

《基于战略的绩效管理》

很多企业在绩效管理方面遇到了诸多问题，如：没有绩效管理或者绩效管理流于形式，对员工的业绩提升和行为改造变化不大，仍然是员工表现好与坏一个样，优秀地优秀，平凡地仍旧平凡；尽管实行了绩效管理，但企业整体绩效和精神面貌改进不显著，没有得到有效提升；考核目标不明确，为了绩效考核而考核，考核结果没有与相应的薪酬、奖惩、培训、晋升、职业发展通道等配套措施来激励员工，导致员工的积极性不高，行为改进不显著，发展通道有限……

理实认为绩效管理是作为评价员工贡献大小、促进员工价值提升，从而促使企业价值改善的最有效工具，同时绩效管理也是薪酬激励、晋升、奖惩的基础和重要依据，因此，科学合理的绩效管理体系具有非常重要的意义。让我们共同走进《基于战略的绩效管理》，使绩效管理真正发挥有效作用！

课程目标:

- 突出系统性、前瞻性和实操性系统性；
- 根据讲师多年企业人力资源经验，将先进的人力资源管理理论与实践同中国国情相结合，向学员传授系统、前沿、实操性强的人力资源管理方法和工具；
- 帮助学员应对所在企业人力资源领域和业务领域面临的挑战。

课程内容:

一、为什么要推行绩效管理？

- 企业人力资源开发与管理模型
- 建立绩效管理体系的目的假设

二、运行中发现了什么问题？有什么难点？

- 对推行绩效管理心理上有畏难情绪
- 不了解公司绩效管理的推进规划
- 认为做了绩效考核就是做好了绩效管理
- 未明确公司绩效管理的导向
- 未充分重视岗位评估



- 对实行强制分布法有保留意见
- 部分领导未实行绩效管理
- 个人必须了解团队其他人的绩效结果也是误区之一
- 个人职业生涯设计很少与绩效管理相结合
 - ※ 专业技术岗位序列
 - ※ 企业员工职业化过程
- 考核标准的战略导向和操作性不强
- 没有时间做绩效管理

三、如何解决与克服？

- 进一步理解公司绩效管理的理念
 - ※ 绩效管理的定义
 - ※ 绩效管理的基本理念
 - ※ 绩效管理的工作重心
 - ※ 人力资源部门在绩效管理工作中的角色
 - ※ 各级管理者的责任定位
- 进一步掌握绩效管理的操作技术
 - ※ 绩效管理的周期（过程）
 - ※ 绩效管理的过程之一：计划
 - ※ 绩效管理的过程之二：绩效反馈
 - ※ 绩效管理的过程之三——评估
 - ※ 绩效管理的过程之四：绩效奖励
 - ※ 绩效管理关键技术小结

四、绩效管理运行总结

课程对象：

人力资源管理、各部门经理、顾问师及有志成为人力资源专业人士的人员

课程时间：

一天