



绩效辅导与沟通技巧

---- 目标与绩效管理，绩效量化管理技术及具体操作方法训练 ----

一、课程收益：

- 1、掌握企业绩效辅导的四方面
--- 绩效计划、绩效原则、绩效考核、绩效沟通、绩效运用等
- 2、掌握企业整体的目标体系分解；
- 3、学会进行绩效管理与控制的方法与措施；
- 4、掌握战略 BSc 系统平衡的绩效管理方法与技术；
- 5、掌握绩效管理流程与工具，学会绩效运用与沟通；

二、适合对象：企业各主管、部门经理、项目经理等相关管理者，HR 管理者

三、课程提纲：1 天 (>9 小时左右)

课程纲要	训练导出绩效
1. 绩效辅导之一：绩效计划与目标的制定 <ul style="list-style-type: none"> • 目标管理的作用、功能及意义 • 以终为始，目标管理与工作结果（OKR+KPI） • 实际操作：结合银行部门，设计相关工作的工作结果 • 公司层面、部门层面与员工层面的 OKR 和 KPI 目标 	绩效计划目标流程图/表
2. 绩效辅导之二：绩效考核准则怎样设置 <ul style="list-style-type: none"> • 为什么“一考就死” • 考核准则的三个出发点：规章、日常、专案 • 实例研讨：如何设计相关的考核准则 • 考核准则及各种考核工具介绍 	绩效考核三项准则
3. 绩效辅导之三：绩效考核的量化管理技术 <ul style="list-style-type: none"> • 绩效考核中的各个难点分析 • 绩效考核的内涵：态度考核、价值考核还是实绩考核 • 案例分享：绩效考核表如何量化 • 实际操作：研讨一份结合我们实际的绩效表（初稿） 	
4. 绩效辅导之四：绩效沟通与绩效运用 <ul style="list-style-type: none"> • 如何进行有效的绩效沟通 • 案例演练：与部属进行沟通 • 绩效管理运用的四个阶段 • 绩效运用与职业发展 	绩效沟通具体流程
5. 基于业务目标的绩效改善计划（晚上） <ul style="list-style-type: none"> • 上半节课进行实际的绩效表研讨与制定（老师现场辅导） • 下半节课，进行相关的汇报与研讨（老师指出实际问题） 	绩效计划、改善管理表具体方案

四、本课程训练深度及课程特点

HR4 人力资源管理训练精华



训练层次	1	2	3
说 明	掌握知识	联系实际、提高技能	引导学员，指导客户公司提出相关问题的解决方案
本课训练深度	√	√	√
课程特点	行动学习、合作学习、咨询式训练、轻松快乐、联系客户实际		