

AI+DeepSeek 赋能绩效辅导与改进©

课程背景：

当前企业数字化转型提速，绩效管理作为衔接员工发展与企业战略的核心环节，重要性日益凸显。中高层管理者、部门骨干等核心群体亟需通过科学绩效辅导激发员工潜力，但多数企业仍沿用传统模式，依赖人工完成考核标准设计、数据整理、方案制定等工作，流程固化难适配数字化需求。

传统绩效辅导存在多重痛点：考核标准受“经验主义”影响模糊化，指标缺乏科学统一依据；绩效数据收集滞后、分析单一，难以及时掌握员工动态；辅导方案“一刀切”，无法精准匹配个体需求，既降低员工认同感，又导致战略与执行脱节。而 AI 技术（尤其是 DeepSeek 工具）具备数据分析、流程标准化、方案个性化生成等优势，却因管理者缺乏融合能力陷入“有技术不会用”困境。

为此，特推出《AI+DeepSeek 赋能绩效辅导与改进©》课程，聚焦绩效辅导全流程实操场景，通过理论讲解、实操演练、案例分析等方式，助力管理者掌握工具核心功能与应用逻辑，推动绩效管理从“经验驱动”向“数据智能驱动”转型，实现企业绩效管理数字化升级。

《AI+DeepSeek 赋能绩效辅导与改进©》是由张国银老师结合多年绩效管理授课经验并融合 AI 工具自主研发的实战性版权课程，已获得国家版权局备案，登记号：国作登字-2025-A-00193195。

课程目标：

1. 熟悉并掌握 AI+DeepSeek 等工具的基本操作与功能特性，理解其在绩效辅导全流程（考核认知、标准设定、观察评估、面谈改进）各环节的应用原理。
2. 通过 AI 工具在绩效辅导各业务场景的应用，掌握优化绩效流程的方法，实现考核指标标准化、数据追踪自动化，提升绩效管理工作效率。
3. 利用 AI 工具的数据分析与个性化方案生成能力，精准定位员工绩效问题，制定定制化改进方案与面谈策略，增强绩效辅导的针对性与落地效果。
4. 能够独立运用 AI+DeepSeek 工具完成绩效辅导全流程实操，解决实际工作中的考核误区、员工抗拒等问题，推动员工绩效提升与企业绩效管理体系优化。

课程收益：

- **提升技术素养：**打破传统绩效管理模式局限，熟练运用 AI 工具开展绩效辅导工作，减少

人工统计、方案设计的时间成本，建立数据智能驱动的管理思维。

- **优化流程效率**：通过 AI 工具实现绩效指标科学设计、数据实时收集分析、流程标准化落地，降低考核误差，提升绩效管理全流程的科学性与高效性。
- **增强辅导效果**：借助 AI 的精准分析能力定位员工绩效短板，生成个性化辅导与改进方案，提升绩效面谈质量，推动员工绩效水平切实提升。
- **沉淀管理经验**：利用 AI 工具整理绩效辅导案例、复盘报告，形成企业专属的绩效管理知识库，实现管理经验的体系化沉淀与复用。

课程时间：1-2 天，6 小时/天

课程对象：企事业单位中高层以上领导干部、部门骨干、储备干部等绩效管理相关从业人员

课程方式：理论讲解+实操演练+案例分析+互动讨论+落地指导

课程安排：

培训前

开展调研访谈，了解企业绩效管理现状、学员岗位职能与能力水平，定制化设计课程内容；同步提供 AI 工具（DeepSeek、豆包等）的安装、注册指南，要求学员提前完成工具准备。

