内容目录

第一章 前言 3
第二章 2023-2028 年半导体前道量检测设备市场前景及趋势预测 3
第一节 量检测设备是芯片良率的关键保障 3
一、关键对比：光学检测目前是主要方案 4
二、关键对比：电子束检测适用于高精度场景 4
三、关键对比：明场系统精度高、暗场系统速度快 4
第二节 国内量检测设备市场有望快速发展 5
一、驱动力 1：全球半导体市场逐步回暖 5
二、驱动力 2：中国大陆晶圆厂持续扩产 5
三、驱动力 3：先进制程提升设备投资需求 5
四、驱动力 4：半导体设备国产替代正在加速 5
五、2023 年全球/中国大陆量检测设备市场空间为 105/35 亿美元 6
第三节 KLA 主导全球市场，ASML 电子束竞争优势显著 6
一、全球：国际巨头主导量检测设备市场 6
二、KLA：历经多次并购、产品种类齐全 6
三、KLA：分产品，2023Q3 晶圆检测/芯片检测收入同比下降 8.4%/25.9% 6
第四节 国产替代正在加速，重点产品持续突破 7
一、国内：量检测设备国产化率不足 10% 7
二、精测电子：立足面板检测主业，半导体产品持续完善 7
第三章 半导体前道量检测设备企业绩效考核策略及建议 7
第一节 企业的绩效管理 7
一、企业绩效管理的概念 7
二、企业绩效管理存在的问题 8
三、企业绩效管理突出抓好三个关键性环节 8
四、企业有效推进绩效管理的对策 9
五、企业人力资源绩效管理必要性 11
第二节 这样做绩效考核，员工才会有干劲 11
一、绩效考核考什么？ 12
二、员工考核的八大误区 12
三、正确的员工考核方案该怎样制定？ 13
第三节 企业人力资源绩效管理存在的问题及解决对策 14
一、企业人力资源绩效管理中的问题 15
（1）对于人力资源绩效管理的认识 15
（2）人力资源绩效管理体系的构建 15
（3）绩效管理沟通反馈时效 16
二、企业人力资源绩效管理优化措施分析 16
（1）明确绩效管理目标，提高员工重视程度 16
（2）优化绩效管理方式，完善绩效管理体系 16
（3）突出文化引导作用，建立绩效管理反馈机制 17
（4）加强信息化建设，丰富人力资源数据信息 17

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

第四节 最新绩效考核制度借鉴.....18
第一条 目的.....18
第二条 适用范围.....18
第三条 奖金结构.....18
第四条 模范员工奖.....19
第五条 礼貌奖.....19
第六条 最受欢迎奖.....19
第七条 工作绩效奖金.....19
第八条 考勤奖金.....20
第九条 激励奖金.....20
第十条 介绍奖金.....20
第十一条 全勤奖金.....21
第十二条 奖学金.....21
第十三条 礼金及慰问金.....21
第十四条 小费.....22
第十五条 年节奖金.....23
第十六条 年终奖金.....23
第十七条 内部创业制度.....23
第十八条 修订.....24
第十九条 施行.....24
第四章 半导体前道量检测设备企业《绩效考核策略》制定手册.....24
第一节 动员与组织.....24
一、动员.....24
二、组织.....25
第二节 学习与研究.....26
一、学习方案.....26
二、研究方案.....26
第三节 制定前准备.....27
一、制定原则.....27
二、注意事项.....28
三、有效战略的关键点.....29
第四节 战略组成与制定流程.....31
一、战略结构组成.....31
二、战略制定流程.....32
第五节 具体方案制定.....33
一、具体方案制定.....33
二、配套方案制定.....35
第五章 半导体前道量检测设备企业《绩效考核策略》实施手册.....36
第一节 培训与实施准备.....36
第二节 试运行与正式实施.....36
一、试运行与正式实施.....36
二、实施方案.....37
第三节 构建执行与推进体系.....37
第四节 增强实施保障能力.....38

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

第五节 动态管理与完善 39
第六节 战略评估、考核与审计 40
第六章 总结：商业自是有胜算 40

第一章 前言

如何做好绩效管理，不仅有利于促进组织的发展和企业绩效的提高，也有助于挖掘潜力和提高员工的能力，特别是有助于将员工的个人目标与企业战略相结合，实现企业目标与个人发展的平衡，进而提升企业的核心竞争力，实现企业可持续发展。尤其对中小企业而言，一方面人力资源管理综合水平不高；另一方面随着国家产业升级和结构调整，竞争更加激励，因此如何提高中小企业绩效管理水平成为迫在眉睫的任务。

