

绩效管理定制化内训

课程大纲

【课程背景】

对应企业发展不同阶段，提高管理层的管理能力，实现更高的管理绩效必然成为新的效能挑战，尤其对于单一绩效考评和系统绩效管理的价值差别，会让很多企业管理者把绩效考评和绩效管理混淆不清，导致绩效管理执行零散，甚至误解绩效考评而不知所措。

本次绩效管理定制化课程开发的目的是，为了针对性有效解决绩效管理系统性缺失，提高管理干部绩效管理的系统技能，简单实用应用绩效评估方法和工具提升综合竞争力，达到企业整体更高效能。

定制化部分：针对研发型团队，项目管理型团队解析绩效管理工具应用和激励方法；

【课程形式】

以工作实际情景，分组体验互动形式，全景实战特训营模式；针对团队建设核心主题，解决绩效管理有效性工具化的培训目标。务求达成：系统，简单，实用。

【课程特色】

系统：具备管理系统逻辑的绩效管理实用工具与方法。

实用：全景实战，互动体验，现场应用，实操案例+工具方法。

简单：化繁为简，定制化训练，引导自发总结应用。

【课程收益】

- 1.绩效管理工具有效应用；
- 2.绩效评估结果的激励管理；

【课程时间】一天 6 小时

【课程内容】

壹、绩效管理考评应用

开场、绩效管理故事三则；

1、绩效管理价值：实现六大竞争优势；

a、提高工作绩效；b、有利雇佣决策；c、减少人才流失；

d、发现潜在问题；e、建立人才晋升通道；f、改善团队人际关系；

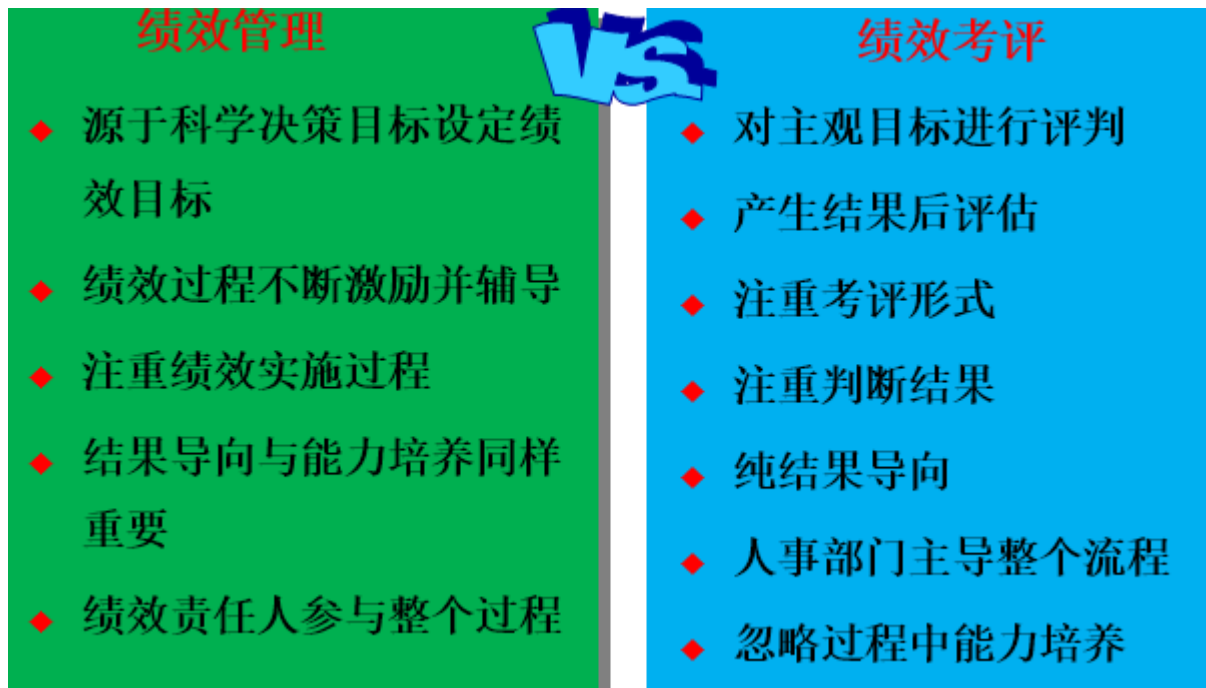
2、绩效考评指标具体化；

素质指标：职业素养，人品道德，职业价值观；

行为指标：应对方法，工作方式，总结分享；

结果导向：执行成果，目标考核；

3、绩效管理 VS 绩效考评；



讨论分享与总结：价值与区别；

案例：某网络科技公司绩效管理系统分析；

研发团队的绩效管理，分析讨论分享；

案例：绩效管理在研发管理体系中的位置；

案例：研发体系的人力资源管理大厦；项目管理式绩效分析；

应用形式：沙盘演练；讨论分享；成果展示；

式、绩效目标管理方法

- 1、依据 SWOT 分析工具目标管理；
 - SWOT 分析如何对应目标？
 - SWOT 分析如何真正系统化应用？
 - 优势分析如何对应绩效管理？
 - 威胁分析关系到绩效管理哪些重要因素？
- 2、平衡积分卡设定目标管理；