培训中

结合学员所在企业的真实岗位场景，通过参考案例与专业提示词，指导学员运用 AI 工具现场生成绩效辅导相关材料，实现理论与实操的深度结合。

培训后

提供 1 个月免费陪跑服务，通过一对一辅导跟进学员工具应用情况，解决实际工作中的落地难题，确保知识与技能的有效转化。

课程落地工具表：

工具名称	工具用途	应用场景
标准化岗位说明书	界定岗位核心信息，为绩效工作提供依据	考核认知落地、绩效标准设定前期岗位梳理
KPI 指标终稿	确定岗位核心 KPI，明确指标定义与标准	绩效标准设定阶段确定最终指标体系
绩效考核指标设定表	系统化呈现考核指标信息，实现标准化	制定正式岗位绩效考核指标文件

绩效观察记录表	记录观察数据，为绩效分析提供支撑	管理者跟踪、记录员工工作过程
绩效辅导计划	制定个性化辅导方案，推动绩效提升	为不同绩效水平员工设计专属辅导策略
绩效评估表	标准化评估工具，保障考核科学规范	开展正式员工绩效评估工作
绩效面谈计划方案	明确面谈要素，提升面谈计划性	绩效面谈开展前的筹备工作
员工绩效改善计划	制定个性化改进方案，解决绩效问题	为绩效待提升员工设计改进策略
绩效面谈纪要	记录面谈核心内容，作为辅导依据	面谈结束后整理正式记录文件
月度绩效管理辅导计划表	明确月度辅导要点，实现常态化跟踪	对员工开展月度绩效辅导与落地跟踪

课程大纲

第一讲：AI 工具基础交互与绩效辅导认知

一、绩效管理核心认知

1. 绩效管理的六大真谛

2. 绩效考核的三大价值

1) 管理价值

2) 发展价值

3) 战略价值

3. 绩效管理的三种境界

——基础境界、进阶境界、高阶境界

4. 绩效考核的五大原则

5. 绩效辅导与改进的核心内涵

二、AI 技术基础与工具解析

1. AI 核心技术在绩效管理领域的应用原理

2. 主流 AI 工具（DeepSeek、豆包）实操演示与功能特性分析

3. 不同 AI 工具在绩效辅导各场景的适配性

1) 信息检索场景

- 2) 文档撰写场景
- 3) 数据分析场景
- 4) 方案生成场景

4. AI 工具基础操作方法与高效提问技巧

三、AI+DeepSeek 赋能绩效辅导的核心维度

1. 自动化替代重复性工作
2. 智能化提升绩效分析能力

3. 个性化生成绩效辅导方案

- 1) 基于员工绩效数据的定制化辅导策略
 - 2) 针对不同绩效水平员工的差异化改进方案
 - 3) 结合员工职业发展的个性化成长计划
 - 4) 适配不同岗位特点的辅导方法设计
4. 体系化沉淀绩效管理知识

四、AI 工具实操场景应用

解决：“AI 工具入门难、不会用，无法与绩效辅导工作结合”

场景：绩效管理方法论检索、岗位说明书初步撰写、行业考核案例搜索、企业绩效流程梳理

实操练习：结合 AI 工具输出资料，梳理所在企业某岗位绩效辅导全流程，识别流程痛点

学习成果 1：掌握至少 5 种 AI 工具的基础操作，能精准检索绩效辅导相关知识与案例

学习成果 2：输出某岗位的绩效辅导流程梳理表及痛点分析清单

第二讲：AI+DeepSeek 赋能绩效考核认知与绩效循环构建

一、绩效考核认知核心要点

1. 绩效评估的核心难点
2. 传统考核与现代数字化绩效考核的本质区别

3. 企业常用的绩效考核方法

- 1) KPI 关键绩效指标法
- 2) OKR 目标与关键成果法
- 3) 360 度绩效考核法
- 4) 平衡计分卡
- 5) 行为锚定评价法
- 6) 关键绩效事件法

4. 绩效的五大关键要素
5. 绩效考核失败的“六不”因素

二、绩效循环体系构建

1. 绩效考核循环图的核心环节
2. 各环节的关键执行任务与操作标准

3. 绩效循环各环节的衔接逻辑与联动机制

- 1) 计划为执行提供依据，执行为计划优化提供数据
 - 2) 监控为执行保驾护航，执行为监控提供真实信息
 - 3) 评估以计划为标准，反馈连接评估与改进
 - 4) 改进为下一轮计划提供参考，形成闭环管理
4. AI 在标准化绩效循环中的应用价值与路径

