
管理者绩效管理的“五步轮回”

【课程目标】

- ◆ 意识：组织的绩效来自于团队绩效和个人绩效的最终达成
- ◆ 技巧：绩效管理的核心是管理者对员工个人的激励与激发
- ◆ 策略：洞察人心和人性的需求，有效带动团队，让绩效稳步提升

【课程特色】

- ◆ 五幅图表——解构和分析管理与绩效管理的真谛
- ◆ 三个案例——全情表现和演绎组织绩效的症结
- ◆ 一个视频——实现绩效沟通的无障碍反馈

【课程形式】



- ◆ 现场讲授 + 案例谈论 + 问题分析
- ◆ 小组讨论 + 视频教学 + 经验分享

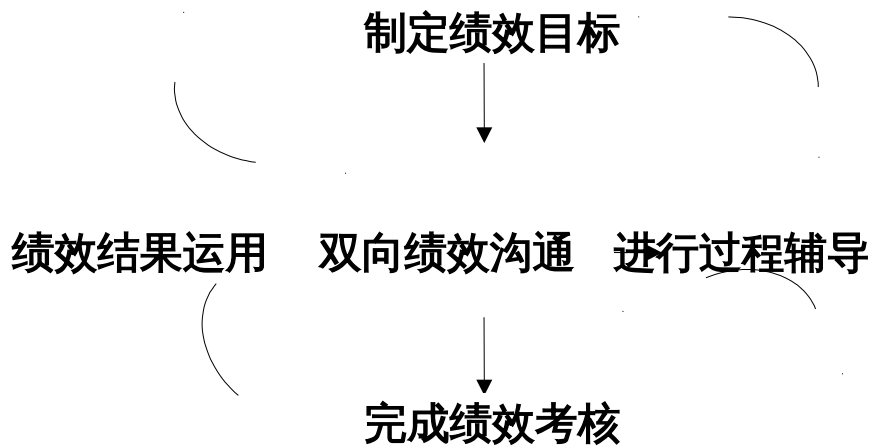
【课程对象】

企业内部用人部门管理者及人力资源部负责人

【课程长度】

2天（12课时）

【课程体系】



【课程内容】

绩效与绩效管理

- ◆ 该重视“结果”还是“过程”？--绩效的本质
- ◆ 绩效管理是什么？绩效管理不是什么？
- ◆ 绩效管理能做什么？--绩效管理的核心功能
- ◆ 绩效管理什么时候做？--绩效管理的前提条件
- ◆ 绩效管理从何处着手？--绩效管理的循环
- ◆ 绩效管理怎么做？--绩效管理的原则

案例1：绩效的本质——关于纯净水公司的绩效考核

绩效管理的第一步——设定绩效目标

绩效管理从制定绩效目标开始

-
- ◆ 什么是绩效目标？
 - ◆ 为什么要设定绩效目标？
 - ◆ 部门绩效目标从哪里来？
 - ◆ 谁来设定绩效目标？
 - ◆ 设定什么样的绩效目标？
 - ◆ 设定的绩效目标如何分解？
 - ◆ 上司、自己和下属绩效目标之间的关系
 - ◆ 管理者在与下属设定绩效目标时来自下属的阻力
 - ◆ 管理者化解下属阻力的方法
 - ◆ 绩效目标与过程控制和有效执行之间的关系

案例 2：如何制定一个 SMART 目标？

绩效管理的第二步——进行过程辅导

绩效辅导是管理者义不容辞的责任，是管理者领导风格的集中体现

绩效辅导

- ◆ 为什么需要辅导？辅导谁？
- ◆ 何时需要绩效辅导？
- ◆ 辅导的主要内容和范畴？
- ◆ 如何进行绩效辅导？
- ◆ 管理者在绩效辅导过程中的 7 种领导风格
- ◆ 管理者在绩效辅导过程中的 5 种领导行为

有效授权

- ◆ 如何真正理解授权？
- ◆ 授权的有效作用
- ◆ 授权的障碍因素
- ◆ 什么事可以授权？什么事应该授权？什么事必须授权？
- ◆ 选择授权人的考虑因素
- ◆ 授权的程序
- ◆ 授权的原则

-
- ◆ 授权的注意事项

案例 3：诸葛亮的烦恼

绩效管理的第三步——完成绩效评估

绩效评估是绩效管理的核心环节

- ◆ 为什么要进行绩效评估？
- ◆ 什么时候进行绩效评估？
- ◆ 评估评什么？
- ◆ 常见绩效评估的具体方法
- ◆ 如何保证绩效评估的公正性？

案例 4：如何减少绩效评估的不公现象？

绩效管理的第四步——双向绩效沟通

绩效沟通贯穿绩效管理全过程

- ◆ 什么是绩效沟通？
- ◆ 绩效沟通在绩效管理过程中的重要性
- ◆ 绩效沟通的目的和本质
- ◆ 绩效沟通中管理者的导向
- ◆ 绩效沟通中下属的导向
- ◆ 绩效沟通前期管理者的准备
- ◆ 绩效沟通前期下属的准备
- ◆ 绩效沟通中常见的策略和方法
- ◆ 如何用好绩效沟通中的正反馈与负反馈

案例 5：与黄刚沟通的难题

绩效管理的第五步——绩效结果运用

绩效结果运用是决定绩效管理成败的关键环节

-
- ◆ 绩效结果的应用方面
 - ◆ 绩效结果的运用导向—管理者和员工
 - ◆ 绩效结果的确定
 - ◆ 绩效结果的正态分布
 - ◆ 绩效结果运用中的激励的误区
 - ◆ 绩效结果运用中的激励的本质
 - ◆ 绩效结果运用中的激励的层次
 - ◆ 绩效结果运用中的激励的方式和手段

组织如何推动绩效管理工作？

- ◆ 企业建立绩效管理体系的必要条件
- ◆ 企业绩效管理的推进步骤
- ◆ 企业绩效管理的精髓
- ◆ 企业绩效管理成功的关键