

# 战略绩效管理执行与落地

黄红发 老师

## 一、课程背景：

管理是理念的碰撞与交流，信息时代管理层所了解的资讯下属同样可以快速获取，如何让管理更有效？用数据说话！在常规的管理中，大多数管理层更喜欢用逻辑思维来表达，却不敢轻易的用数据。只是因为自己对数据的认识与管理运用不到位。

企业以业绩为核心，以数据为基础。可落地的绩效管理工具是优秀管理者的必备技能，本课程以实际可落地的执行原则为基础，将绩效管理中精髓用通俗易懂的方法教您如何成为绩效管理中的优秀者。

## 二、课程时间：2天（6小时/天）

三、课堂形式：引导式讲授、学员分组、案例讨论、现场演练、视频教学、情景模拟、现场咨询

四、学习对象：人力资源主管、经理，直线职能部门主管、经理

## 五、课程收益：

- 导入现代绩效管理新理念
- 建立高绩效的目标管理工作系统，并达到员工与组织利益的双赢
- 掌握绩效管理过程，提高绩效管理水平
- 掌握绩效管理的常用方法和工具
- 避免绩效管理误区，确保绩效管理的成功
- 掌握绩效面谈沟通技术，成为出色的企业员工教练

## 六、课程提纲

### 第一节：绩效管理的策略与理念

为什么要谈绩效

绩效有特点

管理层对他的爱与恨

什么是绩效考核

绩效考核的价值

绩效考核的三个层面

讨论：员工讨厌绩效考核吗？

绩效误区的思想

绩效考核的主要原则

绩效考核的运用

### 第二节：绩效计划与目标管理

什么是目标？它包含哪些核心内容？

如何为员工设定目标

设定合理目标的基础

目标设定的方式

工作目标确定的一般步骤

#### 目标设定的 SMART 原则◎目标的衡量

制定目标完成的行动计划之步骤

练习：如何设定个人目标；

何针对不同职位进行目标分解（目标分解的核心是什么？）

管理人员的目标分解；

#### 目标分类：业务 (business)、能力 (competency)、行为 (behavior)

目标设定的窍门及需要注意避免的问题

绩效计划与目标分解

视频赏析：绩效就这么简单

#### 第三节：绩效过程的管理

绩效执行的环境塑造

绩效解决的本质问题

目标执行的重点：激励、反馈

持续的绩效沟通

绩效沟通 8 步曲

业绩表现指导与反馈

数据收集、观察和做文档

管与教的区别

演练：绩效反馈辅导演练

#### 第四部分：绩效评估重要工具运用

关键绩效指标 KPI 的理解

演练：直接下属 KPI 指标的分解运用

实例：KPI 分解实例

平衡计分卡 BSC 的理解

绩效指标分解——鱼骨图法

演练：本人绩效指标的分解运用

绩效指标分解——价值树法

演练：部门绩效指标的分解运用