

AI 智能引擎 绩效驱动助力人力资源效能提升

当前企业面临着充满不确定性的外部环境，唯有保持组织活力、不断创新适应变化才能生存发展。如何针对企业设计良好的绩效和薪酬体系是吸引人才、激励组织、保持活力的基础，也是老板和中高管最需要重视的工作。如何搭建要与公司业务战略相匹配的绩效和薪酬体系，老板和 HR 管理人员需要掌握诸多专业技能，面临诸多挑战：

你的企业或部门是否面临这样的问题？

- AI 如何赋能人力资源
- 绩效管理脱离业务与组织，未与业务发展相联接
- 组织架构设置不合理，员工职能职责划分不清
- 绩效管理执行不规范，绩效目标设定、绩效辅导与反馈及绩效评估形同虚设
- 不知道怎么更好的通过绩效激励员工

本课程旨在通过系统逻辑讲解绩效、岗位和 AI 赋能人力资源，通过理念、步骤、工具和方法，并辅以大量演练帮助学员从企业战略解码岗位体系梳理开始，重塑绩效管理新认知、植入刚柔双线绩效新模式，激发上下同欲绩效新动力，构建双赢新文化，培养优秀绩效教练，为老板做与业务同频的岗位绩效体系搭建和提高管理效能提供赋能，课程全程参与度高，工具多，学员拿来即用，高效产出。

课程收益

- 一些列拿来即用的工具表和工具包
- 更好的用绩效激励和鞭策员工，绩效文化内驱化，绩效执行和谐化，绩效辅导赋能化，绩效实施工具化；
- AI1 赋能人力资源的提示词库；
- 掌握绩效目标设定、绩效辅导与反馈、绩效评估，使绩效管理的“最后一公里”触达员工并能有效执行；
- 重塑员工绩效新认知、植入刚柔双线新模式，激发上下同欲新动力，构建双赢绩效新文化；

课程时间：1-2 天，6 小时/天

课程对象：企业管理者及 HR

课程方式：讲解+工具+案例+讨论+演练

课程大纲

第一讲 智能引擎：Deepseek 与国央企人力资源管理

- 1、三项制度改革与三能机制
- 2、国央企人力资源战术模型及与 Deepseek 的连接



第一章 入门：打开 HR 的 Deepseek 之门——抓住提示词

- 1、提示词的基本构成与逻辑
 - 2、Deepseek 提示词的基本框架
 - 3、如何对 Deepseek 进行结构化提问
- 演练：利用场景设计提示词与 Deepseek 对话
- 工具：HR 提示词库

第二章 应用：深度掌握 Deepseek——HR 场景应用，解决业务问题

- 1、Deepseek 在招聘管理的应用（选）
 - 简历与岗位匹配度初筛
 - 人岗匹配度计算
 - 面试提问设计

演练：用 deepseek 筛选出最合适的候选人
- 2、Deepseek 在人才培养的应用（育）
 - 导师带教落地任务规划
 - 培训项目方案
 - 基于工作任务和能力的培训课程搭建

演练：用 deepseek 完成培训课程设计和导师带教落地规划
- 3、Deepseek 在人才管理的应用（用）
 - 胜任力模型的设计
 - 末等调整和不胜任退出的员工 KPI 考核指标设计

演练：利用 Deepseek 进行胜任力建模及 KPI 指标完善
- 4、Deepseek 在人才保留的应用（留）

-人才的测评与识别

-离职预测

演练：利用 Deepseek 进行离职的预测分析

第二讲：赢在绩效--实用、高效、落地的绩效管理之法

引导案例：

企业为什么需要绩效管理？（管理者思维与员工思维的不同）

管理者思维：这件事重要=大家做=人人做

员工思维：这件事重要=大家做=别人做=我不用做

第一章：绩效管理的认知

一、绩效管理实施的必要性

管理者如何做到对绩效管理的“愿做、想做、会做、能做”？

(1) **事的认知**：绩效管理不是惩罚，是激励；不是扣钱，是引导；

工具：绩效管理认知表

(2) **人的认知**：绩效管理是激发优秀员工更优秀，绩差员工找到原因、方法和对策

工具：九宫格自画像

1. 绩效管理三大痛

(1) 目标设定没标准

(2) 过程辅导没方法

(3) 前后程序没衔接

2. 绩效管理常见的问题

考核指标和考核标准如何确定？

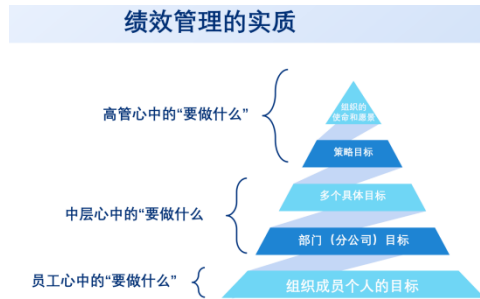
绩效指标不能直指员工关键业绩？

绩效考核的工作指标不知道选什么？

管理者制定好绩效指标，员工不买账？

没有真正意义上的绩效反馈，绩效面谈走过场？

3. 绩效管理的本质



实战演练：如何将部门目标与员工目标进行有效链接？

工具：梦想链接梦想图表

第二章：绩效目标分解与指标制定（解决怎么定目标和分解目标：课程产出-考核表）

一、绩效管理的流程

- (一) 目标制定
- (二) 绩效辅导
- (三) 绩效考核
- (四) 面谈反馈

第一步 目标计划与指标制定

引导案例：猫吃辣椒？

1. 传统绩效三部曲

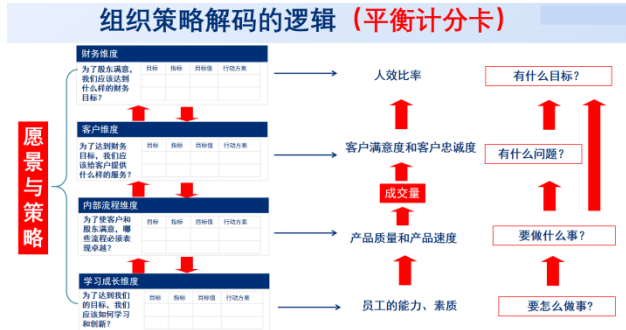
- (1) 发送 PBC 给 PBC 承诺人
- (2) 要求 PBC 承诺人签字
- (3) 达不成任务惩罚

