

资深 HR 手把手教你做绩效管理

《资深HR手把手教你做绩效管理》精华页

用图解方式，快速看懂绩效管理的核心逻辑、方法与落地要点

HR实用速查版



★ 绩效管理不是“打分”，而是把战略变成行动、把行动变成结果。

1 战略视角



- 绩效管理的本质：战略落地的杠杆
- 不仅看结果，更要引导行为
- 目标、辅导、评价、应用形成闭环

★ 像“战略指南针”一样指引全员行动

2 KPI设计



- 四原则：战略导向 / 岗位价值 / 结果+过程 / 行为引导
- 好指标要看得懂、做得到、评得准
- 把模糊要求改造成可衡量标准

原说法	改造后
工作态度好	按时完成任务率 ≥ 95%
积极配合部门工作	跨部门协作项目完成率 ≥ 90%

把“感觉”变成“数据”

3 绩效辅导



- 辅导比打分更重要
- 步骤：对目标 → 给反馈 → 定行动 → 做复盘
- HRBP是教练，不只是裁判



像带队训练，而不是期末一次考试

4 激励与应用



- 绩效结果要用于薪酬、晋升、培训、发展
- 不同岗位，激励方式要不同
- 奖励什么，就会强化什么行为

销售：业绩激励

研发：创新激励

核心人才：长期激励

⚠️ 错配风险：想要团队协作，却只奖个人业绩

5 数据化管理



- 看板化：KPI达成率、团队对比、趋势分析
- 数据能帮助发现异常指标与离职风险
- 数字化让绩效更透明、更及时、更可追踪



给HR装上一套“雷达系统”

6 前沿与组织能力



- 绩效管理要连接组织能力建设
- 关注：执行力、协同力、创新力、学习力
- 前沿主题：员工体验、AI辅助、敏捷组织、ESG

组织能力关键词：



★ 未来HR：不只是考核者，更是组织教练

一页记住这本书

- 1 绩效服务战略，不是为了打分。
- 2 指标要具体、可衡量、能引导行为。
- 3 过程辅导决定绩效落地质量。
- 4 结果应用决定激励是否真正有效。
- 5 数据化与前沿实践，让绩效更科学。

行动创造结果！

适合HRBP / HR经理 / 部门主管 / 企业内训学习使用

绩效管理，传统上被视为“打分工具”，但这里强调：**绩效管理是组织战略落地的关键杠杆**。它不仅评估员工表现，更塑造行为、驱动组织能力、支撑战略执行。

1. 战略视角：绩效管理不是考核，是价值驱动

核心理念

- 绩效指标服务企业战略目标
- 考核关注行为与结果
- 辅导、激励与结果应用形成闭环

图示：战略 → 组织能力 → 人才需求 → HR 体系 → 员工行为 → 组织绩效

趣味提示：绩效考核不是“打分游戏”，而是“战略指北针”，每个 KPI 都是战略的微型投射。

2. KPI 设计：从模糊到可执行

设计原则

- 战略导向：指标必须支撑企业核心目标
- 岗位价值：体现岗位贡献
- 结果+行为：短期成果与行为习惯结合
- 引导行为：确保员工日常行动符合战略

操作示例

原指标	改造后指标	可操作动作
工作态度好	按时完成任务率 $\geq 95\%$	每周任务回顾
积极配合部门工作	跨部门协作项目完成率 $\geq 90\%$	参与跨部门项目会议

趣味提示：把抽象指标“魔法化”，让每个员工都能“看得懂、做得出”。

3. 绩效辅导：持续驱动而非年终打分

辅导流程

1. **目标确认：**岗位目标与战略对齐
2. **过程辅导：**定期反馈、行为调整
3. **绩效评价：**量化 + 行为考核
4. **结果应用：**薪酬、晋升、培训挂钩

角色演练

- HRBP → 业务伙伴、辅导者
- 员工 → 被辅导对象
- 情景：跨部门协作效率低，辅导目标为“明确责任、提高协作、缩短周期”

趣味提示：辅导就像“训练小队”，HRBP 是教练，员工是学员，目标是团队协同的“金牌成绩”。

4. 激励与应用：绩效落地的加速器

薪酬与激励策略

- 普通岗位：公平稳定
- 销售岗位：绩效挂钩、短期激励
- 核心人才：长期激励与保留
- 研发/创新岗位：宽容试错 + 长期激励

激励错配案例

- 企业希望团队协作，但只奖励个人业绩 → 协作动力下降
- 企业想要创新，但只发短期奖金 → 创新风险增加

趣味提示：绩效激励不是发奖金，而是“行为导航仪”，指引员工做对事、做对团队。

5. 数据化与数字化管理

核心应用

- KPI 达成率、行为指标、员工反馈数据收集
- 数据分析：趋势、异常指标、离职风险预测
- 可视化管理：仪表盘、部门对比、团队绩效分析

工具示例

- 离职预测模型 → 提前识别高风险员工
- 绩效仪表盘 → 让数据“一目了然”

趣味提示：数字化绩效管理就像给 HR 加装“雷达系统”，实时掌握组织动态。

6. 组织能力与前沿实践

组织能力指标

- 战略理解、客户洞察、创新能力、执行力、协同能力、干部能力、学习能力、变革适应力

前沿趋势

- 员工体验与心理契约
- AI 辅助绩效管理
- 敏捷组织与灵活用工
- ESG 与绩效融合

趣味提示：未来 HR 不仅是考核者，更是组织能力教练、战略执行加速器、数据智能玩家。

7. 综合案例演练

模拟情景

- 企业战略：低成本产能向技术+服务驱动转型
- 目标：提升技术服务能力、拓展高端客户、推进数字化制造、培养复合型干部

练习任务

- 战略关键词提取 → 组织能力诊断 → 指标设计 → 辅导与激励方案 → 输出绩效管理方案

趣味提示：把书中的方法“搬进公司实战”，形成闭环：战略 → 指标 → 辅导 → 激励 → 绩效落地。

总结

《资深 HR 手把手教你做绩效管理》核心精髓可归纳为：

1. **战略导向：**绩效服务战略，推动组织能力建设
2. **指标可落地：**KPI+行为指标+能力指标组合
3. **辅导闭环：**持续辅导>年度考核>结果应用
4. **激励驱动行为：**薪酬与激励设计要匹配战略和岗位
5. **数字化加速：**用数据和工具让绩效透明、实时、可操作
6. **组织能力联动：**绩效与战略、人才、文化和组织能力紧密结合

通过图文化、案例化和工具模板化的方式，这本书让 HR 不仅“懂绩效管理”，还能“会操作、能落地”，实现**绩效管理的战略价值最大化**。