

人力资源与绩效管理提升

主讲：胡金华

课程目的

- 1、掌握战略绩效管理的系统理念
- 2、掌握绩效指标设计的理念、方法和技巧
- 3、掌握绩效管理体系构建的方法并实际运用
- 4、掌握绩效管理变革的关键要点，确保绩效管理体系推行成功

课程对象：

企业管理层、人力资源部

课程时长：

2天/1天 pm9:00—12:00 pm14:00-17:00

课程提纲：

课前互动：企业绩效管理中的困惑

- 1、学员自由发言
- 2、企业推行绩效管理存在的典型问题
- 3、深层次原因
 - 一、绩效管理需要透彻理解的几个概念
 - 1、绩效和绩效管理
 - 2、绩效管理的作用
 - 3、绩效管理模型

二、绩效管理八大误区

对绩效管理的错误认识是绩效管理推行效果不佳最根本的原因，也是最难突破的障碍。

- 1、企业绩效管理是人力资源部门的事情，与业务部门无关
- 2、绩效管理只是绩效考核，绩效考核就是挑员工毛病
- 3、重考核，忽视绩效计划制定环节
- 4、轻视和忽略绩效辅导沟通的作用
- 5、过于痴迷量化考核，否认主观评价的积极作用
- 6、过于追求考核全面，忽略绩效管理的导向作用
- 7、过于注重公平公正，忽视绩效管理的激励效应
- 8、对推行绩效管理效果抱有不切实际的幻想，不能持之以恒

三、绩效考核体系常见八个问题

绩效管理没有取得成效的重要原因是绩效考核体系以及绩效考核指标存在缺陷，通常存在如下问题

- 1、没有区分部门和部门负责人的考核
- 2、绩效考核内容及考评人选择不当
- 3、评价标准和绩效目标制定不合适，不能体现激励作用和公平
- 4、绩效考核等级划分不科学
- 5、考核结果使用存在问题
- 6、绩效考核指标选择不恰当，没有体现战略导向
- 7、过程控制没有实质考核指标，结果考核指标数据获取成本过高
- 8、考核指标定义不准确，存在诸多缺陷

四、绩效管理实施中存在的六个问题

绩效管理需要很多工具和技巧，工具和技巧的缺乏也是很多企业绩效管理不能取得成效的原因。

- 1、沟通没有起到应有的作用
- 2、决策领导对绩效管理重视不够
- 3、贪功求大急于求成
- 4、缺乏对绩效管理工作本身的组织管理
- 5、各级直线管理者没有掌握绩效管理的工具、方法和技巧
- 6、缺少信息技术手段的支持

备注：本课程将根据企业实际培训需求予以适当调整，形成唯一的解决方案。