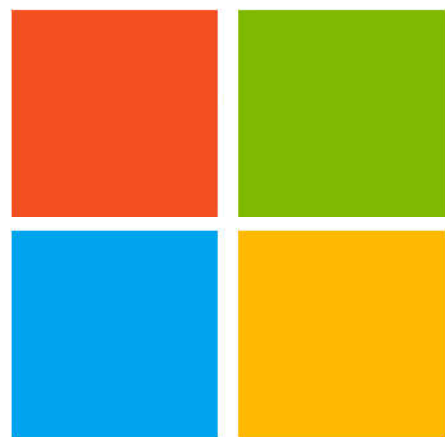


姚琼课堂

向微软学绩效管理



Microsoft

课程大纲

绩效考核目的

考核与薪酬理念

经理的角色

绩效管理流程

微软人力资源战略

微软绩效管理要素

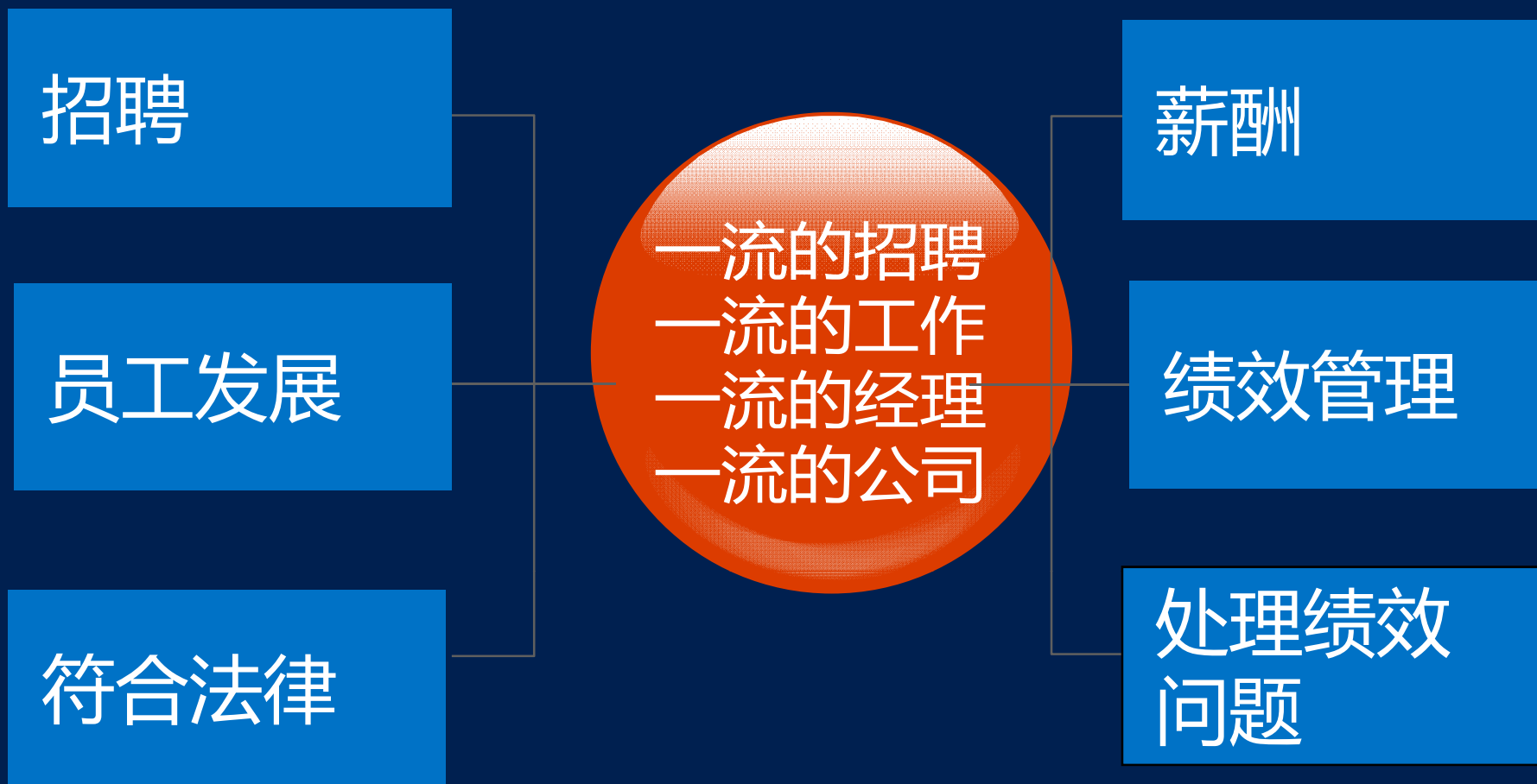
影响力

绩效管理角色

一对一谈话

绩效与职业生涯

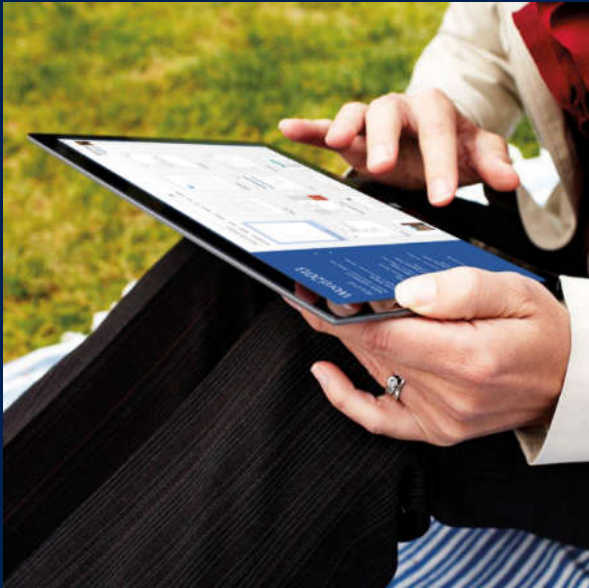
微软的人力资源战略



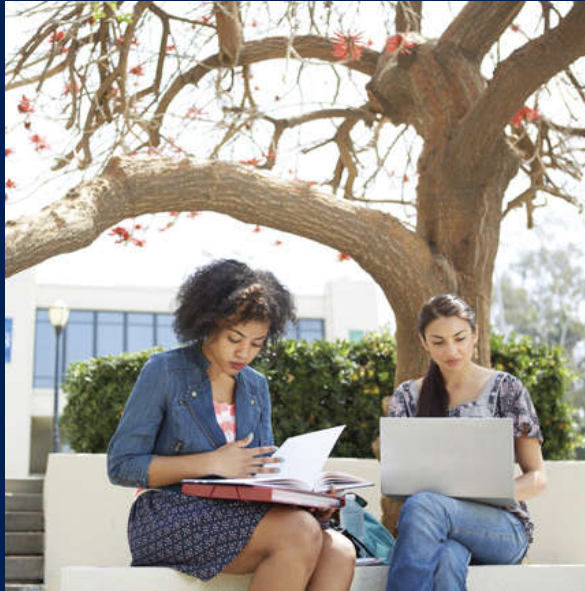
微软绩效管理的要素

- 设定清晰的目标
- 持续而一致的反馈
- 理解微软所需的技能
- 填写书面考核表
- 通过经理反馈表给您的经理打分

绩效考核的目的



过去一年绩效反馈的回顾



直属经理打分的机会



为确认或确定今后
目标的讨论的机会



将财务的奖励直接与绩效
挂钩（加薪/奖金/股票）

