

绩效管理

天津农学院人文社会科学系 李厚本

lihouben@126.com

18602260000

上一讲小结

绩效评估

- 绩效考核的职责分担
- 确定评价者
- 考核过程
- 绩效考核的常见错误
-

绩效反馈

- 绩效反馈的目的和内容
- 绩效反馈的过程
- 绩效反馈的技巧

绩效管理的流程



Section6 绩效评价结果的运用

- 人力资源管理决策
- 绩效改进
- 员工职业生涯发展

人力资源管理决策

- 招聘和选择
- 薪酬和奖金
- 岗位调整
- 培训与开发
- 人力资源规划

Topic6-1 绩效评价的结果如何运用到绩效管理决策？

Discussion: 5minutes

Presentation: 10minutes

Conclusion: 5minutes

Topic6-1 绩效评价的结果如何运用到绩效管理决策？

- 招聘和选择
- 薪酬和奖金
- 岗位调整
- 培训与开发
- 人力资源规划

招聘和选择

- 验证招聘方法的有效性
 - 跟踪、验证招聘测试评估的准确性，提高招聘测试方法和工具的准确度和有效性
- 改善绩效的途径
 - 分析组织绩效不佳的原因，如果存在能力不足的问题，可能需要通过招聘新人解决
 - 如果是人员总量不足的问题，也需要通过招聘新人解决

薪酬和奖金

- 如何根据绩效决定薪酬？
- 是给奖金还是涨工资？
- 涨固定工资还是浮动工资？
- 一次支付还是多次支付？

岗位调整

- 职务和能力相关还是和绩效相关？
- 如何得出关于能力的可靠评价？
- 人职匹配——最根本的问题

培训与开发

- 了解员工的长处与不足
- 制订培训计划

人力资源规划

- 了解组织总体人力资源状况
- 根据组织战略制定招聘、培养计划，进行人力资源政策调整

绩效改进

- 绩效改进的意义
- 绩效改进的参与人
- 绩效改进计划的制订
- 绩效改进计划的实施

绩效改进的意义

- 绩效改进真正体现了绩效管理的核心思想，即绩效考核的目的是为了提高绩效，而不仅仅是了解绩效
- 绩效改进是真正促进组织和个人目标实现的环节
- 绩效改进是绩效管理真正形成封闭的循环

绩效改进的参与人

- 员工是主体
- 上级是教练
- 人力资源部门是支持和咨询者
- 总经理是最终负责人

绩效改进计划的制订

- 上一个考核期的考核结果，不足的方面
- 改进实施计划
- 改进后应达到的标准
- 资源和条件

绩效改进计划的实施

- 绩效改进计划可以和绩效计划合并实施
- 监督和检查
- 沟通和指导
- 总结和确认

Questions & Answers

谢谢大家！