

基于目标管理的员工绩效改善与激励

【课程学时】

1 天

【培训对象】

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。

【授课方式】

讲授 + 现场演练 + 讲师点评 + 案例 + 视频

【课程大纲】

一、目标管理的独到之处

- 1.什么是目标管理？其独到之处是什么？
- 2.管理有何种威力？
- 3.理的工作流程是怎样的？

二、提高业绩型目标管理

- 1.高业绩型目标管理是怎样制定目标的？
- 2.什么是提高业绩型目标管理？
- 3.如何正确运用提高业绩型目标管理术？

三、开发个人能力型目标管理

- 1.什么是开发能力型目标管理？
- 2.实施开发能力型目标管理要遵循哪些步骤？
- 3.如何正确运用开发能力型目标管理术？

四、如何制定出理想的目标？

- 1.让员工自己制定
- 2.目标项目要浓缩，并按重要次序降序排列
- 3.目标要数量化和具体化

五、双向沟通制定目标应采取怎样的工作程序？

- 1.共同讨论制定部门目标
- 2.下属提出个人目标草案
- 3.上司审查下属目标草案
- 4.双向沟通修正目标草案

六、基于目标管理的绩效考核

- 1.目标管理的起源

- 2.目标管理：现代绩效管理的思想基石
- 3.目标管理考核法的实施

七、基于 KPI 的绩效考核

- 1.KPI 产生的起源
- 2.KPI 的核心思想
- 3.KPI 的设计原则
- 4.KPI 体系的构建
- 5.KPI 实施过程中的问题

八、绩效计划与指标体系构建

- 1.绩效计划
- 2.构建绩效指标体系

九、绩效考核与评价

- 1.绩效考核技术
- 2.绩效考核中可能出现的问题
- 3.提高绩效考核有效性的建议

十、绩效反馈

- 1.绩效反馈概述
- 2.绩效反馈的形式
- 3.绩效面谈
- 4.绩效反馈效果评估
- 5.如何组织一次有效的绩效面谈

十一、绩效考核结果应用

- 1.绩效评价结果应用的原则
- 2.目前绩效考核结果应用出现的问题
- 3.绩效考核结果的具体应用

十二、绩效管理与员工职业生涯

- 1.个人职业生涯发展阶段分析
- 2.以最佳状态描述自己的价值
- 3.向他人学习
- 4.积极行动，是实现职业理想的唯一途径
- 5.以绩效为指南的能力发展计划
- 6.创意操作技巧