课程大纲

**第一单元：做好年终绩效评估**

* 影响员工绩效评估客观公正的主要因素

**互动：你如何评价员工？**

——保证客观公正评估员工的关键点

——数据与典型事件的有效运用

**案例分享：HP公司如何对员工做年终评估**

* 如何妥善处理绩效等级分布的合理性

——为什么要进行正态（强制）分布

——强制比例与强制数量法的比较

——部门人数太少如何做正态分布

——评分拉不开差距如何处理

**案例分享：如何拉差公式来处理某部门评分**

——如何处理360度评估的系统误差

**案例分享：某企业360度评价的纠偏处理**

**第二单元：年终绩效面谈的关键技巧**

* 绩效反馈面谈所需用的几个关键技巧

——绩效反馈面谈的典型流程

——同理心沟通的关键技巧

——沟通说服力的三个来源

**案例分析：负荆请罪的内在逻辑**

——让员工感到评估客观公正的四个关键

——用STAR技巧回顾分析员工工作状况

——用SPIN技巧引导员工认识缺点不断改进

**案例讨论：委屈的小王**

* 绩效反馈面谈中如何处理员工的负面情况

——避免用理性脑应对情绪脑导致的冲突

**案例分析：王石的捐款门事件**

——运用同理心而非同情心

**视频分享：多么美好的一天**

——汉堡包法与合一架构的运用技巧

——忌用极端化的程度描述词

**案例讨论：如何降低老张的负面感受**

——一般化同理技巧的运用

——舞台中心效应的运用

——斯托克戴尔效应的应用

——消除员工常见的五种考核评估误会

* 绩效反馈面谈中处理分歧的关键技巧

——理性分歧的处理技巧

——情绪性分歧的处理技巧

**第三单元：年终绩效奖金分配技巧**

* 绩效奖金的两种典型分配方法比较

——加权分配法的优点及缺点

——等级系数分配法的优点与缺点

* 如何设计奖金基数和系数能产生更好的激励效果

——奖金基数确定的两个方法

——四种典型的奖金系数设计方案的比较

——如何拉开分配差距才能产生更好的激励效果

**案例分享：奎元馆的激励艺术**

* 现场互动答疑