2. 目标计划与指标制定

STEP1：组织目标的策略解码与落地

STEP2 : OKR 思维上下对齐，左右拉通

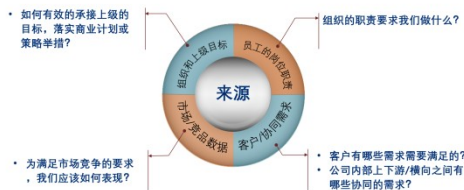
STEP3 : KPI 指标的制定与追踪



现场演练：部门战略目标解码

3. 绩效指标的来源及设定

(1) 绩效指标制定的来源



(2) KPI 指标体系设计的五个步骤



(4) 定量指标、定性指标和 NNI 指标

实战演练：制定部门某岗位 2024 年度绩效指标

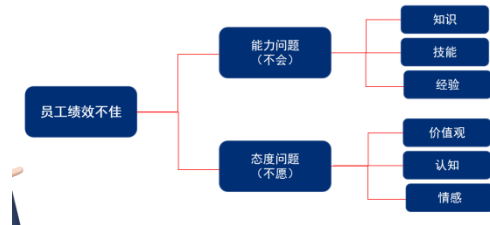
【工具】八维度绩效指标呈现表

思考：制定好绩效指标就一定能实现吗？

第二步 绩效辅导（解决绩效管理的本质：辅导员工成长，教会管理者如何通过绩效管理辅导员工）

引导案例：员工绩效达不成什么原因？

一．从一个员工绩效不佳的原因看绩效辅导的方向



二．企业“三级跳”员工辅导法

- 1．从战争中学习战争
- 2．从标杆里学习光辉
- 3．从导师处习得高招

工具：导师带教系列表格

现场演练：绩效辅导演练

三．绩效辅导实操怎么做？

1. 以人（员工）为中心，而非以事（工作）为中心
2. 会议要有结果、有记录、有追踪
3. 建议每月至少1次，每次1小时,至少半小时
4. 提前约定时间并严格履行
5. 25%提问（辅导），50%倾听，25%反馈

第三步 绩效考核方法：建立考核目标，变被动为主动（学会公平、公正的绩效考核打分）

1. MBO：从主席指挥解放战争看目标管理
2. KPI：要我做的事，强调目标达成，代表关键绩效指标
3. OKR：我要做的事，强调关键结果的量化和项目的推进
4. BSC：企业平衡四维模型

第四步 绩效辅导面谈（学会与员工做有结果、有共识的面谈）

1、绩效面谈四场景

2、绩效面谈七原则

案例分析：21楼一跃而下的员工引发的血案

3、绩效面谈全流程

4、绩效面谈工具

工具：绩效改进面谈表与沟通记录表

5、典型问题员工处理技巧

6、基于 DISC 测评的面谈

工具：DISC 测评软件

案例解析：不同性格的员工如何做绩效指标的设定和辅导

第五步 绩效考核结果应用（学会绩效考核结果如何兑现和应用）

1、绩效物质与精神激励

心不受委屈与钱要给到位

2、绩效结果在薪酬的兑现

(1) 如何与工资挂钩

(2) 如何与竞先评优挂钩

(3) 如何与梯队建设挂钩

(4) 如何与岗位和晋升挂钩

3、绩效考评结果的运用

第三讲：人尽岗责--务实、精简、提效的岗位体系之道

引导案例：为什么有人没事做，有事没人做？定岗、定编、定责、定能

一、定岗

- 1、岗位分析的价值
- 2、岗位分析的主要因素
- 3、岗位设计主要考虑的方面：主要工作内容、需要什么资源和工具、能力要求、业绩考核、汇报关系、工作量

二、定编

- 1、什么是定编
- 2、企业定编常用的方法

案例 1：预算控制法

案例 2：本行业比例法

案例：定编

三、岗位说明书——定责+定能

- 1、岗位说明书的组成
 - (1) 概述
 - (2) 岗位职责
 - (3) 任职资格
- 2、如何编写岗位职责
 - (1) 岗位职责书写规范
 - (2) 岗位职责合并规则
- 3、任职资格撰写
 - (1) 人才画像
 - (2) 胜任力模型建模

四、实战：部门职责和岗位职责二维矩阵找冗余人员和空岗人员

| | | 部门职能 | | | | |
|-----|-----|------|-----|-----|-----|-----|
| | | 职责1 | 职责2 | 职责3 | 职责4 | 职责5 |
| 岗位1 | 职责1 | √ | | √ | | |
| | 职责2 | | √ | | | |
| | 职责3 | | | √ | | |
| 岗位2 | 职责1 | | √ | | | |
| | 职责2 | √ | | | | |
| | 职责3 | | | | | √ |
| 岗位3 | 职责1 | | | | | |
| | 职责2 | | | √ | | |
| | 职责3 | | | | | √ |

1对多：表示岗位职责应细化，或部门职能应精炼

1对空：超出底线，表示职责冗余或部门职能缺失

多对1：可能存在职责重叠

空对1：表示职责遗漏

总结/反思与行动计划