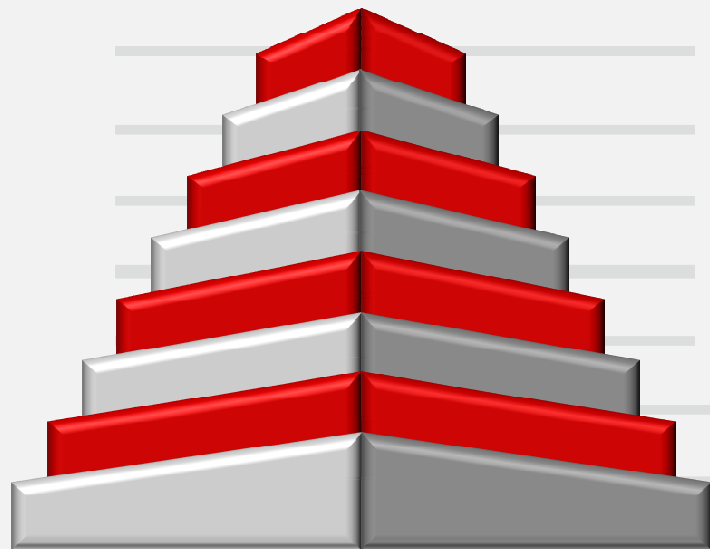


姚琼课堂



向麦当劳
学
绩效管理

八个新领导能力



有效坦诚地沟通

顾客至上

领导创新和变革

培养并善用人才

有策略地计划和执行

以团队合作取得成功

以影响力进行领导

以成果为导向

人才评审

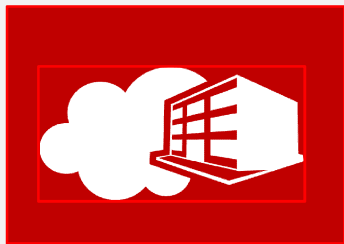
01

人才
评审会

02

制定继任
计划

可晋升等级



现在可胜任人选



未来可胜任人选

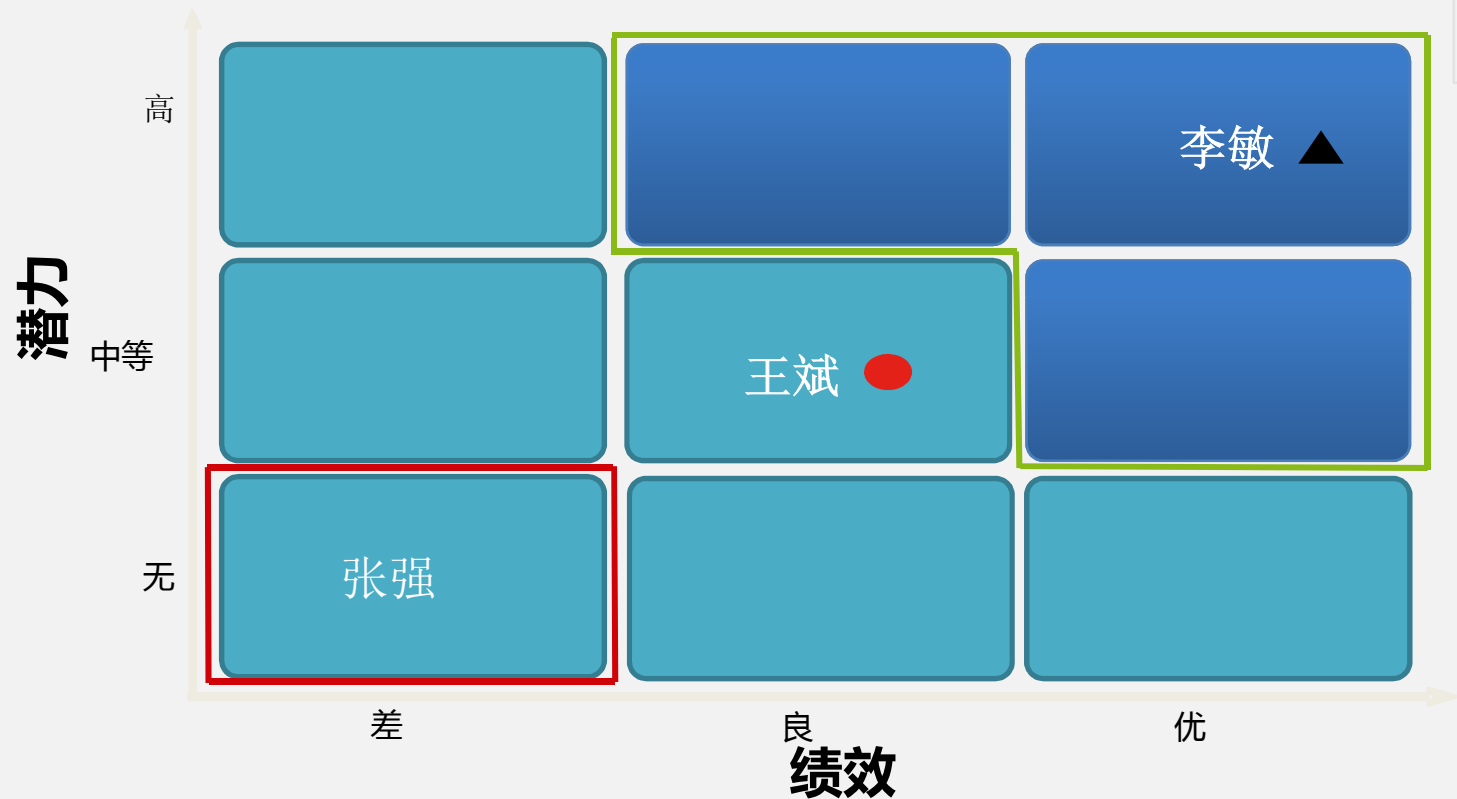


新到职位



现任人员

人才九宫格



标记

● 有流失风险

➡ 未来一年应该调动

▲ 本岗位超过五年

人才评审会议模板

年轻人才：优秀绩效 + 绝大潜力 + 领导力 + 学习能力
低于10年工作经验，年龄小于35岁

照片

姓名: 李敏
职务: 销售经理
人才库：高级经理

潜力：
下一步发展：
主要贡献：

照片

姓名:XX
职务: XX经理
人才库：XXXX

潜力：
下一步发展：
主要贡献：

照片

姓名: XX
职务: XXX
人才库：XXX

潜力：
下一步发展：
主要贡献：

照片

姓名: XX
职务: XXX
人才库：XXX

潜力：
下一步发展：
主要贡献：

继任者计划表格

继任者

本人下一步职业发展

[illegible]

Q&A

1 绩效的奖惩机制不明确，怎么办？

2 绩效考核如何才能真正发挥作用？

3 进入人才库，一定要给候选人晋升机会吗？



Thanks