
《绩效管理执行实务》

绩效管理如同一把双刃剑，
可以让企业一蹶不振，也可以让企业脱胎换骨~

管理者面临的最大问题就是人才的管理，尤其核心员工的管理。如何对企业做到人尽其才、才尽其用。是当下企业在组织发展中面临的重要问题。善于用人，绩效倍增；用人失当，危及组织！本课程意在帮助公司管理者，掌握绩效管理技术，善用绩效评估方式。协助部门人才成为千里马，助力部门成长与完成公司要求。

【课程收益】

- 理解公司执行绩效管理的目的，帮助团队达成公司任务要求；
- 课堂实际演练绩效管理的各种常见工具，掌握员工自驱力提升的秘诀；
- 熟悉过程进行中容易产生的问题，应对方案提前了然于心。

【课程特点】

- 让效果能落地：所学能即用，沟通非难事；
- 让课程能学透：明白步骤，掌握重点；
- 让每人都改变：立即演练，相互学习。

【授课形式】概念剖析、现场指导、研讨互动、情景演练、实际体验

【培训时间】2天 / 12小时

【培训对象】HR 人员、基层管理人员、中层管理人员。

【课程大纲】：

1、为什么要做绩效管理

- 公司如何看待绩效管理
 - 组织方面
 - 个人方面
- 应纳入绩效管理的指标
 - 销售
 - 成本
 - 市场
 - 产品
 - 人才
- 绩效管理给公司带来的帮助
- 管理者在绩效管理中扮演的角色
- 绩效管理体系应该包含哪些模块
- 绩效管理执行的雷区

2、目标管理与分解

- 目标管理的概念
- 目标设定与分解
- 目标设定的原则
 - SMART 原则
 - 数量原则
 - 共同原则
 - 改变原则
- 个人目标与团体目标的关系
 - 承接

-
- 战略
 - 掌握

3、工作计划的制作

- 工作计划的重要性
- 工作计划的形式
- 工作计划的类别
 - 按计划内容分类
 - 按组织职能分类
 - 按计划期限分类
- 工作计划的内容
- 企业制定计划的方法
 - 集体会议法
 - 滚动计划法
- 确保计划有效实施
 - 掌握可分析的事实
 - 拟定方案与选择最优方案
 - 准确评价工作计划

4、绩效评估技巧

- 选择绩效评估方式
 - 德能勤绩
 - KPI 关键考核指标
- KPI 指标的选择
 - 如何决定 KPI
 - KPI 的权重设计
 - KPI 的不同计分方式

-
- 绩效评估步骤
 - 考核结果的运用
 - 评分偏差的原因
 - 如何避免考核偏差

5、员工绩效面谈

- 绩效面谈目的
- 绩效面谈流程
- 面谈原则的掌握
- 各类型员工谈话重点
 - 绩效好的员工
 - 绩效差的员工
 - 有才能的员工
 - 资格老的员工
- 避免面谈误区
- 淘汰机制的建立

6、执行过程的问题与对策

- 问题 1：各部门对绩效管理的重视程度不够
- 问题 2：绩效目标不明确，绩效考核的牵引力不够
- 问题 3：绩效考核实施后，部门/员工的绩效提升不明显
- 问题 4：如何把经营任务与个人业绩相结合
- 问题 5：如何从经营角度做绩效分析，找出问题根源
- 问题 6：如何避免绩效考核流于形式