

《向惠普学习——绩效管理》

课程背景

绩效管理体系是人力资源管理体系的重要一环，建立一套完善的而又简单易用的绩效体系至关重要。课程内容由两部分组成，前一部分重点讲设计绩效体系应考虑的因素。课程的另一部分内容重点讲述惠普公司的绩效管理体系，以及四个步骤中的具体操作实务。课程中涉及一套具体而有效的流程和工具，有较强的实用性和可操作性。

- 绩效管理在人力资源管理体系中的定位
- 绩效管理的难点与常见误区
- 设计绩效管理体系应考虑的因素
- 人力资源部和业务部门经理在绩效管理中的角色划分
- 创造优绩的环境
- 目标设定及计划
- 跟踪、反馈
- 绩效评估
- 奖励

- 惠普绩效管理的流程
- 目标管理（MBO）
- 岗位关键绩效指标（KPI）
- 平衡计分卡（BSC）
- 个人业绩计划表
- 执行计划表
- 主要业务指标追踪表

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。

企业收益：

- 1、 作为企业中流砥柱的执行层，全面系统的掌握科学的管理方法，培养职业化的工作态度，提升执行能力，建立年轻化、知识化、高素质的管理队伍。
- 2、 了解管理人员由业务到主管、由主管到领导的角色转变，建立员工职业感、责任感，提升中层干部自我管理能力和。
- 3、 掌握执行的真正涵义，了解战略执行平台、执行的文化和执行需要的技能。
- 4、 掌握目标管理的流程、管理方法及重要性，学会目标的有效分解，并激励员工全方位达成企业目标，为公司战略目标实施奠定坚实的基础。
- 5、 培养有影响力的管理者，掌握有效授权、教练下属的方法和技巧，建立良性的人才梯队，成为具有核心竞争力的团队。
- 6、 帮助学员了解领导的本质与职能，优秀领导者的特质。
- 7、 帮助学员认知自我领导风格，转变领导行为。
- 8、 提升中层干部的领导核心技能，包括创造愿景、个人影响力的建立、激励技术等

【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)
- ◆ 目标管理案例学习
- ◆ 目标管理的基本因素(讨论)
- ◆ 目标管理流程总结

二 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
- ◆ 学员目标管理分享

- ◆ 对学员具体分享的点评

- ◆ 按照惠普的模式重新建立目标计划

三 绩效考评

- ◆ 绩效计划的内容
- ◆ 如何确定 KPI？
- ◆ 学员自己介绍自己部门的 KPI
- ◆ 老师点评
- ◆ 按照标准模式重新构建 KPI
- ◆ 绩效计划沟通与承诺展示
- ◆ 绩效计划沟通与承诺现场练习
- ◆ 绩效跟踪反馈与辅导
- ◆ 绩效跟踪反馈与辅导现场练习
- ◆ 如何进行绩效反馈？
- ◆ 如何进行绩效反馈现场练习
- ◆ 绩效面谈
- ◆ 绩效面谈的现场练习
- ◆ 及时的绩效沟通
- ◆ 及时的绩效沟通现场练习
- ◆ 掌握使用评估矩阵表
- ◆ 惠普实际案例的分享

课程时间

1天 (6小时/天)