考核与报酬理念



为绩效而
付薪

基于双方
一致目标的
达成

为工作而
付薪

支持业务
的目标

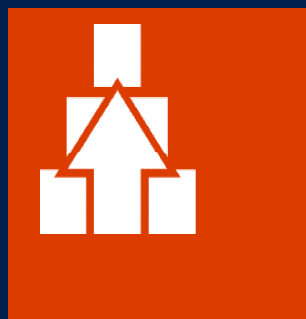
绩效管理流程：持续的根据目标管理绩效



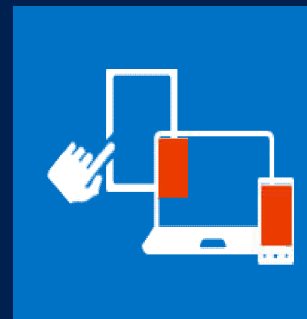
设定目标



职业发展/
绩效检查



随时晋升



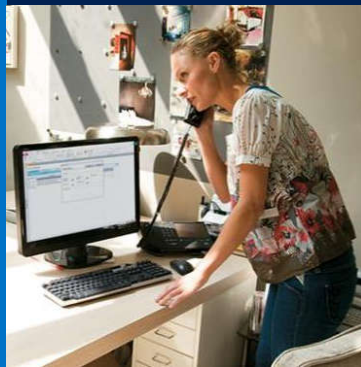
年度绩效
考评

一对一反馈

人力资源角色分配



经理



人力资源
人员

决策层

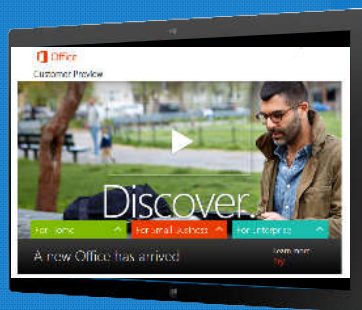


员工



经理的角色

绩效考核
中最重要的
角色



采用一个
教练的方
法

解释组织
的需要以
及业务的
侧重点

提供看法

支持员工
的努力



微软的角色



框架

工具

资源

员工角色



自我评估



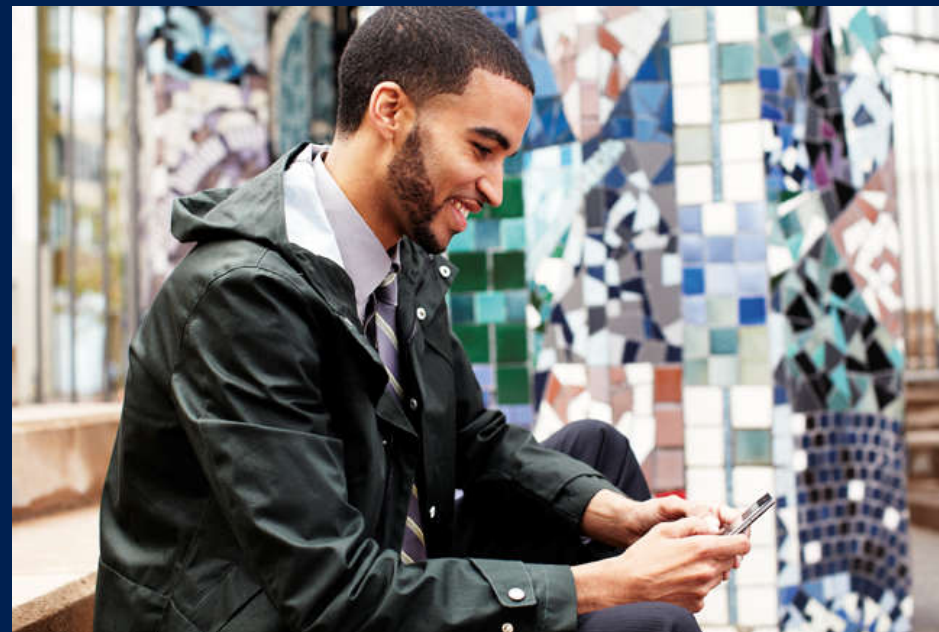
