



基层管理者的绩效管理实战技术

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 基层管理者的绩效管理实战技术

【课程背景】

绩效考核要考评什么？怎么考？标准怎么定？指标无法量化怎么办？绩效已沦为扣钱的工具，给下属绩效打分让下属站到了对立面，考核后的效果还不如考核前……，类似这样问题和现象一直困扰着企业和很多基层管理人员。究其原因，往往是企业的绩效指标在设定时并没有全员，尤其是管理人员的参与，只注重了指标考核，忽视了绩效管理体系的建立。《基层管理者的绩效管理实战技术》课程不但深入讲解绩效管理体系，还结合大量的案例分析讨论和实际操作，将枯燥的专业知识转换为通俗易懂的操作方法，从而使普通基层管理者在培训现场就可轻松掌握绩效指标分解、提取等实战技能，帮助企业的绩效管理形成闭环，实现落地的目标。

【课程收益】

- 掌握绩效管理流程
- 掌握考核指标设定的工具和方法
- 提升管理者绩效辅导的实战能力和技巧
- 提升绩效管理推行效果

【课程对象】 企业基层管理者

【课程时长】 1-2 天

【课程要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 准备白板纸每个小组至少需要 4 张，彩色白板笔三种颜色。

【课程大纲】

第一单元：什么是绩效管理

- 绩效管理的本质
- 为什么我们需要绩效？

案例讨论:绩效对管理者的好处

案例讨论:绩效对员工的好处
- 小组讨论：为什么会对绩效管理产生误解
- 绩效管理的四大流程

第二单元：谁来负责考核

- 案例讨论：绩效考核是谁的事？
- 管理者与员工是绩效管理的主体
- 绩效管理人人有责

企业高管的绩效管理职责

直线经理的绩效管理职责

人力资源部的绩效管理职责

员工的绩效管理职责

第三单元：考核什么内容

- 案例分析：如何实现战略目标？
- 企业战略的财务指标与非财务指标
- 案例分析：公司的考核内容
- 案例分析：部门的考核内容
- 案例分析：岗位的考核内容
- 案例分析：基于岗位职责的考核内容

第四单元：用什么方法考核？

- 关键绩效指标考核法（KPI）
基于重要指标的 KPI 考核
- 行为指标考核法（KPA）
基于重点和阶段性工作的考核办法
- 考核指标的原则：从 SMART 到 SAIL

第五单元：怎么进行考核

现场演练：各小组以某一实际岗位为例，根据课程所学习的知识，设计岗位

KPI 指标库，将知识直接转化为技能。

- 现场演练：部门考核指标的提炼与考核
- 现场演练：岗位考核指标的提炼与考核
- 现场演练：重点工作的考核方法
- 现场演练：基本目标与挑战目标的设计
- 现场演练：考核标准与权重设计
- 现场演练：考核指标的计算方法
- 现场演练：如何收集考核信息
- 讲师点评与分析

第六单元：考核结果怎么用

- 绩效面谈的六个流程
- 如何诊断员工绩效？
- 绩效辅导中表扬、批评、改善的方法和技巧
- 绩效成绩与薪酬、培训、晋升如何挂钩

第七单元：课程回顾与答疑

