



绩效管理认知

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 绩效管理认知

【课程背景】

建立科学、系统的绩效管理体系是企业进行现代化管理的重要标志。在正式建立绩效管理过程之前，使各级管理人员以及基层员工对绩效有一个全面的、正确的认知就变得十分的重要了。那么，如何使全员了解到绩效管理的作用和意义呢？如何使全员参与到绩效管理体系的建设中呢？如何使全员明确在绩效管理中自己的义务和权利呢？

《绩效管理认知》是专门为企业实施绩效管理认知而设计的实用性课程。

本课程一方面通过案例、小组讨论等形式使学员明确绩效管理对自己和企业的

意义和作用，另一方面还将系统讲解在绩效管理的流程中，企业中各类人员的职责分工及相关的权利及义务。从而帮助企业中各类人员对绩效管理建立良好的、全面的认知，有利于企业绩效管理工作的推进与实施。

【课程收益】

- 掌握绩效管理的意义和作用
- 掌握绩效管理的基本流程
- 掌握绩效指标的来源与考核方式
- 掌握绩效管理中的职责分工
- 掌握绩效面谈的内容
- 掌握绩效结果应用的方向

【课程对象】 适合企业全员

【课程时长】 1天（6小时）

【授课方式】 案例研讨+小组讨论+行动学习

【课程要求】

- 分组研讨，按 6-8 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 2 张，三色白板笔各一支。

【课程大纲】

第一单元：什么是绩效管理？

- 生活就是一场绩效

案例研讨：季母敬姜

案例研讨：我们与绩效相邻

- 绩效是工作结果的体现

什么是结果？

态度不代表结果

职责不代表结果

任务不代表结果

- 绩效管理的基本概念

- 绩效的四大作用

论功行赏

惩前毖后

治病救人

持续改进

- 绩效管理的四大流程

制定目标、绩效辅导、绩效评估、结果应用

第二单元：谁来负责考核？

- 绩效考核的主体
 - 直接上级的职责
 - 直接下级的职责
- 决策层在绩效管理中的职责分工
- HR 在绩效管理中的职责分工
- 间接上级在绩效管理中的职责分工

第三单元：绩效指标从哪来？

- 案例研讨：小张的价值与组织目标
- 绩效指标从战略分解来

案例研讨：小李的减肥计划

从战略到个人能力

行动学习：分解战略到个人

- 绩效指标从岗位职责来

案例研讨：什么才是好老公

从岗位职责到价值体现

行动学习：明确岗位工作的目的

第四单元：绩效考核怎么实施？

- 目标管理考核法

- 360 度考核法
- 关键业绩指标 KPI 考核法
- 关键业绩行为 KPA 考核法
- 考核指标中的数据来源
- 考核结果让数据说话
- 考核中的权重与计算方法

第五单元：绩效辅导与面谈怎么做？

- 什么是绩效辅导？
 - 绩效辅导的原则
 - 绩效面谈的基本流程
- 双方约定，准备全面
- 告知成绩，自我评价
- 上级评价，肯定成绩
- 找出差距，分析原因
- 制定计划，改善不足
- 绩效面谈中直接上级的注意事项
 - 绩效面谈中直接下级的注意事项

第六单元：绩效结果如何应用

- 绩效结果的评定

绩效考核的结果分类

绩效考核与部门、企业绩效间的关系

- 绩效结果在薪酬奖金方面的应用
- 绩效结果在职务调整方面的应用
- 绩效结果在培训开发方面的应用
- 绩效结果在职业生涯方面的应用