

# 绩效管理课程大纲

## 【课程背景】

在您的企业绩效管理工作中，是否存在如下问题：

1. 员工不理解企业推行绩效管理项目的意义，认为绩效管理只是扣工资。
2. 管理者没有危机意识，企业推行绩效管理困难重重，不知道如何推广。
3. 绩效管理成为了监督和惩罚的工具，成了由上而下传递压力的事情，于是员工反感甚至抵触。
4. 如何强化管理意识，厘清职责，管理者在绩效管理中承担起应该承担的责任？
5. 管理者在做绩效面谈时，干的好的员工该如何谈，干的不好的员工又该如何谈？
6. 对于工作不达标准的员工，管理者如何实施工作辅导？

## 【培训收益】

1. 让学员学习绩效管理理论知识，明确企业推行绩效管理的意义和价值。
2. 学习与掌握岗位 KPI 设计的思路与方法，并实操演练与现场点评。
3. 学员掌握绩效沟通与辅导的技巧，学会如何与不同表现的员工进行有效沟通。◆

**【培训对象】** 部门总监、经理、主管、职员、HR 人员

**【培训课时】** 6 小时

## 【培训方式】

讲解分析、问题解决、模拟实战、现场练习、案例研讨、互动游戏等

## 【培训大纲】

### 第一章：绩效管理理论认知

- 1、绩效管理的定义
- 2、绩效考核的三种类型

- 3、绩效管理的新观念
- 4、绩效变革中的角色定位（高层、中层、H R）
- 5、绩效管理与绩效考核的区别
- 6、绩效管理的PDCA循环法
- 7、绩效管理的意义和价值（企业、员工）

#### 案例分享：

- 1、猫和老鼠的故事
- 2、华为公司的绩效全景图

## 第二章 绩效考核指标设计技巧

### 一、绩效指标的两种主要类别

1. KPI 类指标设计
  - KPI 定量指标量化设计方法（五个角度设计）
  - KPI 定性指标定性的方式方法
  - 好的 KPI 应有的几个特点
2. 结果类指标与过程类指标的识别与使用
3. 平衡计分卡的认知与运用

### 二、绩效指标体系设计方法

1. 绩效指标设计的主要方法及要领
  - 如何使用战略地图分析法
  - 如何从职责中提炼绩效指标？

- 如何从关键流程中提炼绩效指标？

2. KPI 体系设计思路与原则

3.KPI 指标体系设计步骤

4.如何设计公司级 KPI？

5.KPI 的设计公式及运作技巧

**课堂演练：设计生产主管的 KPI**

**案例分享：如何从企业战略目标分解 KPI**

### **第三章：绩效辅导与沟通技巧**

1、绩效监控的内涵

2、绩效运行中的角色分工与具体任务

3、绩效辅导的时机与方式

4、工作教导四阶段法的运用

5、绩效诊断与反馈

6、管理者的绩效沟通职责

7、绩效面谈程序之三部曲法

8、绩效面谈技巧修炼

9、有效绩效反馈之“三明治”法则

10、绩效监控四要点

**案例分享：**

1、有效倾听的技巧测试

## 2、如何向表现差的员工实施绩效反馈