
《目标绩效管理盈利模式》

【课程对象】

总裁、总监、经理、HR 团队

【课程目的】

学习绩效体系搭建的步骤与实施方法、激活员工积极性，提升企业执行力

【课程背景】

员工活力（员工积极性）直接影响着企业的执行力、工作效率，进而影响企业盈利水平和长远发展。简朴咨询经过调研和实践发现：光辉的愿景、足够的技能、公正的回报和有趣的工作，成为影响员工积极性的核心四大因素。此外，决策层、管理层和 HR 团队对 HR 认知不一致，是 HR 工作难以开展或发挥价值的最大障碍。因此，本课程以提升员工工作积极性为核心，让决策者、管理层和 HR 团队一起来体验 HR 工作的专业性和核心价值！

欢迎走进具有多年大型生产企业人事行政总监（含外企工作经验）的著名企管专家高思禄老师的经典课程《目标绩效管理盈利模式》！

【课程收益】

- 一、帮助 HR 突破传统思维局限，围绕业务为核心重新定义 HR 工作，发挥人力资源的核心价值。
- 二、让业务部门理解 HR 专业在团队管理中的重要意义，以及相关工具，能与 HR 的一起更好的协作。
- 三、让决策层正确看待 HR 工作的价值，真正重视并参与到人力资源工作，提升 HR 工作影响力。

【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

【时间安排】

5. 系统学习 2 天（12 小时）

【课程内容】

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 开展工作分析

-
- 1、工作分析的流程
 - 2、工作分析的方法
 - 3、任职资格表的填写
 - 4、工作内容表的填写
 - 5、工作分析表的修订
 - 6、常用岗位的工作分析开展

第三单元 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 6）

第四单元 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

练习：绩效指标库（附件 1）

品行指标（附件 2）

员工态度考核指标（附件 4）

员工能力考核指标（附件 5）

第五单元：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

练习：公司绩效考核制度（附件3）

第六单元 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7）

第七单元 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

九、课程总结与学员答疑解惑

附件：

附件 1：绩效指标库

附件 2：品行指标（26 项）

附件 3：公司绩效考核制度

附件 4：员工态度考核指标评定表

附件 5：员工能力考核指标评定表

附件 6：目标计划书

附件 7：绩效评价面谈表