
《向惠普学习——目标管理与绩效考核》

课程背景

作为一个企业干部，您是否会常常感到迷惑：

为什么我每天都陷身于具体事务而忙累不堪？

为什么我的下属总是不能胜任他的工作？

为什么我总是扮演消防员的角色，到处救火，分身乏术？

为什么我投入了那么多的时间，仍然达不到预期的绩效目标？

为什么…

今天的企业领导，正承受着前所未有的压力，上级希望自己执行到位，下级希望自己指挥得当，同级希望自己多多配合。一提到现状，很多人都会用“忙、乱、累、烦”来形容。

许多中层干部并不是学管理出身，而是因工作出色，由业务骨干提拔到管理岗位上来，因此常常沿袭过去的工作和行为模式。对于管理，他们经常依靠零散的经验和感觉，并没有真正形成系统的、科学的、实操性的管理技能。

为了达成团队的总体目标，如何规划和分解本部门的目标？

资源永远是有限的，为了实现部门或个人目标，必须做哪些“大事”？

如何制定可行的实施计划，以确保完成这些“大事”

“没有任何管理原则比‘目标管理’对惠普的成功有更大的贡献。将总体目标叙述得清清楚楚，并且征得大家的同意支持，在达成目标的过程中，员工在权限范围内，有自行决定最佳做事方法的弹性，这是分权管理的哲学，自由企业的精髓。” Dave 惠普创始人。

课程特色

1. 系统性。课程内容采用国际上先进的主要管理方法论，结合中国企业管理的最佳实践，总结提炼出适合中国本土企业对经理人的管理理念、知识、技能和方法工具的提升体系。

2. 互动性。课程采用互动式教学，内容包括大量案例研讨和课堂演练，通过角色演练、案例研讨等方式加深学员对所学内容的理解和实际转化能力。

3. 针对性。主讲老师为知名实战派讲师，具备专业讲师资质及国际知名企业项目管理实践经验，善于分析和解答学员面临的各种实际问题。

【培训目标】

课程针对管理人员实际遇到的问题为出发点，强调技能提升来解决管理问题，实用性强，课堂气氛热烈且发人深省。

【招生对象】

企业中层管理人员、新任经理人、重点培养的企业骨干。

课程大纲

一 目标管理总论

- ◆ 管理者的各种形态
- ◆ 惠普动态领导力框架
- ◆ 管理的基本功(讨论)
- ◆ 目标管理的基本因素(讨论)
- ◆ 目标管理流程总结

二 企业文化建设

- ◆ 什么是企业文化
- ◆ 组织的企业文化的产生的原因
- ◆ 惠普车库法则
- ◆ 价值观落地分享
- ◆ 案例：惠普愿景五子登科的分享

三 目标管理

- ◆ 目标分解举例
- ◆ 目标管理介绍
- ◆ 发展共同计划的重要性

-
- ◆ 如何设定目标
 - ◆ 评估衡量的样本
 - ◆ OPTS 分析
 - ◆ 实际案例分享
 - ◆ 长短期目标的平衡

四 有效沟通

- ◆ 沟通相关关系的理解
- ◆ 高效沟通应遵循的技巧
- ◆ 高效沟通的步骤

五、绩效考评

- ◆ 设定绩效目标的方法
- ◆ 关键绩效目标的分解
- ◆ 及时的绩效沟通
- ◆ 掌握使用评估矩阵表
- ◆ 有效的绩效监控
- ◆ 有效的员工辅导

课程时间

1天 (6小时/天)