三、AI+DeepSeek 辅助考核认知与循环落地

1. AI 辅助生成绩效考核认知宣导材料

2. AI 分析绩效实施失败案例

- 1) 案例输入
- 2) 问题提取
- 3) 原因分析
- 4) 方案生成

3. AI 辅助设计标准化 360 度绩效考核表

——考核维度、考核指标、评分标准、表格生成

4. AI 优化岗位说明书

四、AI 工具实操场景应用

解决：“员工不理解考核目的、绩效流程混乱，考核认知不统一”

场景：考核认知宣导文档撰写、绩效失败案例分析、绩效循环优化、标准化岗位说明书生成

实操练习：基于模拟企业背景，用 DeepSeek 生成研发岗绩效管理核心价值解读文档，优化绩效循环体系

学习成果 1：输出某岗位的绩效考核认知宣导文档（AI 优化版）

学习成果 2：生成绩效循环优化方案（含 AI 应用路径）

学习成果 3：完成某岗位的标准化岗位说明书（AI 生成+个性化补充）

第三讲：AI+DeepSeek 赋能绩效标准设定

一、绩效标准核心认知

1. 绩效标准的定义与核心价值

2. 绩效标准的设定原则与要求

- 1) 定量为主，定性为辅
- 2) 具体明确，无歧义
- 3) 切合实际，可实现
- 4) 与战略对齐，有导向
- 5) 动态调整，可优化

3. 关键绩效指标（KPI）的核心定义

4. 绩效考核指标的四个核心标准

——数量标准、质量标准、时间标准、成本标准

5. 绩效指标的四个衡量尺度

二、KPI 指标科学设计

1. KPI 指标设计的核心原则

2. 岗位核心产出与价值点的分析方法

3. 不同岗位 KPI 指标的设计重点与方法

- 1) 管理岗
- 2) 业务岗
- 3) 职能岗
- 4) 技术岗

4. KPI 指标的定义规范与撰写要求

三、AI+DeepSeek 赋能绩效标准全流程设计

1. AI 分析岗位核心职责与价值点

2. AI 辅助提取与设计 KPI 指标

- 1) AI 指标初筛
- 2) AI 指标筛选
- 3) AI 指标完善
- 4) AI 输出初稿

3. AI 辅助校验 KPI 指标合理性

4. AI 生成标准化绩效考核指标设定表

5. AI 设计员工工作周报模板

四、AI 工具实操场景应用

解决：“KPI 指标提取难、衡量尺度不清晰、指标与岗位不匹配”

场景：岗位核心价值分析、KPI 指标提取与设计、绩效考核指标表制作、周报模板设计

实操练习：基于驾驶员岗位工作任务清单，用 AI 工具提取 KPI 指标并生成标准化绩效考核指标设定表

学习成果 1：应用 AI 工具生成某岗位《KPI 指标终稿》

学习成果 2：应用 AI 工具生成某岗位《绩效考核指标设定表》

第四讲：AI+DeepSeek 赋能绩效观察与辅导

一、绩效观察核心体系

1. 绩效观察的定义与核心价值
2. 绩效观察中的常见问题与规避思路
- 3. 绩效观察的标准化步骤与操作流程**
 - 1) 观察准备
 - 2) 观察实施
 - 3) 数据整理
 - 4) 结果分析
 - 5) 成果应用
4. 绩效观察的科学方法与应用场景
5. 绩效观察数据的收集、分类与整理要求

二、绩效辅导核心要求与方法

1. 绩效辅导的四个核心要求
——及时性、针对性、建设性、持续性
2. 绩效辅导的核心原则与理念
——人本原则、沟通原则、赋能原则、激励原则
- 3. 不同绩效水平员工的差异化辅导策略**
 - 1) 绩效优秀员工
 - 2) 绩效合格员工
 - 3) 绩效不佳员工
4. 绩效辅导的沟通技巧与表达方法
5. 绩效辅导计划的核心构成要素

