

# 绩效考核与员工绩效辅导实战提升

(杨辉 2天)

## 课程背景

说绩效，用绩效，管绩效，曾几何时，这成为企业管理中的一种时髦，成为一种潮流，似乎不谈绩效就落伍了。但最近有一段时间，绩效管理似乎成为一种罪，市面上很多人对其恨之入骨，说什么“绩效考核已死”，说绩效管理是导致很多跨国大企业走向衰落的罪魁祸首。

破败的企业以绩效管理为借口，企图逃避严厉管理的人员更是三人成虎、积销毁骨，众口一词说绩效管理会导致企业完蛋。

其实绩效管理只是一种企业管理的工具而已，既没有罪，也没有功劳，完全在使用的人是否用得好，用砸了就是地狱之门，用好了就是天堂之路，能用好绩效的企业莫默不作声，在激烈的市场竞争中不想让竞争对手模仿去了，继续低调地闷声发大财。

由此可见，企业管理者通过学习掌握正确的绩效管理方法和技巧是多么的重要！

本课程从战略及经营的角度，帮助学员系统掌握绩效考核与员工绩效辅导的方法，懂得提升员工绩效的实战技巧；帮助学员由专业型管理人员转变为懂管理、能实战的复合型管理人员，能够高效执行企业战略、落实经营目标，提升企业整体绩效，打造企业管理核心竞争力。

## 课程收益

1.从企业战略的角度帮助学员理解绩效管理的重要意义与核心思想，了解常用绩效工具的原理与适用范围，懂得绩效考核在企业管理中的具体应用

2.帮助学员掌握绩效目标分解方法，让目标落地，实现企业经营压力的层层传递

3.帮助学员掌握绩效指标设置的方法技巧，能够独立制定考核方案，建立考核系统，树立考核的权威

4.帮助学员掌握定性指标提取与量化的方法技巧，让真正让指标说话，指标落地，解决职能部门考核与员工综合考评的难题

5.帮助学员掌握员工全面绩效辅导的方法技巧，促进被考核者素质、行为发生改变，实现业绩的提升

**课程对象：**企业老板、中高层管理人员、企业人力资源管理者

**课程特色：**课堂讲授+案例分析+小组讨论+情景演练，突出实战性与实用性

## 课程大纲

### 第一章 绩效管理是不是“就要死了”

绩效的故事：（举例：动物界的绩效考核、远古人类的绩效考核、古代绩效考核、战争年代的绩效考核、工业革命的绩效考核）

提问：建立绩效考核体系的必要

结论：绩效考核是工具，企业经营出现问题，不是工具的错，而是没运用好

### 第二章 绩效管理体系设计

- 一、绩效管理体系的核心
- 二、绩效管理体系的特点
- 三、绩效管理体系设计过程
- 四、绩效管理现状诊断
- 五、绩效管理可行性分析
- 六、绩效管理变革风险评估与策略
  - 1、绩效管理变革风险评估
  - 2、绩效管理变革策略

### 第三章 量化考核方法

- 一、目标管理（MBO）考核法
  - 1、MBO 量化考核体系导入
  - 2、MBO 考核核心环节
  - 3、MBO 量化考核重点

## 二、关键绩效指标（KPI）考核法

- 1、KPI识别与KPI量化考核条件
- 2、KPI量化指标获取
- 3、KPI量化考核管理流程

## 三、平衡计分卡（BSC）考核法

- 1、BSC的构成及四个维度
- 2、BSC量化指标与行动方案设计
- 3、BSC量化考核管理流程

## 四、各类绩效量化考核方法应用方案

- 1、MBO考核实施方案
- 2、KPI考核实施方案
- 3、BSC考核项目推行方案

# 第四章 绩效考核指标的量化

## 一、量化管理与量化考核

- 1、企业目标量化管理
- 2、企业目标量化考核

## 二、绩效指标的量化方法

- 1、数字量化法
- 2、质量量化法
- 3、成本量化法
- 4、时间量化法
- 5、结果量化法
- 6、行动量化法

# 第五章 企业战略经营目标量化分解

- 一、量化分解到企业各部门
- 二、量化分解到团队
- 三、量化分解到项目组

#### 四、量化分解到具体的岗位

## 第六章 企业战略经营目标量化考核

### 一、企业战略目标量化考核

- 1、企业战略目标设计
- 2、企业战略目标量化
- 3、战略目标量化考核

### 二、企业经营目标量化考核

- 1、企业经营目标设计
- 2、企业经营目标量化
- 3、经营目标量化考核

### 三、企业战略经营目标考核制度

- 1、战略周期目标考核制度
- 2、年度经营目标考核制度

## 第七章 绩效辅导帮助员工持续成长

### 一、绩效计划制定与实施之沟通

- 1、绩效计划的主要内容与制定程序
- 2、如何让下属达成绩效计划承诺
- 3、绩效计划落实的方法与技巧
- 4、绩效计划实施过程的管控

### 二、绩效面谈辅导的方法

- 1、绩效面谈的基本原则
- 2、面谈准备与良好面谈氛围的建立
- 3、面谈肯定与否定的技巧
- 4、绩效分歧的处理技巧

【实战演练】绩效沟通小组演练

### 三、绩效考核与员工薪酬管理

- 1、薪酬模式与绩效各要素的关系

2、绩效挂钩薪酬的设计方法

3、如何根据考核调整员工薪酬

四、绩效考核与员工培训提升管理

1、培训与绩效的主要关系

2、绩效差距法分析培训需求

3、如何通过培训促进员工绩效提升

五、绩效考核与员工职位管理

1、职位与绩效的主要关系

2、职位与能力素质矩阵的应用

3、如何利用考核选拔和任用人才