

《绩效面谈驱动力-绩效面谈》课程大纲

一、课程目标				
1、了解绩效面谈的作用和意义；				
2、掌握绩效面谈的步骤和流程；				
3、学会运用 BEST 反馈技能进行绩效反馈；				
4、掌握绩效反馈面谈实际方法并做实际演练。				
二、课程安排				
60%讲述+15%练习+15%讨论+10%游戏				
三、课时				
1天，6小时				
四、课程内容				
序号	模块内容	课程大纲	授课方法	时间
一	引言	培训与教育的区别	讲述	——
二	绩效面谈现状	1、现状一：只做考核，不做反馈 ◆ 案例：王经理的绩效管理 2、现状二：做过场，敷衍了事 ◆ 案例二：刘经理的绩效面谈 3、现状三：成立管理者独角戏 ◆ 案例三：牛经理与小马的绩效面谈 4、现状四：成了猜谜语的游戏 ◆ 案例四：章经理的“填表游戏”	讲述 案例	1小时
三	效果不佳原因分析	1、原因一：理念偏差 ——认为绩效考核等同于绩效管理 2、原因二：技能不足 ——不知道如何做有效的绩效面谈 3、原因三：机制缺乏 ——没有制度保障	讲述 案例研讨	1小时
四	绩效面谈成功本质	1、让绩效管理回归本质 ◆ 案例：摩托罗拉公司的绩效面谈 2、让管理者体现效能 ◆ 案例：松下公司的五力考核 3、构建企业和谐氛围 ◆ 韦尔奇的 FORCE 管理法则	讲述 案例 讨论	1小时
五	绩效面谈步骤	1、面谈方式选择	讲述	1.5小时

		<p>2、面谈流程</p> <p>3、面谈准备</p> <p>4、如何开场</p> <p>5、面谈策略</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 贡献型 ◆ 冲锋型 ◆ 安分型 ◆ 堕落型 <p>7、倾听技巧</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 互动游戏：你会听吗？ <p>8、PAC 沟通模式</p>	互动游戏	
六	绩效面谈驱动力	<p>1、理念驱动</p> <p>——驱动团队正确思想的建立</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 看板管理 ◆ 案例：中集集团的看板管理 ◆ 高层宣导 ◆ 案例：唐山三友集团绩效面谈 ◆ 工具：《绩效看板》 <p>2、技能驱动：</p> <p>——驱动管理者面谈技能的提升</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 汉堡包反馈法则 ◆ BEST 反馈法则 ◆ 演练：BEST 反馈法则 ◆ 惠普绩效管理工具——员工 GROW 模型 <p>3、机制驱动：</p> <p>——驱动绩效面谈保障体系的建设</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 设置绩效面谈表格 ◆ 工具：《绩效面谈表》 ◆ 面谈纳入考核 	讲述 案例 演练	1.5 小时