计划工作



自始至终的
跟踪



自我职业生
涯发展

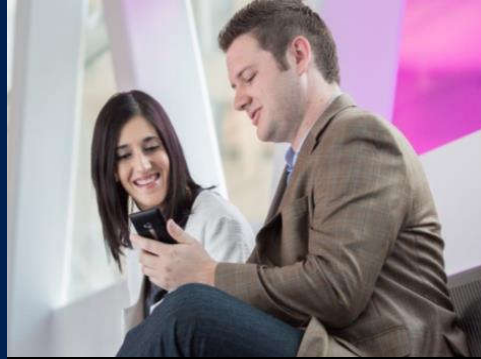


阶段性一对一面谈的重要性



Feedback

员工没有机会得到
对于他们绩效的反
馈



Behavior

员工可能继续重复没
有效率的行为



Career

缺乏职业发展的指导

有效的一对一面谈

同步



Synchronize

表扬



Celebrate

解决



Resolve

提高



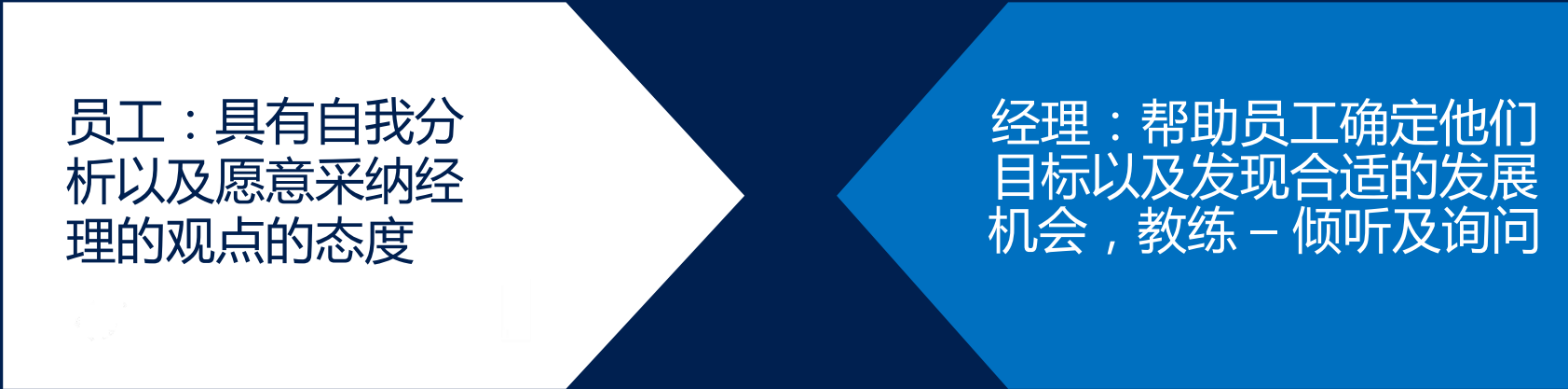
Improve

行动



Action

讨论与保持



员工：具有自我分析以及愿意采纳经理的观点的态度

The diagram consists of two chevron-shaped boxes pointing towards each other. The left box is white with a dark blue border and contains text about the employee's role. The right box is solid blue and contains text about the manager's role. The background is a solid dark blue.

经理：帮助员工确定他们目标以及发现合适的发展机会，教练－倾听及询问

职业 Vs. 绩效 讨论



包括目标，任务交付，
以及对于产出的一致
同意



职业与专业讨论集中
于帮助员工结合他们
的工作，将来他们的
期望以及微软的业务
需要



绩效讨论 集中于员
工在目前岗位的工作
情况

微软重新定义绩效：影响力

微软现在具体考核员工绩效、进行谈话以及奖励员工的核心是基于以下三条：

1：个人成就

2：对他人成功
所做的贡献

3：通过团队协作
取得的好成绩



总结与回顾

微软的角色

人力资源角色

经理的角色

员工的角色



Thanks

