

《激活员工绩效的三板斧》

---企业管理者的绩效领导力

【课程背景】

在一个组织中，员工的能力提高会有效促进组织业绩的提升，同时高标准的业绩挑战也会促进员工能力的不断增强。员工能力和组织业绩之间是相互影响、相互促进、互为因果的循环关系，而作为企业的管理者日常所有工作都应该围绕着提升业绩、培养人才这两大核心职责而展开。管理者不仅要重视结果也要重视员工的培养、既要重视管控也要重视激励要发挥强有力的领导力去影响和驱动员工们的工作潜力和热情，推动组织绩效的不断提升。

【课程收益】

通过运用合适辅导方法，提升员工的工作技能
通过教练技术的有效应用，帮助员工解决绩效问题的自主性和参与感
通过激励去激活员工的工作热情和工作幸福感

【课程特点】

简单、实用、有效。 ，

【课程对象】

企业各级管理者及后备干部

【课程时间】

2天

【课程提纲】

第一部分 绩效与领导力

一 绩效

- 1、管理学角度的绩效定义
- 2、吉尔伯特关于绩效的定义

二 绩效目标

- 1、组织战略与绩效目标关系
- 2、绩效目标的时空分解
- 3、绩效标准：结果性指标与引导性指标
- 4、绩效目标达成的路径：目标-方案-行为-结果
- 5、关注达成绩效的关键行为

三 绩效领导力

- 1、领导力是影响力
- 2、影响个体绩效达成的三大因素：技能、主动性、热情
- 3、绩效领导力的三板斧：辅导、教练、激励

第二部分 第一板斧 绩效辅导

一 辅导概述

- 1、何谓绩效辅导
- 2、关于绩效辅导的误区
- 3、绩效辅导的时机

二 确定工作职责

- 1、对工作职责理解的局限
- 2、确定工作职责的公式

三 领导者的育人之心

- 1、促进改变
- 2、相信可能
- 3、营造合适的工作环境
- 4、为员工的人生负责
- 5、把工作当教材

四 布置工作任务

- 1、布置任务的5步法
- 2、布置任务后的跟进

五 工作中辅导

- 1、工作中辅导的准备工作
- 2、OJT 教导5步法

六 绩效反馈

- 1、员工的自我绩效反馈 - 记分牌
- 2、随时随地的反馈
- 3、定时的反馈：周例会与季度绩效面谈
- 4、建设性反馈的四步法

七 基于情境的辅导策略

- 1、确认员工的工作准备度
- 2、依据员工的工作准备度设定不同的辅导风格
- 3、四种基于情境的辅导方式

第三部分 第二板斧 绩效教练

一 教练概述

- 1、教练的含义
- 2、教练的信念
- 3、教练的角色
- 4、影响员工工作责任心的因素
- 5、教练的价值

二 绩效教练的基本功

- 1、为何要倾听
- 2、倾听的3个层次
- 3、倾听的七项准备
- 4、倾听的十个技巧
- 5、提问的价值
- 6、有方向的提问：拓展、未来、肯定

三 GROW 教练模型

- 1、协作下属确认目标
- 2、协作下属明确现状
- 3、协作下属探寻可能
- 4、促成下属的行动承诺

第四部分 第三板斧 绩效激励

一 激励概述

- 1、何谓激励
- 2、激励的误区
- 3、马斯诺的需求层次
- 4、赫茨伯格的双因素理论
- 5、斯金斯的强化理论
- 6、物质激励与精神激励

二 聚焦注意力

- 1、了解员工
- 2、排除干扰
- 3、营造聚焦目标的团队文化

三 非物质激励的方式

- 1、发现工作的意义以及发现工作意义的基本途径
- 2、赞赏与认同以及表达欣赏的方式
- 3、用人之长以及用人之长的注意要点
- 4、让员工快乐工作以及工作游戏化设计的基本步骤