那么，企业怎么做绩效考核，员工才会有干劲？
最重要的，如何建立和健全绩效考核制度？

下面，我们先从半导体前道量检测设备行业市场进行分析，然后重点分析并解答以上问题。

相信通过本文全面深入的研究和解答，您对这些信息的了解与把控，将上升到一个新的台阶。这将为您经营管理、战略部署、成功投资提供有力的决策参考价值，也为您抢占市场先机提供有力的保证。

第二章 2023-2028 年半导体前道量检测设备市场前景及趋势预测

第一节 量检测设备是芯片良率的关键保障

根据不同工序，半导体检测分为前道量检测、后道检测及实验室检测，其中，前道量检测主要应用于晶圆加工环节，目前以厂内产线在线监控为主；后道检测主要应用于晶圆加工后的芯片电性测试及功能性测试，目前主要分为第三方测试和厂内产线在线监控；实验室检测主要针对失效样品进行缺陷定位和故障分析，目前主要分为第三方实验室检测和厂内自建实验室。

质量控制贯穿晶圆制造全过程，是芯片生产良率的关键保障。按 Kaempf 标准，晶圆缺陷可分为随机缺陷和系统缺陷，其中，随机缺陷主要由附着在晶圆表面的颗粒引起，其分布位置具有一定随机性；系统缺陷主要来自光刻掩膜和曝光工艺中的系统误差，一般出现在具有亚分辨率结构特征的区域，通常位于一片晶圆上不同芯片区域的同一位置。按缺陷表征，晶圆缺陷可分为形貌缺陷、

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

污染物和晶体缺陷，其中，形貌缺陷包括微小粗糙面、凹坑，污染物缺陷包括分子层面的有机层和无机层等污染物、原子层面的离子、重金属缺陷等，晶体缺陷包括硅原子失位/错位、非硅原子掺杂等。

前道量检测设备具有两大类功能，一是确保 IC 产线量产良率，二是定量监控生产设备，为设备验收、维保提供依据。前道量检测设备可按基本功能、技术手段和缺陷类型等方式进行分类，本文将重点对比光学/电子束、明场/暗场、有图形/无图形等三类设备。

一、关键对比：光学检测目前是主要方案

光学检测速度快、无接触，目前是主要检测技术。光学检测技术通过对光信号进行计算分析获得检测结果，具有速度快、无接触、易于在线集成等优势，根据中科飞测招股书，光学技术的检测速度可以较电子束技术快 1000 倍以上，可以应用于 28nm 及以下全部先进制程，在技术成熟度、通用性、可靠性等方面均已获得晶圆厂的普遍认可，目前是半导体质量控制的主要检测技术，根据中科飞测招股书，2020 年全球光学检测技术市场规模为 57.5 亿美元，在量检测设备中的市场份额为 75.2%。然而，传统光学检测技术因其检测原理受限于瑞利散射，难以保证对先进节点晶圆缺陷的高灵敏度，并且其检测结果通常含有大量噪声缺陷（非杀伤性缺陷），进而干扰杀伤性缺陷的检测。

二、关键对比：电子束检测适用于高精度场景

电子束技术检测精度较高，然而速率较慢、设备成本高。电子束检测技术是通过聚焦电子束至某一探测点，逐点扫描晶圆表面产生图像以获取检测结果。电子束的波长远短于光的波长，电子束显微镜分辨率更高，测量精度优于光学技术；然而测量速度慢、设备成本高，鉴于电子束检测通常接收的是入射电子激发的二次电子，无法区分具有三维特征的深度信息，因而部分检测无法采用电子束技术，主要采用光学检测技术，如三维形貌量测、光刻套刻量测和多层膜厚量测等应用。根据中科飞测招股书，2020 年全球电子束检测技术市场规模为 14.3 亿美元，在量检测设备中的市场份额为 18.7%。

