1. 处理绩效问题时应保持以下原则：
2. 对于绩效不好的员工，应及时面谈，找出可能存在的问题，共同改正。
3. 应定好切实的目标，对员工采取鼓励的方式。
4. 要让员工明白自己的错误，并正视自己的问题，适当给予压力。
5. 要让员工理解事情的公平性，并明白自己是以一个帮助者的形象出现。
6. 要让员工明白绩效问题的严格，确定对待工作正确的态度。
7. 具体步骤的实施：
8. 根据案例中的启示，定好奖罚惩处的纪律，并让员工明白纪律的严格性。
9. 让员工正视自己的问题，同时体会到自己的责任。

（3） 对于绩效不好的员工，经理及以上人员积极谈话，并鼓励员工，减少压力。

（4）对于长期绩效不合格者，予以惩处，并警示其他员工。

3、本案例的处理方法：

（1）唐主管与王林沟通，主动帮助王林，定好目标，共同解决主观问题。

（2）积极鼓励王林，让他明白自己的责任。

（3）最后告诉他事情的严峻性，让其确定自己的绩效提升方法，产生动力。

（4）奖罚分明，公开性的警示其他员工。