

# 《绩效设计及绩效沟通技巧》

人力资源实战专家：魏云东

## 【课程背景】

企业在快速发展中，如何做好团队的绩效管理一直困扰着每一个领导者。绩效管理是推动企业发展的动力，一个管理者能否有效管理员工绩效，将直接影响员工积极性的发挥和潜能的开发，影响员工的生产率和人才的保留率。绩效管理是综合管理组织和员工绩效的系统。特别是在绩效指标设计如何与员工做好沟通，如何在绩效考核中出现问题，帮助员工提升和改进，这些都是管理者头疼或者忽略的问题。本课程从绩效指标设计，绩效面谈跟踪、绩效误区等多个角度入手，入浅出的运用大量的案例导入话题、引导讨论、落地操作。

## 【课程收益】

- ❖ 简要了解绩效考核中的误区
- ❖ 了解绩效指标设计方法，怎么更好量化绩效指标
- ❖ 掌握如何与员工做好绩效面谈，和绩效改进计划的制定
- ❖ 学员将在课堂上与老师共同参与到各种互动式的教学方式，如案例分析、小组研讨、自测练习、学员演示等；
- ❖

**【课程对象】** 企业各级中、高层管理者、人力资源负责人等

**【课程时间】** 1-2 天

**【授课方式】** 理论讲授+案例分析+小组讨论+情境模拟

## 【课程大纲】

### 第一讲 绪论：什么是绩效

- 壹、绩效考核中存在的问题
- 贰、分析问题存在的原因
- 叁、互动思考
- 肆、绩效考核原则
- 伍、案例分析-绩效考核要算账

## 第二讲：绩效考核设计

- 壹、什么是绩效？
- 贰、什么是绩效管理？
- 叁、绩效考核中应该警惕三种假结果
- 四、我们应该有的绩效理念
- 伍、绩效管理的作用-一把公平尺子的作用
- 六、绩效管理对员工的作用
- 七、绩效管理对企业的作用
- 八、绩效管理的六大原则
- 九、各层级在绩效管理的责任
- 壹零、 几种绩效考核分析
  - 1) 360 度考核
  - 2) BSC 平衡记分卡
  - 3) KPI 关键业绩指标
  - 4) MBO 目标管理
  - 5) OKR 目标与关键结果法
- 十一、绩效管理成功的“1-2-3 原则”
- 十二、绩效考核的两个难点
- 十三、设计绩效考核表的技巧
- 十四、KPI 绩效考核设计 6 大技巧
  - 1) 指标设计
  - 2) 指标类型
  - 3) 指标设计的意义
  - 4) 完整绩效指标需要回答的十个问题
  - 5) KPI 指标的四大来源
  - 6) 获得 KPI 指标的四个维度
  - 7) 选择指标的四大原则
  - 8) 指标数量如何确定
  - 9) 指标是动态的还是不能修改？

10) 结果性指标和过程性指标的区分与运用

11) 如何区分定量与定性指标？

十五、如何设定目标

1) 如何选择可衡量的基准值

2) 设置目标的 SMART 原则

3) 考核数据如何提供？

十六、权重的设计

十七、评分标准的注意事项

1) 考核周期对绩效考核的影响

2) 设定考核周期的四大因素

3) 不同层级人员的考核周期设计

4) 定性定量的设计原理

### **第三讲 绩效面谈和改进计划制定**

壹、 什么是绩效面谈

贰、 绩效面谈的目的和内容

参、 绩效面谈的 8 步法

1) 准备材料

2) 如何做开场

3) 绩效该怎么反馈

4) 引入讨论绩效表现方法

5) 如何协助员工制定绩效改进计划

6) 讨论所需支持及员工发展计划

7) 修正绩效内容和目标

8) 确认考核结果的方法

四、 绩效面谈的自我检查

伍、 不同员工的面谈策略

六、 案例讨论