三、关键对比：明场系统精度高、暗场系统速度快

暗场系统主要收集被测物体的散射光，适用于大量晶圆的高速检测。然而，1）散射信号强度远低于入射光和反射光，噪声对检测精度影响较大，直接决定系统检测极限；2）晶圆表面并非完全光滑，微观起伏也会产生散射光（薄雾信号），进而影响检测精度。明场系统通过提供均匀明亮的光场，使用图像传感器收集反射光进而分析缺陷，相比暗场系统，具有检测灵敏度较高、扫描速度较慢等特征，适用于晶圆电路详细检测。现有技术通常只搭配明场或暗场一种系统，因为无缺陷处和有缺陷处存在较大的亮度差异，通过对图形灰度值进行阈值判断实现缺陷分析，目前暗场系统

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

占据晶圆检测设备的主要市场。

第二节 国内量检测设备市场有望快速发展

一、驱动力 1：全球半导体市场逐步回暖

2024 年全球半导体市场有望加速恢复增长。根据 SIA 数据，2023 年 11 月全球半导体行业销售额为 480 亿美元，同比增长 5.3%，在经历连续 6 个月同比降幅收窄后，年内首次实现同比增长，连续 9 个月环比实现环比增长。根据半导体产业纵横公众号，IDC 将 2023 年全球半导体市场规模预测值由 5188 亿美元上调至 5265 亿美元，2024E 市场规模由 6259 亿美元上调至 6328 亿美元，同比增长 20.2%，全球半导体市场正在逐步回暖，2024 年起有望加速恢复增长，短期复苏动力主要是消费电子逐步回暖，受益于华为、苹果等新品发布后的换机热潮，长期发展动力主要是车用、数据中心、工业及 AI 等新兴增长点。

二、驱动力 2：中国大陆晶圆厂持续扩产

中国大陆加强成熟制程产能投资，以中芯国际为例，中芯国际三季报将 2023 全年资本开支上调至 75 亿美元左右，同比增长约 18%，2022 年中国大陆 12 英寸晶圆产能全球占比 22%，2026 年预计增至 25%。半导体行业需求回暖叠加中国大陆晶圆厂持续扩产，国内半导体设备市场长期有望稳健增长。根据 SEAJ 数据，2023Q1-Q3 中国大陆半导体设备销售额为 244.7 亿美元，同比增长 11.7%，2023Q3 同比增长 42.2%。

三、驱动力 3：先进制程提升设备投资需求

先进制程对应量检测设备价值量有望倍增。AI 芯片对性能、功耗和成本等要求较高，先进制程优势显著，同时随着汽车智能化发展，MCU 等传统芯片已经难以满足市场需求，汽车芯片功能的逐步丰富有望助力先进制程工艺快速发展。随着芯片制程进步，设备投资成本将呈现大幅上升趋势，根据中芯国际招股说明书（2020 年 7 月），以 5nm 工艺为例，其投资成本高达数百亿美元，是 14nm 的两倍以上，28nm 的四倍左右。先进制程将对工艺控制水平提出更高要求，检测设备和量测设备价值量有望倍增。

四、驱动力 4：半导体设备国产替代正在加速

国内晶圆厂加速推进设备国产化。根据芯谋研究公众号，2023 年中国晶圆厂设备采购总额将达 299 亿美元，美国、日本、荷兰、中国设备商对应市场份额分别为 43%、21%、19%和 11%，相比

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

2020 年，我国本土设备商的销售额增长约 233%，市占率增长约 4pct，然而国际巨头依旧主导中国设备市场，半导体设备国产替代空间广阔。2022 年 10 月 7 日，美国商务部工业与安全局（BIS）发布出口管制规则，进一步限制中国在先进计算、半导体制造领域获得或使用美国产品及技术。2023 年 10 月 7 日，美国 BIS 对此前发布的半导体出口禁令再次升级，对于半导体制造设备，新规在受控设备清单中又新增几十个项目。中美高科技摩擦背景下，国内晶圆厂持续推进国产供应链整合，半导体设备国产替代正在加速。

五、2023 年全球/中国大陆量检测设备市场空间为 105/35 亿美元

量检测设备约占前道设备支出的 10%。晶圆厂的资本支出主要包括前道制造设备、后道封测设备及厂房建设，据中科飞测（2022/03），前道制造设备支出占比可达 80%，质量控制设备约占前道制造设备支出的 10%。根据 VLSIResearch、QYResearch，2020-2022 年全球半导体检测与量测设备市场规模分别为 76.5、105.1、126.3 亿美元，CAGR 为 28.49%，2020 年中国大陆半导体量检测设备市场规模达 21 亿美元，全球占比 27.45%。

