

绩效管理

与绩效辅导

贯通企业从战略到执行的任督二脉

【课程背景】

企业规模大了，怎么客观评价一名员工对于企业的贡献？如何让员工感到付出与回报的公平性并为了组织目标自觉奋斗？明确战略之后，企业如何统一指挥全体员工朝着战略目标努力？这就是绩效管理的价值！可是，什么是绩效？只是业绩背后的数字吗？什么又是绩效管理？就是每个月的考评吗？其实不然！否则，互联网公司不会补贴去发展客户。

实际上，绩效是事物发展过程中的状态，它可能是结果，也可能是过程；可能是当下的收益，也可能是未来收益的预期。绩效管理，不仅仅是每个月的考评，更是企业与员工就战略目标达成一致的过程，也是提升员工绩效能力的过程。只有做好绩效管理，公司的战略才能得到执行。毫不夸张，绩效管理就是贯通企业战略与执行的任督二脉。如何做好绩效管理？这将是本次课程的内容。

【课程收益】

- 1、学习并深度理解绩效管理的理念
- 2、学习不同的绩效管理理念与优缺点
- 3、掌握战略导向的绩效管理理念与方法
- 4、掌握绩效管理体系建设的方法与步骤
- 5、学习绩效管理的方法，提高绩效管理能力
- 6、提高员工能力与企业执行力，促进企业组织发展

【授课时长】 一天

【授课对象】 主管、经理、总监、副总等管理者、人力资源体系管理者

【课程特色】 理论与实践相结合；讲解与研讨相结合；可操作性、可借鉴性强

【课程大纲】

一、什么是绩效管理？它在企业管理中有什么价值？

- 1、什么是绩效管理？
 - 绩效管理的概念
 - 绩效管理的目的
 - 实施绩效管理的四个步骤
- 2、绩效管理的价值
 - 绩效管理的本质
 - 绩效管理的价值
 - 绩效管理在企业管理中的定位
- 3、绩效管理过程中的常见问题
 - 绩效管理的三个误区
 - 实施绩效管理的三种困难

- 绩效管理中四种的错误

二、有哪些常用的绩效管理方法？

1、基于 KPI 的绩效管理方法

- KPI 的核心理念与实施方法
- KPI 的适用性与局限性

2、基于 BSC 的绩效管理方法

- BSC 的核心理念与实施方法
- BSC 的适用性与局限性

3、基于 OKR 的绩效管理方法

- OKR 的核心理念与实施方法
- OKR 的适用性与局限性

三、如何建设企业的绩效管理体系？

1、绩效目标体系

- 绩效指标的设计逻辑
- 绩效目标的制定步骤
- 绩效目标的设定方法

2、绩效管理四步曲

- 绩效目标阶段的任务与方法
- 绩效辅导阶段的任务与技巧
- 绩效评价阶段的任务与注意事项
- 绩效反馈阶段的任务与程序

3、绩效考核制度

- 分层分类的绩效考核制度
- 中高层的考核管理制度
- 中基层的考核管理制度

四、实施绩效管理有哪些步骤与方法？

1、绩效目标的设定

- 设定绩效目标的流程与方法
- 练习：设定绩效目标

2、绩效辅导的目的与方法

- 绩效辅导的目的与价值
- 绩效辅导的步骤
- 绩效辅导的沟通技巧

3、绩效评价与绩效反馈

- 绩效评估的六步法
- 绩效反馈的沟通技巧
- 绩效评价的应用

五、回顾与总结：组织能力与绩效管理