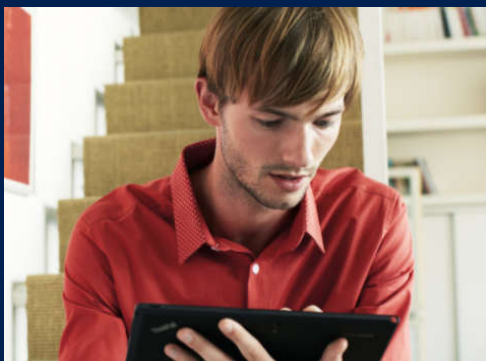


姚琼课堂

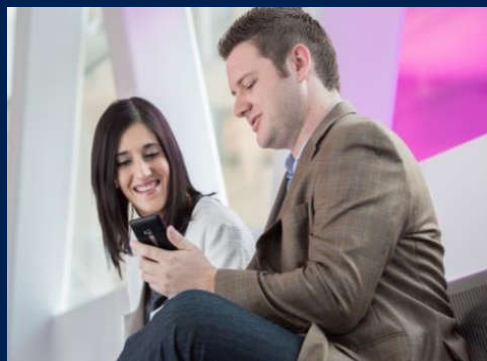
向微软学绩效管理

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



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



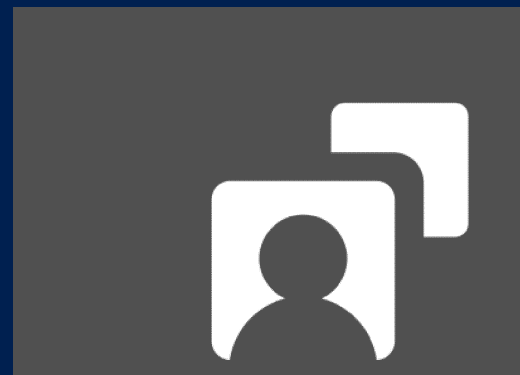
职业 Vs. 绩效 讨论



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

Q&A

1 直接下属人数比较多，一对一面谈多久一次合适？

2 绩效优秀的人也需要一对一面谈吗？

3 经理不擅长绩效面谈，怎么办？

Thanks

