
《战略性绩效管理》

【课程背景】

您的生命不属于您自己，属于所有关联的人，您的每一个决定都牵涉到同仁、客户、股东乃至更多生命的未来……作为一个企业领导者，您必须要思考和解决以下问题：

1、您是否感觉到在社会基础建设投资放缓、反腐高压的大环境下，工程造价咨询行业在借资挂靠无序的恶性竞争越来越激烈、越来越公开透明，靠人脉拿项目、靠拆借资质证件、恶意压低咨询费用、给回扣的老套路已越走越窄，路来越短，承接项目越来越困难，事业做到某个阶段无法突破而困扰，或因企业越做越大，人却越来越累；老总总是没时间，而下属总是没工作；管理者时间不够用，花太多时间救火，却发现越救越多，失去了战略发展方向和目标而陷入迷茫，越走越累越不是自己所想要的事业和生活品质？

2、您是否经常会感到有项目缺人才，有人才却没项目、员工私下做单的问题困扰由来已久；苦心培养的关键人员“判逃”，另起炉灶成为您最直接的竞争对手，用低价攻公司的客户资源，挖公司培养的人员，抢公司的项目和市场，损害公司名誉，造成难以挽回的巨大损失……招聘、挖来的员工给高薪却也是走马灯的换，高管不满足，虚假“团结”，各自为政搞山头，拉帮结派，互相拆台，旧部与新人相互排斥；能人来了，制度却坏了，能人走了，业绩和管理就滑坡；老感觉公司没方向，工作没重心，导致某些价值观、管理风格、管理思路不统一、行动不一致，从而影响组织工作效率或内部关系向趋向恶化，始终走不出“好人”招不来，“坏人”赶不走的不良管理氛围？

3、您是否会感觉公司项目拓展完全依赖于老板个人无法放手且忙于出差在外和日常事务性工作，疲于应付……企业内部管理经常性处于一种放羊式的管理；工作靠感觉兴趣、执行随意任性发挥，连基本的工作计划、考勤管理、费用报销、招标保证金、应收账款等都是这本糊涂乱帐，存在职、权、责、利的交叉、缺失和不明确，长期存在职责错位、权力领地、管理断层、问题上交、一错再错、亲属裙带复杂关系、员工散漫、执行力较差等现象和各类纠纷、矛盾，因管理错位、运营不畅、工作忙乱、执行力较差、风险漏洞多、管理成本、问题成本、利润下滑而错失太多的商机；时常感到公司要发展、要提升、要改革需要强大的推动力，单靠目前公司内部力量或个人魅力及经验式管理已很难达成目标，形成有方向却无力量？

4、员工普遍存在喜欢找理由借口抱怨发牢骚对公司不满意，打小算盘，敲怨气鼓”，一肚子不满和愤懑；员工负面情绪像病毒侵蚀着公司，薪酬发放标准不一致，提薪降薪无依据，员工之间相互攀比，造成内部不公平，容易引发新的矛盾和问题；各部门各搞一套难以统一，薪酬单一、体系混乱，造成优秀员流失，反而造成高薪酬低效的问题。年度目标贯彻执行不力、绩效考核难以执行，易走形势，难以客观评价员工的工作绩效，造成内部矛盾加深，员工关系紧张，以德服人，以情服人，就不以“法”服人，缺少公开、公正、公平的氛围，员工积极性和执行力下降，甚至失去信心而造成人才流失！

5、您是否意识到与行业先进水平、国内先进水平等还存在较大差距，需要提高市场拓展、内部管理水平、项目管理、团队管理等方面来企业效益、降低成本，为避免企业少走弯路，节省时间、空间、人、财、物等成本，抓住市场机会；需要借助外脑更专业、更科学的管理思想、管理方法来提升企业的经营与管理水平；

企业战略目标实现需要绩效管理

企业规范化管理需要绩效管理

员工的积极性提升需要绩效管理

企业的执行力提升需要绩效管理

【课程目的】

全面正确把握行业的发展趋势和机会，面对自己的企业不同的发展阶段、管理现状问题和发展目标，能够全面客观准确地分析战略发展、组织管理、项目拓展、运营流程、薪酬绩效管理等问题存在的根源，统一公司员工的思想、理念和改进方向，提升企业招人、育人、用人、留人、激励人的管理艺术，全面打造企业可持续发展核心竞争力和系统化管理建设平台，提高团队向心力和凝聚力！

【课程时间】

一天

【学习方式】

管理问题分析+理论讲解+案例分析+互动思考+小组讨论+模拟演练+现场提问答疑

【学习对象】

董事长、总经理和部门经理以上人员

【学习收获】

执行落地系统帮助解决的十二大困惑

业绩平平→成果卓越 带队不力→焕发士气

目标落空→敬畏成果 人心涣散→凝聚一心

强力要求→自动自发 结果滞后→高效执行

依赖推卸→主动突破 措施不力→措施有力

温水效应→狼性十足 内耗争执→共识承诺

身心疲惫→加持能量 心量不够→胸怀格局

【课程大纲】

第一模块：激励团队 打造系统

第二模块：正确认识人力绩效管理，激励部门团队

绩效考核≠绩效管理

不做绩效管理是等死，做了绩效管理就是找死

高绩效管理的特征：企业与员工都需要绩效管理

如何建立战略性绩效管理激励系统

第三模块：企业痴呆症——认清行业发展方向，做正确的事

解决之道——发展规划激励

工程造价行业发展趋势分析

激励之道——共创美好未来、开创事业发展平台

激励策略——长期激励、中期激励、短期激励

战略规划案例分享

战略的选人、育人、用人、留人策略

第四模块：身体残疾症——量体裁衣搭组织平台，解决“谁来做，做什么，正确地做事”的问题

解决之道——组织设计与职能分工

激励之道——要我做转变到我应做、我要做

职能的选人、育人、用人、留人策略

激励策略——法治与情理

组织设计与职能分工案例分享

第五模块：血管堵塞症——打通企业运营六脉，解决“把事怎么做规范正确”的问题

解决之道——流程设计与优化激励

激励之道——办事高效顺畅、没有风险漏洞：从做什么到怎么做

激励策略——长期激励、短期激励

流程设计与优化案例分享

流程的选人、育人、用人、留人策略

第六模块：心脏动力不足症——解决因项目类别、规模、难易度、时间、技术、团队、成本等因素造成的薪酬管理混乱的问题

解决之道——薪酬设计与激励

激励之道——企业发展需求与员工个人需求的满足：五大平衡薪酬设计方法与步骤

薪酬设计与管理案例分享

薪酬的选人、育人、用人、留人策略

第七模块：建立企业绩效管理系统的五大步骤——打造企业自动自发的激励系统

案例分享：商贸型、生产型、工程造价服务型的绩效管理

第八模块：45分钟互动式现场提问咨询座谈