

# 高效团队建设与管理

---

---

## 一、课程收益

- 1.了解绩效管理的基本知识；
- 2.掌握绩效目标的设定与考评方法；
- 3.掌握绩效反馈与面谈的技巧；
- 4.掌握教练式员工辅导与培育的技巧；
- 5.掌握员工激励的心理学应用技巧；

## 二、授课方式

主题讲解+案例研讨+情境模拟+角色扮演+提问互动+分组讨论

## 三、课程特点

特点1：案例丰富，通过案例研讨，引导学员主动思维，帮助学员自我探索与提升。

特点2：气氛活跃，通过课堂提问、情境模拟、角色扮演、分组讨论等多种互动方式，加深学员对知识的理解，强化学员对实操技能的掌握，突出课程的趣味性和实用性。

## 四、授课时间

1天（6H）

## 五、参训对象

企业各级管理者

## 六、课程大纲

### 第一节 绩效管理的基本认知

#### 一、何谓绩效管理

绩效是指员工在履行岗位职责或角色要求的过程中所表现出来的关键

行为和达成的有效的阶段性结果。

## 二、何谓绩效管理

绩效管理就是管理者与员工双方就绩效目标及如何达到绩效目标达成共识，并增强员工成功地达到绩效目标的管理方法，包括绩效目标、绩效辅导、绩效考核和结果反馈四个环节。

## 三、绩效管理的原则

结果导向

责任承诺

客观原则

考评结合

过程规范

## 四、绩效管理的七大误区

## 五、绩效体系的构成

### **第二节 目标制定与分解**

#### 一、绩效目标的来源

公司目标的分解

岗位职责中提取

工作任务目标化

满足内外部客户的需求

讨论：目标与职责的区别

#### 二、制定绩效目标的 SMART 原则

#### 三、制定目标的关键步骤

#### 四、如何选定关键绩效指标

### **第三节 绩效考评与面谈**

#### 一、绩效考评的内容

#### 二、绩效考评的原则

三、绩效考评的方式

四、绩效反馈与面谈的技巧

### 第三节 员工培育与教练式辅导

一、员工培育与辅导的基本认知

1.管理者的产品就是员工行为，不良的行为源于不良的管理。

2.管理就是让别人做好你想做的事，管理者解放自己的最好方式，就是要培育与辅导员工。

3.员工的素质低不是管理者的责任，但是不能够提升员工的素质，就是管理者的责任——张瑞敏

二、讨论：员工辅导的最佳时机有哪些？

1、人的心理需求特征分析

2、如何给予员工正确辅导

三、如何培育员工应有的能力与态度

1.在职培训（OJT）--提升员工能力的最佳途径

OJT 训练工作教导五步法

2.工作辅导四阶段法

3、四种不同表现员工的辅导方法

问题儿童

老油条

金牛型

超级明星

### 第四节 员工的有效激励之术

一、激励的认知

激励就是激励者运用某种手段使被激励者得到需求上的满足，从而进一步调动其主观能动性，实现预期目标的过程。

## 二、理解人的行为

对管理者而言，员工是实现企业目的、目标的最重要资源。  
管理者时常易从实现目标的手段方面予以观察（理性的角度）。

感情的抑制。

即使同一员工，因时机及状况不同，所表现出的行为也有差异。  
因为个人差异很大。

因此，管理者必须深入了解员工的“人性的一面”。

伤及人的尊严（人格）的管理，不是好的管理。

## 三、了解人的需求

马斯洛的需要层次理论

赫兹伯格的双因素理论

了解员工的 11 项需求

讨论：各位的下属在职场上受到哪些“刺激”

员工需求不满的表现

案例分析：小陈需求不满的原因

## 四、六项激励措施的具体运用

### 课程回顾与总结