第三节　KLA 主导全球市场，ASML 电子束竞争优势显著

一、全球：国际巨头主导量检测设备市场

全球半导体量检测设备市场集中度较高，根据 VLSIResearch、QYResearch，2020 年行业 CR5 达 82%，前五大设备商均来自美国和日本，主要包括 KLA、应用材料、日立等，其中 KLA 市占率高达 51%。

二、KLA：历经多次并购、产品种类齐全

KLA 历经多次并购。KLA 仪器和 Tencor 仪器分别成立于 1976 年、1977 年，并于 1997 年合并成立科磊半导体（KLA-Tencor）。成立至今，科磊半导体陆续收购多家公司，目前产品线已涵盖质量控制全系列设备。

三、KLA：分产品，2023Q3 晶圆检测/芯片检测收入同比下降 8.4%/25.9%

分产品看，KLA 主要产品包括晶圆检测（仅系统）、芯片检测（仅系统）、半导体工艺（仅系统）、PCB/显示/器件检测（仅系统）、服务以及其他（KLAPro），2023Q3 营业收入分别为 10.1、5.4、1.1、0.7、5.6、1.0 亿美元，同比-8%、-26%、-2%、-47%、6%、-10%。我们以晶圆检测（仅系统）、芯片检测（仅系统）及其他（KLAPro）代表 KLA 量检测业务，2020-2023 年前三季度量检

让每个人都能成为　行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

测（仅系统）业务收入分别为 37.3、54.4、74.1、50.1 亿美元，假设 KLA 市占率维持 2020 年值 50.8%，对应期间全球量检测市场规模分别为 73.39、106.73、145.35、98.20 亿美元，与本文第二章测算基本一致。

第四节 国产替代正在加速，重点产品持续突破

一、国内：量检测设备国产化率不足 10%

近年量检测设备国产化率稳步增长。中国半导体检测和量测市场中，设备国产化率较低，国际巨头处于市场主导地位，根据 VSLI 统计，2020 年 KLA 市占率达 54.8%。国产半导体量检测设备供应商主要包括上海精测、中科飞测、上海睿励等，2022 年营业收入分别为 1.65、5.09、0.72 亿元。按收入口径，2018-2022 年三家公司国内市场份额合计为 0.67%、0.60%、2.11%、2.38%、3.17%，国产化率整体呈现增长趋势。

二、精测电子：立足面板检测主业，半导体产品持续完善

立足显示检测系统，半导体全产业链布局加速。精测电子成立于 2006 年，2016 年成功登陆创业板，公司成立后主要经历四个发展阶段：1）2006-2014 年，立足显示检测系统，打破技术垄断；2）2016-2018 年，借助资本市场，实现跨越发展；3）2018-2019 年，开拓半导体市场，把握新兴机遇；4）优化全产业链布局，打造未来发展新格局。

第三章 半导体前道量检测设备企业绩效考核策略及建议

第一节 企业的绩效管理

一、企业绩效管理的概念

绩效是指员工在工作岗位上的工作行为表现与工作结果，它体现了员工对组织的贡献大小和价值大小。绩效管理是对绩效实现过程中各要素的管理，是基于企业战略基础之上的一种管理活动；

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

绩效管理是通过对企业战略的建立、目标分解、业绩评价，并将绩效成绩用于企业日常管理活动中，以激励员工业绩持续改进并最终实现组织战略及目标的一种管理活动。

二、企业绩效管理存在的问题

自上世纪 90 年代初以来，绩效管理在西方先进企业得到完善和发展，至今仍方兴未艾，而我国的企业只是在最近几年才开始学习和研究这种管理方法，起步比较晚。在实践中，我国多数企业的绩效管理虽取得了一定的成效，但是还存在着大量的问题。

1 绩效管理目的不够明确 强大的思维定势使多数管理者对绩效管理的认识失之偏颇，往往把绩效管理的重心不是放在改进员工工作能力、激发人力资源潜能上，而是放在监督、控制、约束员工的工作行为上，不是放在完善企业沟通机制、提高经营管理水平上，而是局限在人力资源管理中对员工业绩结果目标的评价上，从而带来了“重过去轻未来、重评价轻开发、重约束轻激励、重考核轻奖惩” 的弊端。

