
激活绩效工作坊

讲师：陈琦

【课程背景】

GE 前 CEO 杰克·韦尔奇曾经说过：绩效管理是创建一个伟大企业的全部秘密。由此可见，绩效管理对企业的发展起着至关重要的作用。但是，企业在实际推行绩效管理时，经常劳师动众甚至沦为形式而没有真正起到应有的作用。

事实上，大多数企业并没有真正理解什么是绩效管理，以及为什么要做绩效管理。通常情况下，企业后把绩效管理简化为绩效考核，不但不能促进绩效，甚至还会阻碍绩效的成果。

企业的持续发展需要绩效管理，企业的规范化发展需要绩效管理，企业的执行力需要绩效管理，员工的能力提升需要绩效管理，独特的客户体验更需要绩效管理。怎样做好绩效管理，并运用绩效管理保障组织目标的实现，是每一个企业都需要思考并实际激活的难题。

【课程收益】

- 1、掌握绩效管理流程
- 2、掌握考核指标设定方法
- 3、提示绩效辅导的能力
- 4、提示绩效管理推行效果

【课程时间】

2天，6小时/天

【训后交付】

1. 训后择机 1 小时线上辅导--工作迁移答疑（付费业务）

【课程要求】

每位学员需带着企业问题来学习，便于工作迁移

【授课风格】

气场十足，易学易懂，实用性强，能在最短的时间里捕捉学员的需求点，擅于运用多元化的训练方法，将理论知识演绎得生动易懂，学员的关注度高，不感枯燥，深

受学员喜爱。

【授课方式】

- 案例教学法—以一个个案例倒挂出经典的知识/技能点
- 研讨互动法—以团队研讨互动方式引导课堂学习氛围

【课程内容】

- 破冰：企业绩效管理推行的难题
- 点评：绩效推行实施的难题突破点

第一部分 理论篇：绩效管理追根溯源

一、绩效管理的真实意义

- 1、绩效管理的含义
- 2、绩效管理对于每一层级的作用
- 3、绩效管理的本质

二、绩效管理的基础工作

- 1、绩效管理的目标设定
 - 自上而下 or 自下而上？
- 2、绩效管理的流程设置
 - 绩效管理的四大流程
- 3、绩效管理的基础文件
 - 岗位说明书
 - 互动：现场编写岗位职责
- 4、OKR 工作法
 - 目标及对应 KR 的制定
 - 案例：某球队的目标分解
 - 演练：OKR 目标分解演练
 - 点评：目标值制定的注意事项
 - 问题：你的目标疯狂吗？

第二部分 专业篇：绩效管理的激活码

一、绩效指标

- 1、绩效指标库的建立
 - 编制绩效指标说明书
- 2、绩效指标提取

-
- 操作岗位-QQTC 法
 - 业务岗位-产出倒推法
 - 管理岗位-罗列筛选法
 - 校正补充-缺陷分析法

3、 绩效指标的平衡与选取

- 平衡的艺术

二、 绩效计划

1、 绩效管理的职责分工

2、 绩效计划的落地方法

- 案例：推拉并举式

三、 绩效考核

1、 绩效考核方法集

- KPI\OKR\其他

2、 绩效考核注意事项

3、 绩效考核细节处理

- 绩效考核的信息收集
- 绩效考核的扣分项与加分项

四、 绩效面谈

1、 绩效面谈的有效性

2、 绩效面谈的内容

- SHARE 模型

3、 绩效面谈的策略与准备

- 绩效面谈策略设计表

第三部分 实践篇：绩效管理的研讨会

Q&A 绩效回顾与绩效答疑