

# 《目标设定与绩效达成》

## 培训目标:

能够正确认识目标设定与绩效管理的意义  
学会设立合理可行的绩效目标与关键绩效指标 KPI  
学会对员工的绩效进行有效的监控与辅导  
提升绩效面谈技巧并学会区分对待不同绩效的员工  
能够将考核变成发现问题并帮助员工提升的机会

## 课程大纲:

### 一、课程开始

课程要点：

\* 开场破冰；需求调查；课程综述

课程目标：

\* 了解学员在绩效管理体系上的困惑与需求  
\* 让学员清晰了解绩效目标体系的运作模型

教学手法：小故事；小案例；

### 二、承接战略，面向未来的绩效目标体系（一）

课程要点：

\* 目标从哪里来？  
\* 目标的来源:使命，愿景，战略  
\* 战略的意义；  
\* 战略地图

课程目标：

\* 建立战略意识,认识到目标与战略实现的关系  
\* 明确认识目标承接战略,战略指导目标

教学手法：头脑风暴；视频分享；讨论分享：

### 承接战略，面向未来的绩效目标体系（二）

课程要点：

\* 目标从哪里来？

\* 目标联合连锁

课程目标：

\* 明确认识目标承接战略,战略指导目标

\* 能够设定合理,合适的目标

\* 了解目标与战略，目标与目标之间的关系

教学手法：目标设定综合练习

承接战略，面向未来的绩效目标体系（三）

课程要点：

\* 从目标到关键绩效指标 KPI

\* 关键绩效指标设定的原则

课程目标：

\* 能够设定合理,合适的目标

\* 学会选择合适的 KPI

\* 能够基于 KPI 制定有效的行动计划

教学手法：案例分享；转化工具分享

三、认同一致，推动执行的绩效跟踪体系（一）

课程要点：

\* 绩效跟踪的原则；绩效指标认同

预期目标：

\* 如何通过合理方式方法让员工接受目标

\* 学会针对不同的情境管理员工的目标

教学手法：视频；案例讨论；

认同一致，推动执行的绩效跟踪体系（二）

课程要点：

\* 绩效跟踪的原则；计划制定可行

预期目标：

\* 通过教练式对话获得员工对目标的承诺

\* 学会通过管理计划来管理员工的目标

教学手法：练习：SMARTPS 工具的应用

认同一致，推动执行的绩效跟踪体系（三）

课程要点：

- \* 绩效跟踪的原则；任务认知统一；合理控制幅度

预期目标：

- \* 建立员工面对任务的自主意识
- \* 用合理的控制幅度来对员工进行

教学手法：案例研讨；

四、着重改善,促进成长的绩效评估体系（一）

课程要点：

- \* 开展绩效辅导；建立和谐的辅导关系
- \* 辅导前的准备
- \* 绩效辅导的 GROW 模式,
- \* 绩效考核面谈的流程及注意点

课程目标：

- \* 掌握绩效考评的流程；学会有效的绩效面谈技巧

教学手法：视频；讨论；

五、赏罚分明,奖惩有度的综合激励体系

课程要点：

- \* 如何对待绩效不佳者；如何做好绩效改进计划
- \* 考核结果在人员管理中的应用

预期目标：

- \* 掌握绩效应用与开发的应用
- \* 学会制定绩效改进与应用计划

2 教学手法：讨论如何对待各种绩效表现的员工