 - 平衡计分卡的背景
 - 平衡计分卡的“计分”
 - 平衡计分卡的“平衡”
 - 分解平衡计分卡的四个层面
 - 目标和任务不能错位
- 3、绩效目标设定 SMART 法则；
 - S : Specific 具体的
 - M : Measureable 可衡量的
 - A : Achievable 可达成的
 - R : Relevant 相关的
 - T : Time-based 一定时限的
 - a、团队成员共同认同目标；
 - b、具有一定挑战的明确指标；

- c、清晰的目标实施策略；
- d、已分解关联到个人目标；
- e、制度是基础和保障；管理游戏：数 30

案例：管理故事（三和尚关于分工与功劳的争论）

讨论：三个和尚团队为什么由盛转衰最终失败？他们的团队关键的问题出在什么地方？

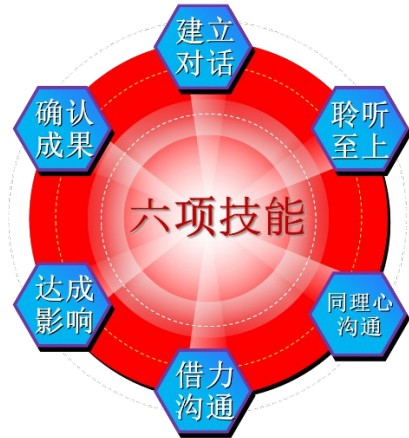
- 4、关键绩效指标 KPI 设定法；
 - 关键绩效指标—KPI 的内涵
 - 建立战略导向的 KPI 体系的意义
 - 怎样建立 KPI 指标体系
 - 建立 KPI 指标体系的两条主线
 - 建立 KPI 指标体系的三种方式
 - 提取关键绩效指标的方法
 - 部门 KPI 指标与下属职位相关的分解细化；

参、绩效管理有效沟通

- 1、 绩效管理达成管理指标，有效沟通是必备前提；
 - 沟通目标：为达成绩效目标的辅导激励；
 - 收集下属的绩效表现信息的必要性和重要性
 - 收集下属绩效表现信息的基本方法
 - 收集哪些绩效表现信息
- 2、 绩效确定的有效沟通；
 - 绩效计划应包含的内容
 - 绩效计划的沟通内容
 - 绩效沟通的障碍与应对策略
- 3、 无效沟通 5 大风险；



- 4、 有效沟通 6 项技能；



四、绩效管理激励方法

案例：一次被挑战的绩效面谈；

1、绩效面谈的激励方法；

绩效面谈要求；

绩效面谈步骤；

绩效面谈要素；

绩效面谈目标；

2、绩效反馈过程激励；

绩效面谈确定的反馈；

绩效反馈的冲突处理；

绩效反馈的信息管理；

3、绩效结果的激发方法；

绩效结果的应用；

绩效激励的多种方式和应用；

4、绩效管理激励的注意事项；

教练式管理在绩效管理中的应用；

绩效管理的考核授权与评估；

绩效管理的考核指标和分级；