三、AI+DeepSeek 赋能绩效观察与辅导落地

1. AI 辅助记录绩效观察数据
2. AI 辅助分析员工绩效短板
- 3. AI 辅助生成个性化辅导建议**
 - 1) 输入员工信息
 - 2) AI 辅导方向
 - 3) AI 辅导方法
 - 4) AI 建议输出
4. AI 辅助制定绩效辅导计划
5. AI 自动整合生成员工工作周报

四、AI 工具实操场景应用

解决：“观察数据不完整、辅导方向不明确、周报整理耗时”

场景：绩效观察数据记录、绩效短板分析、辅导计划制定、工作周报自动生成

实操练习：模拟员工工作场景，用 AI 工具记录观察数据并生成个性化绩效辅导计划

学习成果 1：应用 AI 工具生成《员工绩效观察记录表》

学习成果 2：应用 AI 工具生成《员工绩效辅导计划》

学习成果 3：应用 AI 工具生成《员工工作周报》（标准化 + 个性化补充）

第五讲：AI+DeepSeek 赋能绩效评估

一、绩效评估核心认知

1. 绩效评估的定义与核心目标
2. 绩效考核的误区与表现形式
3. 常见的绩效评价方法与适用场景
- 4. 绩效评估表的核心构成与设计要求**
 - 1) 核心构成
 - 2) 设计要求
 - 3) 不同岗位评估表的设计差异
 - 4) AI 辅助设计评估表的核心优势
 5. 绩效评估结果的类型与应用场景

二、绩效评估标准化实施

- 1. 绩效评分的常见问题与误差类型**

- 1) 常见问题
 - 2) 误差类型
 - 3) 误差产生的原因
 - 4) 误差的影响
2. 消除评分误差的核心方法与措施
 3. 绩效指标权重的科学设定原则与方法
 4. 绩效评估的标准化实施流程
 5. 绩效评估的公平性、准确性保障措施

三、AI+DeepSeek 赋能绩效评估全流程

1. AI 辅助梳理绩效考核误区
2. AI 辅助设计与生成绩效评估表

3. AI 辅助设定绩效指标权重

- 1) 输入指标信息
 - 2) AI 权重分析
 - 3) AI 权重建议
 - 4) 权重调整
 - 5) 确定终稿
4. AI 辅助分析绩效评估结果

四、AI 工具实操场景应用

解决：“评估误区多、评估表设计不科学、指标权重分配不合理”

