

# 全方位绩效管理

主讲：胡金华

## 课程背景：

- 1、绩效考核，为什么业务团队总是不理解，领导总也不支持。
- 2、绩效考核，想说爱你不容易!
- 3、人力资源经理称绩效考核为“心中永远的痛”!
- 4、业务主管称绩效考核为“每季度或每月的填表”!
- 5、员工称绩效考核是克扣工资奖金的工具”!
- 6、很多 HR 说：绩效考核就是查漏补缺；绩效考核就是论资排队；绩效考核就是“分粥”；绩效考核就是打分；更有人说绩效考核就是效益。
- 7、你觉得到底绩效考核什么呢？kpi 目标又是什么？
- 8、我们要说绩效考核是公司投资回报率最高的投资!因为你考核什么，将得到什么!它能让企业做精、做强、做大，让整个企业迈向卓越!
- 9、问题就在于：您的企业做的只是绩效考核，还是绩效管理？你的企业 KPI 考核目标又在何方呢？

**课程时间：**2 天（12 小时）

## 课程大纲：

第一部分 有的放矢-目标管理理念

案例导入：企业之树常青的源泉……

1、什么是目标？有的放矢的重要性!

目标要看得见

目标要摸得到

目标要想得到

## 2、目标设定？

经济利益

社会责任

员工收益

客户利益

## 3、目标管理解析？

目标管理的实质

目标管理的意义

目标管理特点

设定目标的步骤及原则

## 第二部分 庖丁解牛--绩效概念与模型

### 1、绩效考核与绩效管理的概念解析？

绩效是什么

考核是什么

绩效考核误区

绩效管理与绩效考核区别

2、员工绩效考核在组织中的作用和地位。

3、绩效考核与管理的困惑？

## 第三部分 高屋建瓴—企业绩效目标的分解

1、职责分清，以达共赢

2、做正确的事—绩效管理目标体系建设

3、正确的做事—绩效管理实施流程

## 第四部分 循序渐进—绩效指标分解实施方法

1、KPI 指标分解设定方法

2、KPI 设计思路与平衡积分卡指标分解

第五部分 正本清源- 绩效管理问题探讨

1、常见绩效管理实施的问题分析和对策？

2、理解失误：能位错论，聚焦绩效

3、面面俱到：贪大求全，去伪存真、数据失真：弄虚作假，权责对应

4、马虎应付：全力应付，全力以赴

5、避重就轻：心存顾虑，连坐机制

6、未虑应用，流于形式，因地制宜

7、难以量化，行为难控，一地一策

8、常见的考评者问题

第六部分 治病救人——绩效总结面谈