2 绩效管理操作不够规范 首先是绩效考核标准不具体。绩效标准应是以企业远景为蓝图，以岗位说明书为基础，辅以目标管理确定的，而很多企业只是在“德、能、勤、绩”几个方面制定一些宽泛、通用的评价标准，没有做到对具体岗位进行具体分析，影响了绩效考核的科学性。其次是绩效考核方式不灵活，企业中岗位种类繁多，情形千变万化，如果只是拘泥于一种定式，业绩考核当然得不出客观、公允的结论。第三是绩效考核结果不落实。如果绩效考核结果得不到及时反馈和应用，不仅使考核失去意义，也容易造成员工需求愿望与需求状况之间的差异，影响人力资源优势的发挥。

3 绩效考评不够客观、透明 有些企业各个部门自定考核项目和考核标准，考核体系缺乏客观性。同时，绩效考核缺乏透明度。其一，目前多数企业的绩效考核标准过于模糊，或难以准确量化。其二，考核的项目和标准缺乏公开化和明确化，员工根本不清楚自己的目标和努力方向。其三，大多数企业对考核的程序不够不明确和公开，员工根本不清楚除了直线管理者还有谁有权力评价他们。

4 团队绩效和个人绩效脱节 从目前许多企业的绩效管理实践来看，员工绩效和团队绩效之间没有形成有效的衔接或衔接得不够恰当。一些企业在管理员工绩效时只是简单地由部门经理对其下属进行打分完全没有考虑整个部门对企业的贡献。

三、企业绩效管理突出抓好三个关键性环节

依靠绩效管理提升企业执行力，必须突出抓好三个关键性环节

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

1 分解战略目标：确立绩效管理的计划体系 分解战略目标，总的来说就是围绕战略目标的落实细化指标、明确标准、确定进度，做到事事有人做、人人有事做、件件做得好。这是提升企业执行力非常关键的第一步。在绩效计划制定过程中，首先是要把企业总的战略目标分解成若干个子目标，将具体指标落实到部门，然后再量化到个人；部门或个人要发挥主体作用，针对子目标制定工作计划。 明确季进度、月进度、周进度；工作流程和本质要求应有具体的标准，能量化的要尽可能量化。以便于理解、把握和考核：这样，通过制定绩效管理，就将企业的整体战略目标拆分成为一个个具体的、便于操作的、易于评估的子目标系统，然后再把每个子日标分配落实到每个小的集体直至个人，不但使企业战略目标有了落脚之处，而且让每个员工都明确了自己的努力方向，有利于个人积极性的发挥，为保证企业执行力的有效提升奠定了良好的基础。

2 动态即时沟通：加强绩效管理的流程控制 在目标执行过程中，常常会遇到各种各样的问题，这些问题必须随时解决，则将严电制约企业执行力的发挥，如员工对绩效计划中日标的理解不到位或有偏差，执行绩效计划时会遇到预料之外的难题，员工对绩效考核中的评价不认同等，却需要及时进行沟通。管理者与员工之间要通过座谈、谈心、例会、报告、咨询、说明等渠道加强沟通交流，以便于技时解决目标执行过程中出现的各种问题，保证企业战略的顺利实现。但如果只注重对沟通结果的考核，而忽视对沟通过程的监控和调整，将会错过解决问题的最佳时机，给整个工作造成无法挽回的损失。所以，解决目标执行中出现的问题，只要致力于管理沟通的改善，全面提高管理者的沟通意识，提高管理的沟通技巧，进而提升企业的执行力。

3 考问执行能力：落实绩效管理的奖惩措施 真正检验企业执行力的环节是绩效评估。绩效评估并不是“秋后算账”，而是对整个执行过程进行客观的总结、分析和评价。在绩效评估中，既要对照绩效目标考察员工的计划完成情况，又要充分考虑影响目标执行成效的不可抗拒因素；既要从中找出员工的失误，又要肯定员工的能动性和创造性在执行过程中的发挥；既要把考核结果与物质利益挂钩，又要与个人价值的实现结合起来，赋予其成就感；既要注重对目标执行情况的回顾，又要着眼企业今后的发展，研究如何进一步提高绩效管理的有效性。总之，绩效管理的根本目的不仅仅是评价结果，而是促进企业战略目标的实现，使之真正成为每个企业管理者提升企业执行力和经营业绩的有效工具。