场景：考核误区梳理、绩效评估表设计、指标权重设定、评估结果分析

实操练习：结合某岗位 KPI 指标，用 AI 工具生成绩效评估表并完成指标权重科学设定

学习成果 1：应用 AI 工具生成《绩效考核误区规避指南》

学习成果 2：应用 AI 工具生成某岗位《绩效评估表（终稿）》

学习成果 3：应用 AI 工具生成某岗位《绩效指标权重表》

第六讲：AI+DeepSeek 赋能绩效面谈与改进

一、绩效面谈核心体系

1. 绩效反馈面谈的定义与核心价值
 2. 绩效面谈的常见问题与破解思路
- #### 3. 绩效面谈的标准化实施流程

面谈准备→面谈开场→结果沟通→双向交流→问题分析→计划制定→面谈收尾

4. 绩效面谈五步法的核心操作要点

5. 不同绩效结果员工的面谈策略选择

- 1) 绩效优秀员工
- 2) 绩效合格员工
- 3) 绩效不佳员工

二、绩效改进计划制定

1. 绩效改善计划的核心定义与价值

2. 绩效问题的根源分析方法与步骤

- 1) 根源分析方法
- 2) 分析步骤
- 3) 分析维度
- 4) AI 辅助根源分析的优势

3. 绩效改善计划的核心构成要素

4. 员工月度绩效管理辅导计划表的设计与实施

5. 绩效改善计划的落地跟踪与效果评估

三、AI+DeepSeek 赋能绩效面谈与改进落地

1. AI 辅助设计绩效面谈计划方案

2. AI 辅助分析绩效问题根源并生成改善建议

3. AI 辅助制定员工绩效改善计划

- 1) 框架自动生成
- 2) 内容智能填充
- 3) 可操作性优化
- 4) 动态适配调整

4. AI 自动整理绩效面谈记录

5. AI 同步更新员工月度绩效管理辅导计划表

四、AI 工具实操场景应用

解决：“面谈沟通难、改善计划不落地、资料整理繁琐”

场景：绩效面谈计划制定、绩效改善方案设计、面谈纪要整理、月度辅导计划更新

实操练习：基于某员工绩效评估结果，用 AI 工具生成绩效面谈计划与个性化绩效改善计划

学习成果 1：应用 AI 工具生成《绩效面谈计划方案》

学习成果 2：应用 AI 工具生成《员工绩效改善计划》

学习成果 3：应用 AI 工具生成《绩效面谈纪要》

学习成果 4：应用 AI 工具生成《员工月度绩效管理辅导计划表》

课程落地转化建议：

一、方案目标

推动学员将 AI 培训所学知识与技能应用于绩效管理实际工作，提升绩效辅导工作效能，实现 AI 培训效果的有效转化，助力企业绩效管理体系数字化升级。

二、具体实施内容

1. 课后作业布置与批改

1) 作业布置：培训结束当天，向学员发放针对性作业，要求结合自身绩效管理工作场景，设计至少 1 个 AI+DeepSeek 应用方案，方案需包含应用场景描述、AI 技术选择、实施步骤、预期效果等内容，限期 7 天内提交至指定线上平台。

2) 作业批改：培训老师在收到作业后 5 天内完成批改，对作业进行打分（满分 100 分），针对优秀作业标注亮点并提炼可复用方法，对存在问题的作业提出具体修改建议，同步将批改结果反馈给学员。

2. 线上复盘与答疑

培训结束 1 周后，组织一次线上复盘与答疑会议（时长：1-2 小时）。提前 3 天通知学员会议时间与链接，会议中先由培训老师梳理课程核心知识点及学员作业常见问题，再预留充足时间让学员提问，老师现场针对性解答，同时鼓励学员分享作业修改后的应用进展与实操心得。

3. AI 落地大赛（有条件的企业可举行）

1) 大赛筹备：培训结束 1 周后启动大赛报名，学员以个人或团队（不超过 3 人）形式报名，报名截止时间为培训结束 1 个月。明确大赛主题为“AI+绩效辅导实际场景应用”，设置一、二、三等奖及优秀奖，制定清晰的评比标准。

2) 成果提交与评比：学员需在培训结束 3 周内提交 AI 应用成果（如应用报告、实操演示视频、绩效辅导成果案例等）。组建评审小组（由企业领导、培训老师、AI 领域专家组成），从应用创新性、业务贴合度、实际落地效果、价值提升度等方面进行打分，评选出获奖名单并进行企业内部公示。

3) 颁奖与成果分享：公示结束后，组织线上或线下颁奖仪式，为获奖学员颁发荣誉证书及奖品。同时，邀请获奖学员分享 AI 应用成果、实操方法与落地经验，促进学员间的交流学

习，推动 AI 工具在企业绩效管理领域的全面落地。

三、保障措施

安排专人负责线上平台运营、复盘会议组织、AI 落地大赛统筹等全流程工作，及时响应并解决实施过程中出现的各类问题，确保课程落地转化方案的顺利推进与有效落地。

说明：本方案为初步方案，通常情况下，会在培训前与企业做进一步沟通，根据企业绩效管理实际情况、学员核心需求，调整成最符合企业实际的个性化方案。