**实战绩效管理**

**广州 2021年07月16-17日**

**费用：3980元/人**

如何实现企业的战略目标，绩效管理是关键。凡事预则立，不预则费。公司必须把公司的战略目标和每个人的工作结合起来，千钧重担众人挑，人人肩上有指标，才能保证整个公司形成合力，众志成城，创造佳绩。本课程以系统的理论与实操相结合，通过对目前绩效管理中存在的问题进行一一解答，通过系统的工具对绩效考核指标进行科学的分解，并进行有效的绩效激励，为员工指明方向、激发斗志、调动广大员工的积极性，提高绩效管理的效果，防止绩效管理流于形式。

**课程目标：**

深入理解绩效管理对于企业及员工发展的意义，辨析绩效管理过程中常见的问题及原因；

掌握为员工设定绩效目标的准则及技能；

学习掌握绩效考核政策的制定，明确考核周期，考核方式以及评分评级等；

探讨如何将考核的结果应用于员工的晋升与激励；

**谁应参加？**

HR部门的管理者及专业人士， 职能部门的管理者

**第一章绩效管理的步骤，流程及常见问题**

绩效管理的四个步骤

目标设定，辅导跟进，考核和激励

绩效管理实施现状调研报告分享

绩效管理过程中的常见问题

**课堂讨论**：

我们公司在绩效管理中最常见的问题有哪些？如何改进？

HR和职能部门管理者在绩效管理中的分工与协作

**第二章绩效目标的分解及设立**

目标管理的理念以及在绩效管理中的核心意义

KPI指标体系及OKR目标体系的差异

员工绩效目标的两种形式

业绩指标 vs. 行为指标

量化及非量化KPI 指标的设定

设定KPI指标需要遵循的原则

对KPI指标完成情况的衡量

QQTC 准则的应用

**课堂练习**：应用QQTC 准则，设定员工的绩效指标及评分标准

行为指标的设定

设定行为指标的目的和意义

行为指标的类型及评分标准

绩效指标的沟通，跟进与调整

**第三章绩效考核及评级**

绩效考核的目的

绩效考核政策制定的原则以及内容要点

根据绩效考核的对象区分考核方式，考核周期的差异

绩效考核评分及评级

评分和评级的差异

正态分布及末位淘汰机制的建立

对员工进行综合评估

**案例分析**： 对于这些员工， 应该如何考评？

**课堂讨论**： 如何建立考核准则，给予员工公正客观的评估？

评估误差的产生及预防

**第四章绩效激励**

将绩效考核的结果应用于员工激励

将绩效考核的结果与员工的奖金和调薪挂钩

月度浮动薪资的设置

年终奖金规则制定以及与绩效的链接

将绩效考核的结果与员工的培训发展相链接

基于员工的技能短板，制定绩效改进计划

将培训计划与员工的绩效改进相结合

应用九宫格，明确绩优及高潜人才，制定培养方案

处置业绩不佳的员工

调岗及解除劳动合同

风险的预测及防控

**课程回顾及总结**

**Carol Zhang**

美世学习与发展首席顾问

张女士是美世学习与发展首席顾问，在人力资源规划，人员的招聘及配 置，人才发展，绩效管理，薪酬福利等方面都拥有非常专业的知识和经验。

张女士在人力资源领域拥有近二十年的管理及培训经验，为近300家企业提供过培训及咨询服务，包括：各省市电信及移动分公司、盐田港集团、 华润集团、美的集团、三星电子、松下电器、可口可乐、万科地产、中信 银行、搜狐网络、上汽通用、 中国建投集团、中石化、广州港集团、中 国移动、中国电信、太平洋人寿、三菱电机、广发银行、中信银行、延长 壳牌、倍耐力轮胎、康明斯动力、欧姆龙电子、柳汽五菱、平安科技、中 怡人寿、楼氏电子等。

张女士是工程及管理双学士，大学毕业之后进入广州宝洁有限公司成为 “管理实习生”，担任过项目经理，生产经理等职。之后，在500强的跨 国公司担任过内部运作及人力资源管理的高级经理。在跨国企业任职经历 超过16年。 张女士拥有中欧国际工商管理学院的MBA学位，在多伦多大学进修人力资 源管理专业，并拥有国际注册培训师及由国际教练联合会颁发的教练资格证。