

---

## 企业员工绩效考核的创新思路与操作指南

主讲：张国祥

### 课程背景：

在企业管理中，可能没有什么比绩效考核更受关注，可能也没有什么比绩效考核更令人头疼。因为绩效考核实在牵扯了太多人的精力，更因为绩效考核涉及到了所有员工的利益，不说少有企业绩效考核取得了满意的效果，恐怕一个企业之内也少有人对绩效考核心怀感激。绩效考核真是想说爱你不容易。为什么绩效考核在大小企业遍地开花，却又不尽如人意呢？这可能与大多数人曲解了绩效考核的本意有关。

本课程试图帮企业管理人员准确理解什么是绩效管理、什么是绩效考核，以及二者之间的关系，把握绩效考核的目的就是帮助员工发展、实现企业目标，掌握绩效考核的正确观念及操作实施办法。

**课程特点：**互动式、启发式、参与式、探讨式。

**课程时间：**1天

### 课程大纲：

#### 壹、为什么要进行绩效考核？

- 1、各种不同的理解
- 2、绩效考核与绩效管理不能混为一谈
- 3、绩效考核在绩效管理中的位置
- 4、绩效考核要达到的目的

#### 贰、几种主要绩效管理技术介绍

- 1、平衡记分卡
- 2、目标管理
- 3、关键指标法
- 4、360度反馈

#### 参、为什么考核容易流于形式？

- 1、绩效考核的难点
- 2、传统的绩效考核考什么？
- 3、应该由谁进行考核？
- 4、用人考核与绩效考核不能划等号

#### 肆、如何改变绩效考核的形式主义？

- 1、把握绩效考核的本质
- 2、建立绩效考核标准
- 3、改变不合时宜的观念
- 4、创新考核方法

#### 伍、绩效考核的创新思路

- 1、绩效管理并非人力资源一个部门的事
- 2、全员参与是成功的关键
- 3、突出员工主体地位
- 4、绩效考核的五条创新原则

#### 陆、绩效考核的操作方法

- 1、分解目标
- 2、量化指标
- 3、设立权重
- 4、确定得分标准

- 
- 5、统一计算工具
  - 6、绩效面谈沟通
  - 7、绩效改进提高

#### **七、 构建绩效考核管理体系**

- 1、明确绩效考核的激励作用和条件
- 2、分职类选择确定绩效考核方法
- 3、讨论制定绩效考核激励实施方案
- 4、建立企业绩效考核管理制度

#### **八、 实施绩效考核必备的配套工程**

- 1、成熟的信息技术
- 2、鼓励公平竞争的企业文化
- 3、清晰明了的岗位职责
- 4、奖惩兑现与薪酬配套
- 5、没有流程管理就没有绩效考核

#### **九、 实施绩效考核的注意事项**

- 1、体系设计必须广泛征求意见
- 2、评价标准切合企业实际
- 3、考核方法相对稳定
- 4、重视正面激励与沟通
- 5、重视员工能力提高和企业的长远发展
- 6、建立快速纠偏机制

#### **壹零、 课程总结**

- 1、总结学习收获
- 2、回答课前提问
- 3、学员建议
- 4、老师总结
- 5、主办方总结