
卓越绩效模式全景实战演练

(6小时/天, 共2天)

★课程意义：

——为什么要学习本课程？(学习本课程的必要性)

作为企业科学管理的有效手段，绩效管理越来越受到企业的重视，并作为一套系统、闭环式管理模式被有效应用和推广。绩效管理突出了人力资源管理的三个核心之一，即岗位管理、绩效管理和薪酬管理。而目前企业绩效管理的现状告诉我们绩效管理的实施存在不够规范化、系统化和科学化管理。

如何有效地推企业绩效管理工作的实施是各企业领导、各部门负责和人力资源管理者面临的共同挑战，企业的多次绩效管理培训实践告诉我们，当前企业绩效管理存在以下问题有待解决：

- 绩效的有关基本概念的认知模糊
- 管理者混淆“绩效考核”与“绩效管理”的概念
- 绩效指标没有量化，未真正有效科学建立 KPI 指标库
- 所制定的目标不知道如何有效分解
- 绩效计划考核表的制定不具有科学化及标准化
- 绩效实施的过程控制缺少相关手段、方法及策略
- 企业的考评主观因素及常见误差偏大
- 企业的绩效面试未实施或实施绩效反馈面谈缺少相关技巧
- 绩效考核的结果绩效工资如何有效应用与计算
- 基层部门、单位如何有效执行绩效考核
- 如何通过绩效管理进行精细化管理，强化执行力，整体提升公司战略核心竞争力

★课程特色：

真实性：本课程是老师多年来为多家公司培训实践的成熟课程。

针对性：针对企业进行课程的设计与开发，专门解决企业绩效管理存在之问题。

实战性：针对性设计企业为背景的实战沙盘演练，消化课程知识，让学员把错误犯在课堂里，只把正确方法带回去。

超值性：课后提供咨询才能享用的实用管理工具，价值不菲，拿回去就能用。

趣味性：分组研讨，沙盘演练，学员像咨询师一样地工作；让学习变成一个饶有趣味的竞赛。

★课程对象：

——谁需要学习本课程

公司决策层、中高层、人力资源总监、经理和公司核心干部。以团队的方式进行学习与研讨，可迅速达成管理共识，掌握方法和工具，形成内部咨询团队，以项目推动的方式迅速建立公司的绩效管理系统。

★课程大纲：

——通过本课程，您能学到什么？

第一讲 绩效计划篇

单元一 正确认识绩效管理之绩效计划

单元二 制定绩效计划的重要性

单元三 制定绩效计划的原则

单元四 做好绩效计划的准备工作

单元五 确定绩效计划的沟通方式

单元六 绩效计划的审定与确认

第二讲 绩效实施篇

单元一 绩效管理实施过程中存在的障碍

单元二 绩效沟通的重要性

单元三 绩效沟通的原则和内容

单元四 持续绩效沟通的措施

单元五 绩效管理实施中存在的误区

第三讲 绩效考评篇

单元一 绩效考评的原则

单元二 绩效考评的制约因素

单元三 绩效考评常见的心理弊病

单元四 绩效考评存在的误区

第四讲 绩效面谈篇

单元一 绩效反馈面谈的重要性

单元二 绩效反馈面谈的准备

单元三 绩效反馈面谈的技巧

单元四 与不同类型员工绩效反馈面谈的技巧

单元五 绩效反馈面谈常见的错误

第五讲 绩效应用篇

单元一 绩效改进计划的制定

单元二 绩效结果与薪酬的分配与调整

单元三 绩效结果的其它应用

单元四 员工绩效问题的妥善处理

第五讲 绩效模式篇

单元一 关键绩效指标 (KPI)

单元二 平衡计分卡 (BSC)

单元三 目标管理 (MBO)