

《绩效管理 with 绩效实施实务训练》2 日课程大纲

课程目标

- 1、理解企业愿景、价值观、战略和绩效管理之间的关联关系；
- 2、掌握将公司年度战略目标逐层分解成 KPI 及关键行动计划的方法和工具
- 3、学会设计本部门及下属的年度 KPI、KBI、KCI 的考核指标；
- 4、掌握 MBO、BSC、360 评估、BM 等绩效管理工具及具体应用范围
- 5、掌握目标跟进及反馈的有效方法；
- 6、学会人性化的绩效面谈，让员工接受绩效评估结果

课程价值

对个人：探索并发现自己无限的可能；掌握实现生活及事业目标的最佳途径；

收获一套高效的教练工具帮助他人及团队持续提升

对企业：懂得如何跨越障碍达成目标；知道如何有效激发团队的最佳状态；

探索实现组织最佳绩效的途径；

培训对象

寿险公司的省公司及市公司的人力资源管理者

课程内容

第一天

第一讲 绩效文化

- 1、创造愿景，专注想象
- 2、组织/绩效文化健康诊断（现场通过工具进行有效诊断）
- 3、找出差距及改善的管理实践工具

第二讲 绩效规划

彼得-德鲁克说过：“建立目标是一种平衡：在企业成果与遵循人们所相信的原则之间的平衡，在企业当前需要与长远需要之间的平衡，在期望的结果与可用的资源之间的平衡。”

- 1、目标设定的依据
- 2、BSC 工具用于将公司战略逐层分解的逻辑步骤及实用案例课堂演练
 - ✓ 如何量化难以量化的工作（如领导力、团队协作）
- 3、制定 KPI 的其它有效工具(SKF,BM , QQTC 及课堂应用练习)
- 4、KPI 制定的五大步骤

第三讲 绩效评估与绩效诊断

1、 KBI 的评估方法—行为锚定

- ✓ 如何运用行为锚评估 KBI 和 KCI
- ✓ Mercer 领导力评估工具
- ✓ 360 度评估工具及应用案例介绍

2、绩效诊断工具箱及应用案例讨论

第四讲 绩效面谈与反馈

美国领导力中心及哈佛商学院的研究表明，对企业领导者来说，最重要但同时也最缺乏的能力之一就是有效对话能力。教练式管理最大的秘密就在于如何才能不依靠增加货币资本的投入，而是透过有效对话让管理创造价值。

1、有效对话的基本定义

2、六帽引领法在绩效反馈中的应用

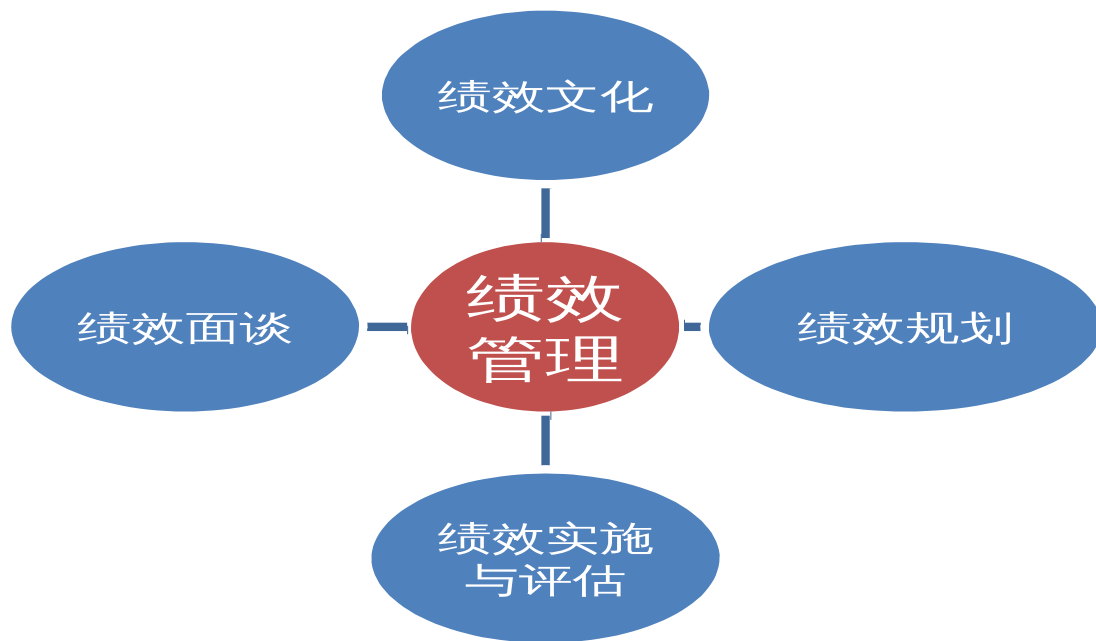
3、4F 聆听技巧

4、两个维度的回应技巧

5、绩效面谈的汉堡原理

6、绩效面谈八步曲

课程逻辑框架



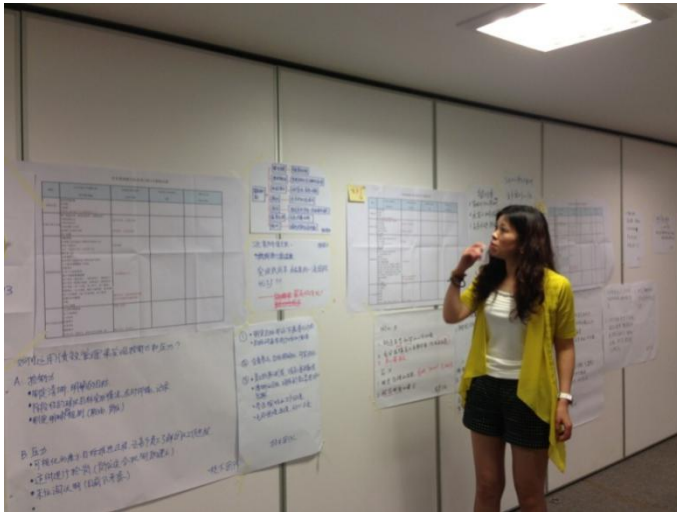
授课方式

采用“教练式+培训式”的授课原则，本着“不仅知道，更要做到”的培训理念，采用学以致用实操步骤、[视频](#)观赏、小组讨论、案例分析、角色扮演、相互点评等授课形式，目的让学员能认真思考、深刻感悟并在行动中直接运用，以成果为导向从企业实际问题入手，帮助企业创造最大绩效。

在日本资生堂企业做《绩效管理》内训期间的培训花絮：



小组讨论制定各部门的 KPI



小组代表分享相关 KPI 指标





利郎内训时，通过使用现场的 KPI 设计工具制定部门 KPI 指标



利郎内训时，部门导出的 KPI 向公司管理层现场讲解说明