

后 KPI 时代的绩效管理

终结 KPI 的 3A 绩效目标管理系统

主讲：周子人

【课程综述】

- 1.培训对象：人力资源部经理、人事主管、绩效主管、企业中高层管理人员
- 2.授课方法：讲授法，小组讨论法，案例教学法，游戏法等
- 3.课程时数：2 天（12 小时）

【课程背景】

绩效管理的目的是什么？HR 把它当做调控员工工资的工具；上司把它当做约束下属的手段。员工则认为 KPI 除了扣钱，一无是处。当前，多数企业只把绩效管理片面的理解为考核员工工作指标的道具，面临指标设置混乱，员工反抗情绪严重等诸多问题。却忘记了，改善才是绩效管理的核心要点。任何没有改善的考核，都是在耍流氓！

3A 绩效目标管理系统，将从 3A(Aim: 目标—Appraise—考核—Ameliorate:改善)三个角度，解析绩效管理，将绩效目标与改进相联结，考核与改进相挂钩。首次把绩效目标作为绩效目标的重要组成部分，并纳入考核标准，实现目标—考核—改进—目标的良性循环，彻底解决空设指标没有计划，空有考核没有改善的困境。

【课程大纲】

第一章、绩效管理现状反思

- 1.绩效管理的真实定义
- 2.常见的绩效管理
- 3.绩效指标为何不能帮助企业提升
- 4.常见绩效管理丢失的三个关键点
- 5.后 KPI 时代的 3A 绩效管理的三大突破

第二章、3A 绩效目标管理核心突破——为员工指明工作方向

- 1.指标不等于工作
- 2.由指标到工作的五大要素分解法
- 3.指标是领导的，任务是员工的
- 4.案例分享：联想的成果工作法
- 5.案例实操：用思维导图练习指标转换

第三章、3A 绩效目标管理核心突破——为管理提供考核标准

- 1.绩效过程控制三要点
- 2.周会与质询会的管控技巧
- 3.绩效差距与常见的管控接口
- 4.制度对接绩效的法务风险防范
- 5.案例实操：关于质量指标的相关规定的建立。

第四章、3A 绩效目标管理核心突破——为领导呈现改善要素

- 1.没有改善的绩效管理一定是失败的
- 2.如何根据目标锁定结果

3.员工辅导改善过程的四步法

4.绩效过程辅导沟通步骤

5.绩效记录：STAR 关键事件法

6.案例实操：一个需改善员工的工作跟进案例演示。