

目标与绩效管理课程

● “目标与绩效管理”课程背景？

目标与绩效管理是企业管理的核心。管理者的核心是**领导、激励下属团队**向明确的目标努力并给与考核激励，一个管理者能否有效设定目标并管理员工绩效，将直接影响员工积极性的发挥和潜能的开发，影响员工生产率和人才的保留率。

- 如何规划并设计本企业本部门的目标？
- 目标如何分解落地？
- 如何基于目标设计关键绩效考核指标？
- 如何进行辅导达成绩效目标？

目标与绩效管理课程主要介绍目标与绩效管理的基础理论、绩效系统、绩效考核模型、绩效辅导与绩效反馈全流程绩效管理，帮助学员掌握建立绩效考核系统的能力与应用实施绩效考核的工具的能力。

● “目标与绩效管理”课程适合对象？

- 人才发展项目中的储备中层/基层管理者
- 公司各职能/业务部门直线经理
- 公司高层主管、总监、经营管理者

● “目标与绩效管理”课程你可以收获什么？

- 了解“**绩效管理**”，强化对“结果”、“效率”的管理理念和意识
- 掌握“**绩效管理系统**”与绩效考核“**PDCA**”模型
- 了解绩效管理的“**1-2-3**”法则
- 掌握“**KPI 考核系统**”模型，制定“**绩效考核表**”实施考核
- 掌握绩效辅导核心工具“**GROW 模型**”理念与应用方法
- 掌握“**绩效面谈反馈流程**”实施绩效反馈
- 了解“**战略性人才评估与激励**”模型，实施绩效记过应用

● “目标与绩效管理”课程你可以带走什么？——（1本手册、1套

大纲、4套管理模型、8个专业工具)

- 目标与绩效管理“**学员手册**”
- “**KPI 考核系统**”模型
- 目标设置“**SMART 识别**”
- KPI **绩效考核表**
- 绩效辅导工具“**GROW 模型**”
- 绩效面谈工具“**面谈流程与记录表**”
- 绩效结果应用九宫格“**战略性人才评估与激励**”模型

● 授课方式

互动教学，视频教学、多元学习，分组讨论，案例分析，课堂练习、工作实例应用

● “目标与绩效管理”课程大纲（2天）

模块一：目标与绩效管理概述

- ◇ 活动：企业绩效考核存在问题？
- ◇ 案例思考：一天的业绩成果对比
- ◇ 绩效的定义是什么？
- ◇ 员工不关注结果的根源
- ◇ 绩效考核与绩效管理的区别
- ◇ 绩效管理的四大作用
- ◇ 绩效管理系统的核心要素
- ◇ 成功进行绩效管理的“1-2-3法则”

模块二：目标制定

- ◇ 案例学习：哈弗大学对于目标的调查研究
- ◇ 目标是什么？
- ◇ 目标制定：洋葱模型
- ◇ 利用“平衡计分卡”制定和分解目标
- ◇ KPI考核指标来源

模块三：绩效考核设计

- ◇ 绩效管理循环
- ◇ KPI绩效考核模型
- ◇ KPI指标设计
 - KPI指标来源
 - KPI指标分类：定量指标与定性指标

《目标与绩效管理》

- KPI 指标设计维度
- KPI 指标设计 SMART 原则
- 活动：指标 SMART 标准的识别与修改
- 活动：针对其管理的职位 KPI 指标设计
- ◇ KPI 指标权重设计
 - KPI 指标权重设计责任主体
 - KPI 指标权重设计原则
 - KPI 指标权重动态性
- ◇ KPI 指标考核标准设计
 - KPI 指标考核标准设计原则
 - KPI 指标考核标准设计的层次与激励
 - KPI 指标考核评分方法：比率法、层差法、定位法
 - KPI 指标考核评分标准注意事项
 - 活动：针对其管理的职位 KPI 指标设计权重与评分标准
- ◇ KPI 考核周期设计
 - 设定考核周期考虑的四大因素
 - 不同层级人员的考核周期

模块四：绩效沟通与辅导

- ◇ 绩效目标面谈的目的：理解、一致、共识
- ◇ 绩效辅导的定义、目的
- ◇ 员工绩效辅导的机会与场合
- ◇ 员工绩效辅导工具——GROW 模型
- ◇ 员工绩效辅导后续工作
- ◇ 员工辅导谈话能力

模块五：绩效面谈

- ◇ 绩效面谈的目的
- ◇ 绩效面谈的八大原则
- ◇ 绩效面谈的内容
- ◇ 绩效面谈流程

模块六：绩效考核结果应用

- ◇ 绩效考核结果应用方向
- ◇ 战略性人才评估和激励系统与框架
- ◇ 学习转化：KISS 活动

