

《赢在绩效管理》

【主讲：李桂湘老师】

【课程收益】

- 1、正确认识绩效和绩效管理，统一思想
- 2、掌握 KPI 指标筛选原则，学会萃取筛选方法
- 3、运用利益趋同的 KSF 绩效方法优化企业绩效管理
- 4、了解绩效辅导时机、对象，掌握辅导模式、工具
- 5、掌握绩效面谈原则、步骤、内容和技巧
- 6、了解绩效结果的应用

【授课对象】

中高层管理者、人力资源等

【课程讲授方式】

讲授 + 案例剖析 + 小组互动研讨 + 视频 + 世界咖啡，讲解由浅入深、化难为易，逻辑清晰，有具体操作点，便于学员掌握。

【课程时长】 2 天（12 小时）

【课程大纲】

互动游戏:两横两竖不简单

一、走进绩效管理

1、绩效管理

- ◆ 什么是绩效管理
- ◆ 绩效管理与绩效考核的区别

视频：由商鞅变法看绩效管理

2、绩效管理误区

- ◆ 是管理者的事情，与员工无关
- ◆ 是人力资源部的事，和其他部门无关

奥运会与绩效管理

二、如何做绩效考核

1、设定指标原则 SMART

2、指标设定参与人

3、考核指标分类

- ◆ 三组合

- ◆ 定性与定量

4、指标设定 4 步法

- ◆ 萃取绩效指标（七大方法）

① 鱼骨图分解法

② 罗列工作法

③ 深耕法

案例：机床停工事故

④ QQTC 法

案例：车队的绩效烦恼

⑤ 短板法

⑥ 策略法

⑦ 版块法

5、筛选关键绩效指标（8 维度、3 优先）

6、设置指标权重（3 方法；注意事项）

7、设置指标标准

三、利益趋同的 KSF 绩效模式

案例：绩效惹的祸？

- 1、KSF 绩效中的六效
- 2、KSF 设计思路
- 3、设计 KSF 六步走
- 4、平衡点的选取思路
- 5、KSF 中历史数据分析方向
- 6、KSF 指标不同层级数量个数
- 7、KSF 指标权重设计
- 8、KSF 考核工资比例
- 9、KSF 中目标的设定
- 10、 案例分析

落地：本部绩效优化方案

四、绩效沟通

视频：如此面谈为哪般？

- 1、绩效辅导
 - ◆ 绩效辅导的时机
 - ◆ 绩效辅导区分对象
 - ◆ 分析绩效差距的工具
 - ◆ 绩效辅导模式
- 2、绩效面谈和改进

- ◆ 面谈的目的及五大原则
- ◆ 面谈 4 大模块
- ◆ 面谈前应做好的准备工作
- ◆ 把控好面谈过程的技巧

视频纠错/角色扮演

五、绩效的应用和 PDCA

- 1、与绩效工资挂钩：考核系数
- 2、与年度薪酬调整挂钩
- 3、与员工职位变动挂钩
- 4、与员工培训挂钩

说明：本课程大纲为通用版本，一天半的讲解，半天的行动落地方案辅导。一般会在培训前与企业做进一步沟通，根据企业具体情况，调整为最符合企业实际情况的个性化培训并形成落地方案。