

电力企业绩效管理实务

梁良

课程背景：

如何实施有效的绩效管理，如何摆脱绩效管理、绩效考核形式大于内容，制度大于实效的困境？中大型电力企业如何发挥绩效管理的系统化优势？中小电力企业如何富有实效地导入和应用绩效管理？这是当前摆在大多数电力企业管理者桌面上的现实问题和疑虑。绩效管理的核心到底在哪里？如何才能切实把握住绩效考核的“有效性”和“有用性”？本课程的设计，旨在解开电力企业绩效管理实践过程中常见的一些“纠结”和困惑，剥离出隐藏在复杂的制度和系统背后的核心问题和关键点，有助于学员精准地理解和把握绩效管理的核心思想和方法。

课程收益：

1. 有效提升各级管理者对绩效管理的认知水平和观念；
2. 系统学习和掌握绩效管理的原则、流程、方法；
3. 掌握绩效管理核心的管理工具及其应用技巧的训练；

课程对象：电力企业各级管理人员 部门经理 总监 高层主管

课程时间：2天（12小时）课程

课程纲要：课题导入：绩效管理中常见的问题解决的思路

一、认识绩效管理

- 1、绩效管理的目的
- 2 绩效是什么
- 3、绩效管理的目的——常见的问题

问题一：关注人事决策，忽视绩效发展

问题二：关注绩效考核，忽视绩效管理

问题三：关注事后，忽视事前

问题四：人事决策与绩效不挂钩

问题五：大家不清楚为什么要考核

二、绩效管理的角色分析

- 1、被考核者
- 2、考核者
- 3、绩效考核职能部门的角色分析
 - 职能部门绩效管理中的计划
 - 职能部门绩效管理中的辅导
 - 职能部门绩效管理中的评估
 - 职能部门绩效管理的结果应用
- 4、职能部门绩效计划

三、职能部门绩效管理之目标管理

- 1、目标管理的六个特征
 - 共同参与制定
 - 与高层一层
 - 可衡量
 - 关注结果
 - 及时的反馈与辅导

- 以事先设定的目标评估绩效
 - 2、目标管理的价值与意义
 - 3、设定目标的几个问题
- SMART 原则
- 设定目标的七个步骤
- 目标对话
- 关键绩效指标和工作目标的应用

四、绩效指导及强化 - 概述

- 1、经常性指导
- 2、中期回顾
- 3、绩效评估（评分）

五、等级评定中的主观误差

- 1、常见偏差
- 2、如何消除评定中的主观误差

六、如何进行绩效面谈

- 1、绩效面谈的要点
- 2、绩效面谈五步法
- 3、如何面对下属的不同意见

七、制度化与非制度化激励

- 1、制度性激励
- 激励的原则 公平 刚性 时机 清晰
 - 职业发展激励
 - 金钱激励问题
- 2、非制度性激励