随着发展竞争的加剧，企业的成长将主要依靠一套科学的、有效的管理体系和制度所培育的独特竞争力。企业执行力是企业核心竞争力的重要组成部分。作为推进战略目标实施的绩效管理，应紧紧围绕提高企业执行力这一目标。一切从企业实际出发，培育企业突出的特色和优势，满足企业经营和发展的需要

四、企业有效推进绩效管理的对策

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

1 更新所有员工的观念。观念问题是中小企业实施绩效管理上最大的障碍和绊脚石，要想使绩效管理得到有效的实施，必须强调全员的绩效意识，必须改变管理者的观念。薪酬、奖金、晋升或降职只是绩效管理中绩效考核结果应用的一个方面。绩效管理不仅仅是人力资源经理的职责，上至高层领导，下至基层员工在绩效管理推进过程中都应该承担相应的绩效管理责任，各级管理者应该把绩效管作为其日常工作的一部分。

2 建立完善的绩效管理体系。绩效管理是一个闭合的循环管理系统，企业要进行有效的绩效管理就必须建立起绩效管理的支撑机构——绩效管理体系。在建立绩效管理体系时应注意两个方面：①绩效管理的宽度。所谓绩效管理的宽度，就是指绩效管理环节的个数，用以评价企业绩效管理程序上的完整性。②绩效管理的精度。所谓绩效管理的精度，是指在绩效管理过程中，企业战略在企业各层次间传递的准确性，用以评价企业绩效管理的准确性，这直接影响到企业战略目标的实现程度。

从体系设计上确保绩效管理与企业战略目标紧密联系。绩效考评能否实现导向战略，实际上就是通过战略导向的关键——绩效指标体系的设计，把企业的整体目标合理地分解为每个业务单元、每个部门、每个团队、每个岗位的绩效目标，通过层层绩效目标的实现来确保企业战略目标的最终实现。因此，应建立全面平衡的绩效指标体系，并及时根据企业经营情况的变化进行动态调整。

3 建立以绩效为导向的企业文化。优秀的企业文化，能够带动员工树立与组织一致的目标，并在个人奋斗的过程中与企业目标保持步调一致；能为员工营造出一种积极的工作氛围、共享的价值观念和管理机制，从而产生一个合适的、鼓励积极创造的工作环境，将会对企业绩效产生强大的推动作用。因此，要成功实施绩效管理系统、适应这个急剧多变的竞争市场、最大的发挥企业潜力，就必须致力于建设一种与企业的绩效管理系统相融合的、高绩效的企业文化。高绩效的企业文化有以下特点：①奖惩分明，创造一种公平考核的环境，制造一种主动沟通的氛围：②鼓励员工积极学习，为员工提供必要的学习、培训机会，使员工不断提高素质；③创造一种良性竞争的工作氛围；④使工作丰富化；⑤提倡多变，鼓励承担责任。基于以上特点，结合绩效考核，可设定“销售状元、创新能手、生产明星”等以业绩为导向的“明星”，鼓励全体员工在不同的岗位上自我成才，通过实现个人价值来完成岗位目标，进而完成企业绩效指标。

4 营造良好的平等沟通氛围，建立健全绩效反馈机制。绩效面谈是经理与员工共同确定下一个绩效管理周期的绩效目标和改进点的主要方式。只有做好绩效面谈工作才能在双方对绩效结果和改进点达成共识以后，确定下一个绩效管理周期的绩效目标和改进点。绩效管理是一个往复不断的循环，一个周期的结束恰好也是下一个周期的开始。做好绩效面谈工作要求经理在同员工进行面谈前要进行绩效诊断；在与员工面谈的时候，经理不能仅仅是告诉员工一个考评结果，更重要的是要告诉员工为什么会产生这样的绩效，应该如何避免出现低的绩效。实际上双方在面谈过程中，同时也对下一阶段的绩效重点和目标进行了计划，这就使整个绩效管理的过程形成了一个不断提高的循

让每个人都能成为 行业专家、管理专家、营销专家、战略专家、成功企业家……

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：https://d.book118.com/996240014243010134