司经营目标科学合理分解到部门及个人；
4. □怎样通过建立科学的薪酬机制，调动员工积极性；
5. □怎样让员工理解自身工作在整个公司运营中所起的作用；
6. □如何促使管理者与下属有效沟通，增加公司凝聚力。

## 【课程模式】

1. 中文教学、面授
2. 分组互动
3. 实战体验
4. 课堂练习、互动式答疑

## **【课程对象】**

中高层管理人员、人力资源管理者

## **【课程时间】**

系统学习 2 天（12 小时）

## **【课程大纲】**

### **第一单元 绩效考核系统实施的目的及意义**

- 1、基于经营战略的人力资源战略
- 2、关键业绩指标（KPI）
- 3、实施绩效考核系统的目标到底在哪里
- 4、实施绩效考核系统的意义
- 5、绩效管理循环
- 6、实施绩效考核系统所需的技能
- 7、人力资源部在岗位责任系统中的作用

### **第二单元 企业目标管理**

- 1、目标的重要性
- 2、目标衡量标准的写法
- 3、写目标的注意事项

4、什么是好的目标

5、目标的衡量标准

6、年度目标的绩效模板

7、月度目标或者季度目标的模板

**练习：目标计划书（附件 1）列举一个企业岗位实操练习**

### **第三单元 绩效管理工具原理、技术要点**

1、如何提取绩效考核指标

2、如何选取关键绩效指标

3、如何对员工品行进行考核

4、如何对员工能力和态度进行考核

5、如何对营销岗位进行考核

6、如何对职能岗位进行考核

7、如何对技术研发岗位进行考核

8、员工发展计划的制定

9、年度规划模板、个人年度目标模板

**案例：一家大型企业年度规划制定**

## **案例：依据公司战略目标制定部门年度目标**

### **第四章：绩效管理使用的流程**

- 1、开展工作分析
- 2、列出绩效指标库
- 3、列出目标
- 4、找出品行指标
- 5、薪酬与绩效的结合
- 6、形成绩效考核制度

### **第五单元 熟悉绩效考核系统实施的基本程序**

- 1、为什么要推行绩效考核
- 2、进行绩效考核的目的
- 3、绩效考核的过程和步骤：（重点）准备阶段（经理与员工）、绩效面谈阶段（重中之重）、面谈步骤、面谈技巧与技能、面谈内容、绩效考核评价记录表、绩效考核中可能出现的问题、关于考核办法
- 4、绩效考核应注意的方面：绩效考核过程中管理者的责任、绩效考核过程中人力资源部的责任、绩效考核的小结

**练习：绩效评价面谈表（附件 2）**

**第六单元 知晓绩效考核系统的监控实施要点**

- 1、部门工作规划书
- 2、部门组织结构图
- 3、绩效考核书和考核表
- 4、合理拉开档次的考核结果
- 5、岗位考核表

**附件：**

**附件 1：目标计划书**

**附件 2：绩效评价面谈表**