
《实战型绩效管理》

培训时间：二天

如何在现在企业行业中，实现有效的绩效管理，课斯维首席讲师与您分享全球最佳绩效管理工具

与培训。全球 500 强企业，包括微软，Intel 可口可乐，美孚石油等均实行有效的绩效管理工具。通

过此课程，结合公司实际业务需求，我们为您绩效考核管理体系提供最有效的方法与实用工具。

【课斯维品牌课程优势】

◇ 运用课斯维国际室内体验式课程教学方式及道具，将枯燥的理论知识的讲解更立体化、可视

化、生动化，让学员一同参与其中紧紧围绕课程目标进行学习。

◇ 课斯维特有的课程质量保证体系，让学员从：专注→体验→反省→思考→调整→实践→整合

，来实现课斯维所倡导的“做中学”体系精髓。

◇ 在整个课程中使用的绩效管理工具均为多家世界 500 强企业经多年实践并行之有效的管理实用

工具包

◇ 课程中的每个体验式管理培训环节，均可在课后打包购买，以便用于在企业内部绩效工作的

推行与员工辅导中的可重复性培训。

【培训对象】公司副总/各总监/各部门经理/人力资源专业人士

【培训目标】

- ◇ 了解战略管理的概念及战略管理的流程
- ◇ 掌握有效的绩效管理的概念和具体操作方法
- ◇ 掌握指标分解、目标值设定等绩效管理有关的具体操作方法
- ◇ 了解企业绩效关键流程及流程改进的方法
- ◇ 绩效辅导技巧，以及掌握有效的绩效面谈的方法和技能，进而提升绩效管理水平。

第一天

课程大纲：

第一讲：利用绩效管理实现企业战略

1. 什么是战略管理？战略管理的目的是什么？
2. 什么是绩效管理？绩效管理的目的是什么？
3. 什么是平衡计分卡（BSC）与目标管理（MBO）？
4. 战略管理及绩效管理、关键绩效指标（KPI）有什么关系？
5. 人力资源部门如何通过有效管理成为企业战略伙伴？

案例分析：企业绩效管理的问题与分析

第二讲：如何运用绩效考核实现组织协同

1. 绩效考核与组织协同
2. 案例：组织内部不协调
3. 如何实现组织上下方向一致？
4. 如何实现横向部门的协调统一？

体验式培训环节：漫画企业文化与绩效考核

第三讲、关键绩效指标（KPI）设定

1. 目标的衡量与关键绩效指标（KPI）
2. 如何把公司 KPI 向下分解？
3. 财务指标如何设定？
4. 客户指标如何设定？
5. 内部运营指标如何设定？
6. 学习与发展指标如何设定？
7. 定性指标如何有效量化？
8. 主要业绩与非主要业绩的关系怎样处理？

案例分析：500 强企业绩效考核 KPI 模板分享

实战演练：现场制订与讨论关键 KPI 设置

第四讲、绩效的评价标准——目标值如何确定

1. 怎样计算目标达成率和确定员工最后的得分值？
2. 目标不容易订准确怎么办？
3. 没有历史数据怎样订目标？
4. 资源不同、能力不同对目标的制定有什么影响？
5. 如何让下属主动把目标定的最合适？
6. 长周期的目标如何分解到短周期？
7. 如何确定 KPI 指标的权重？

体验式培训环节：绩效考核问题的解决与决策

第五讲、绩效管理的跟踪与考核

1. 如何记录绩效数据
2. 如何跟踪绩效数据

-
3. 如何回顾与检查绩效数据
 4. 如何进行绩效的年度评估
 5. 如何将绩效结果与绩效奖金挂钩？
- 实战模拟：本公司绩效考核模拟演练

第二天

第一讲、绩效管理系统回顾

1. 回顾企业的绩效管理体系
2. 绩效管理的四大步骤
3. 直线经理在绩效管理工作中的分工和职责

案例分析：微软绩效管理案例分析

第二讲 揭开绩效面谈的神秘面纱

1. 绩效角色如何认知
2. 绩效面谈的好处
3. 三种重要的绩效面谈
4. 绩效面谈循环图
5. 绩效面谈需要谈多长时间
6. 绩效面谈的三个要点
7. 让自己进入面谈状态

小组讨论：绩效面谈流程与成功关键

第三讲 绩效沟通技巧

1. 倾听的三个层次
2. 倾听的练习
3. 不同提问方式的作用和效果
4. 学习掌握 GROW 模型
5. 帮助下属分析问题的工具 OCOSA

测试：你有成为教练的潜质吗？

体验式培训环节：教练型绩效辅导沟通技巧

第四讲 绩效面谈应该如何谈？（技巧篇）

1. 做好绩效面谈前的培训
2. 营造良好的面谈氛围
3. 用提问调整面谈的方向
4. 面谈中的有效穿插技巧
5. 面谈中要控制你自己
6. 面谈中异议的正确处理
7. 化解不误解
8. 说服你的下属

绩效面谈录像观看与分析

角色扮演：如何与员工绩效面谈

第五讲 绩效面谈应该如何谈？（实务篇）

1. 如何与下属谈指标
2. 如何与上司谈指标
3. 绩效面谈中几种棘手问题的处理
 - § 员工拒绝当场签名时，怎么处理？
 - § 员工的意见与主管理不一致时，怎么处理？
 - § 与员工发生争论怎么办？

案例研讨：张经理应该在绩效面谈中如何表现？

第六讲 绩效改进——绩效提升的关键

1. 量身定做员工的绩效计划
 2. 改进的过程比结果更重要
 3. 绩效改进中如何用数据说话
 4. 不要让你的绩效指标一错再错
 5. 几种简单实用的改进工具与方法
- 现场研讨：自己企业的绩效改进应该怎么做？

回顾总结