

# 基础绩效管理

## -----如何评价，反馈，激励下属

主讲：舒涛

### 课程背景

- 企业困境：在市场竞争激烈的背景下，企业面临提升绩效、增强竞争力的迫切需求。绩效管理作为企业管理的重要组成部分，对于实现战略目标、提升员工执行力具有关键作用。
- 重要性：绩效管理不仅关乎企业的业绩，还直接影响员工的成长、满意度及团队的协作效率。因此，掌握科学的绩效管理方法对于企业的可持续发展至关重要。

### 课程目标

- 树立绩效管理意识：增强管理者对绩效管理的重视，理解绩效管理与企业战略目标的紧密联系。
- 掌握绩效管理技能：使学员能够设计科学合理的绩效系统，有效管理绩效过程，并准确评估员工绩效。
- 提升管理效能：通过绩效管理实践，提升企业的整体绩效，促进员工个人成长与职业发展。

### 课程特色

- 系统性强：课程内容涵盖绩效管理的各个环节，从理论到实践，构建完整的知识体系。
- 实战导向：结合大量实际案例，让学员在模拟情境中学习和应用绩效管理技能。
- 互动性强：采用讲授、分享、练习等多种教学形式，提升学员的参与度和学习效果。
- 个性化辅导：针对学员的具体问题，提供个性化的指导和建议。

### 课程对象

- 中高层管理者，负责企业战略目标制定与执行
- 人力资源部从业人员，具体实施绩效管理工作
- 各部门负责人，参与本部门绩效管理与评估

课程时间 1 天

### 课程大纲

#### 1. 绩效管理概述

##### 1 绩效管理的定义与意义

- 1.1 定义：规划、组织、使用资源以实现目标
- 1.2 意义：提升业绩、员工成长、财务与生产效率

##### 2 绩效管理的作用与目的

- 2.1 作用：实现企业战略目标、提升员工执行力

2.2 目的：建立科学、合理的绩效管理体系

### **3 绩效管理系统设计**

#### **1 绩效系统的构成**

1.1 目标设定、过程管理、评估与反馈

#### **2 绩效系统的设计原则**

2.1 战略导向、SMART 原则、可操作性与可衡量性

#### **3 绩效指标设计**

3.1 KPI 与 OKR 介绍与选择

3.2 关键绩效指标 (KPI) 设计方法

3.3 目标与关键结果 (OKR) 应用实践

### **4. 绩效管理过程管理**

#### **1. 绩效计划制定**

- 绩效目标的 SMART 原则设定
- 目标分解与任务分配

#### **2. 绩效执行与监控**

- 绩效数据的收集与分析
- 绩效沟通与辅导技巧

#### **3. 绩效评估与反馈**

- 评估方法与工具介绍
- 绩效面谈技巧与反馈机制

### **5. 绩效改进与员工发展**

#### **• 绩效差距分析**

- 识别差距与原因
- 制定改进计划

#### **• 员工发展与激励**

- 绩效与职业发展关联
- 激励策略与措施

#### **• 绩效文化构建**

- 绩效导向的企业文化
- 持续改进与学习的氛围营造