

绩效管理

课程背景：

绩效管理的核心目的是提升个人、部门和组织的绩效，通过激发员工的工作热情和提高员工的能力和素质，以达到改善公司绩效的效果。随着市场竞争的不断加剧，企业需要更高效的员工来应对市场的变化和挑战。绩效管理可以帮助企业识别和激励高绩效员工，提高整体工作效率；人才的稀缺，尤其是优秀人才的稀缺是许多企业面临的共同问题。通过绩效管理，企业可以更好地了解员工的能力和潜力，并提供相应的培训和发展机会，以吸引和留住优秀的人才；随着企业的发展和变革，员工的角色和职责也会发生变化。绩效管理可以帮助企业调整员工的目标和行为，以适应组织的变革需求。

课程收益：

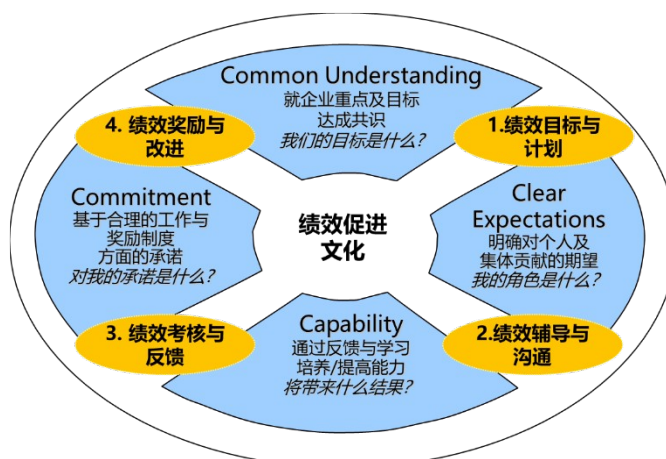
- 正确认知和理解企业绩效管理工作的目的
- 厘清绩效指标与战略的关系
- 掌握绩效标准制定的方法和流程
- 绩效管理结果的合理应用

课程时间：1天，6小时/天

课程对象：专业人力资源从业者、业务团队负责人

课程方式：理论讲解+案例分析+互动

课程模型：



课程大纲

导言：

探索：

- 1、绩效管理与工作的关系？
- 2、绩效管理的难点和困惑点？

第一讲：如何看待绩效管理工作？

案例分享：中国最早的绩效管理案例

- 1、绩效管理的定义拆解
- 2、讨论：绩效管理是谁的事？

思考 1：绩效管理仅仅是 HR 部门的事情吗？

思考 2：在绩效管理中，管理者和员工是什么关系？

思考 3：绩效考核，仅仅是针对公司员工的吗？

思考 4：绩效考核中，为什么总是各种争吵、各种不满？

思考 5：绩效考核中，是逐级考核还是企业一把手一考到底？

第二讲：指标拆解和目标体系的建立

思考：绩效指标从哪里来？

- 1、绩效管理与经营战略的关系

案例讨论：对于总经理和部门经理的看法，你更赞同哪一个？

- 2、指标/标准体系的六个要点

团队共创：根据指标类型和提取原则，提炼出你所在团队/岗位的 3~5 个绩效指标

- 3、绩效目标的分解以及目标值设定的四分法

团队共创：使用目标分解方法，给刚刚提炼出的 3~5 个绩效指标，匹配相应的标准

第三讲：绩效辅导与面谈反馈

1、辅导框架的五个步骤

角色扮演：分角色体验绩效辅导的流程和步骤

2、绩效反馈系统的建立——评审系统&申诉系统

3、绩效反馈的三段论模式

4、绩效反馈中的“要”与“不要”

5、绩效反馈过程中突发状况的应对处理

6、绩效面谈中的积极聆听

第四讲：绩效结果的应用

1、绩效考评的流程及主要内容

2、员工绩效结果管理

3、人才管理的工具——绩效和能力矩阵

