



# 绩效考核中的风险控制

讲师：陈松

## 课程纲要

### 【课程名称】绩效考核中的风险控制

### 【课程背景】

绩效考核是实现组织战略目标和个人业绩持续改善的重要途径，但在绩效考核的实际运行中，经常出现很多风险，如员工弄虚作假、出现劳资纠纷、上下级成为对立面、团队关系紧张、目标无法达成一致等，上述这些风险如果处理不当，就会直接影响整个团队的日常管理。那么，如何对绩效考核中的风险进行有效的控制呢？

《绩效考核中的风险控制》课程一方面系统的解析绩效管理中的六大典型风险，一方面还将结合案例、讨论与实际操作，帮助学员掌握绩效考核风险的控制方法，助力企业绩效管理系统的运行。

### 【课程收益】

- 掌握绩效管理的本质与流程
- 掌握绩效考核中的六大风险
- 掌握绩效风险规避与处理的方式与方法
- 提升组织绩效系统的运行效果与效率

### 【课程对象】中基层管理人员

### 【授课方式】案例研讨+小组讨论+现场演练

### 【课程时长】1天，6小时/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；
- 每个小组准备白板纸至少需要 2 张，三色白板笔各一支。

## 【课程大纲】

### 第一单元：绩效管理的本质与流程

- 小组讨论：为什么有人不喜欢绩效？

- 小组讨论：绩效考核的目的是什么？

- 绩效管理的本质

实现组织目标

实现持续改进

- 案例研讨：不断抱怨的保洁阿姨

- 绩效管理的四大流程

绩效计划

绩效辅导

绩效考核

绩效结果应用

- 绩效考核的六大风险

### 第二单元：关系涣散性的风险

- 绩效考核方式与优缺点对比

- 案例研讨：团队成员为什么越来越怎么？

- 团队文化建设与绩效考核的推行
- 基于绩效的团队文化建设的三大关键

有核心

有维系

有手册

### 第三单元：目标一致性的风险

- 案例研讨：绩效指标落实的难点在于达成共识
- 绩效目标制定的 SMART 原则
- 绩效考核中的“人”与“事”
- 从 SMART 到 SAIL
- 让下属接受考核目标的四个技巧

### 第四单元：结果真实性的风险

- 小组讨论：分是打出来的还是算出来的？
- 绩效成绩不真实的四种情形
- 案例研讨：某公司的绩效考核数据
- 绩效考核中的两大数据来源
- 保证绩效数据真实性的三大措施

## 第五单元：考核合法性的风险

- 案例研讨：因绩效考核引发的劳资纠纷

- 绩效考核的三大法律风险

内容风险

程序风险

应用风险

- 绩效考核法律风险规避与处理的责任分工

HR 部门的职责

业务部门的职责

## 第六单元：上下对立性的风险

- 绩效为管理者带来的挑战

- 案例研讨：再也当不了的“老好人”

- 考核下属是管理者的核心职责

- 行政命令 VS 行为驱动

- 驱动下属行为的四个引擎

立场是行为驱动的前提

信任是行为驱动的基础

情绪是行为驱动的保障

情感是行为驱动的关键

## 第七单元：辅导缺失性的风险

- 案例研讨：总被扣钱的小陈
- 如何帮助不同阶段的员工进行辅导与改善

高绩效低态度型员工的辅导方法

低绩效低态度型员工的辅导方法

低绩效高态度型员工的辅导方法

高绩效高态度型员工的辅导方法

- 绩效结果改善四步法

从经验到知识

从知识到技能

从技能到应用

从应用到成果