

姚琼课堂

向IBM学绩效管理



IBM领导力素质模型





优秀经理的7个管理行为

- 1 确保员工理解自己的工作，以更好地实现公司战略目标和部门目标
- 2 身体力行，建立清晰的绩效标准，积极管理低绩效者
- 3 认可员工或团队做出的积极贡献
- 4 确保积极的绩效氛围，倾听员工诉说并找出问题，帮助员工。
- 5 培养团队氛围，发扬公司的企业文化和核心价值观。
- 6 鼓励员工勇于创新，支持付诸实践的员工的想法
- 7 指导员工，帮助员工建立适合自己的个人发展计划和发展目标。

3

员工管理目标4个方面的考虑 (WHAT+HOW)



业务目标对组织建设与员工管理的要求



年度计划中的人员管理



领导力素质模型



经理岗位要求



员工管理目标模板

员工管理目标模板				
编号	员工管理目标	衡量标准	权重	
1				
2	设定2—4项支持组织绩效提高、有关部门内部人员管理的指标，包括人才发展、下属发展和团队建设等内容。	管理目标期望标准与评估标准，定性指标写详细描述，定量指标写公式	总权重100%，单项指标权重建议在20—50%之间	
3				

5

个人发展目标设定



个人发展目标模板			
编号	个人发展目标	衡量标准	权重
1	设定2—4项支持业务目标的需要提高的个人能力，“个人发展目标”应该支持个人发展计划和其他学习计划、职业发展计划等	目标期望标准与评估标准，定性指标写详细描述，定量指标写公式	总权重100%，单项指标权重建议在20—50%之间
2			
3			

Q&A

1

激励制度如何设置才算合理？

2

目前没有发展目标，如何办？

3

目标如何与工作实际结合起来？

让业绩说话
Performance Says

Thanks

