

3D 领导力：绩效目标设定与复核绩效精要

3D Leadership: Setting Goals and Reviewing Results

课程进行方式：课前调研、训前学员访谈、训前发送学员课前作业、翻转课堂教学与配套工具刻意练习、课后线上知识点测试、配套线上课程碎片化复习、在线辅导与即时答疑。

课程编号：LJ-NT-28（可根据企业实际情况定制化调整）

一旦员工对自己的工作过程和结果建立起主人翁意识，他们就会更努力地投入工作，追求更高的成效。然而，在绩效管理面谈时领导者通常未能建立并加强员工这种主人翁意识。

本课程旨在说明一个转变——将领导者作为计划者和评估者的传统角色，转化为领导与员工共同承担绩效责任的积极作用。这一转变帮助员工树立起主人翁精神，并使得领导者能够在整个绩效周期里将精力集中在辅导和发展员工上。领导者将体验到如何有效利用 SMART 目标帮助自己和员工记录工作进度、公正地评估工作结果。同样，一份优秀的绩效计划书也是领导者用来判定从哪些方面重点辅导和发展员工的有力工具。

您是否遇到以下问题？

- 领导者是否包揽了监督、收集、分享绩效数据的全部工作？
- 领导者是否花了太多时间用于指导员工改善绩效，只因后者对绩效计划缺乏担当？
- 员工在做绩效复核时是否会带有不明所以的担忧？

课程目标

通过本课程，将帮助管理者：

- 确保直接下属能更积极地管理他们自己的绩效。
- 在公司的设定目标复核绩效的时间框架内，持续地进行绩效管理。
- 为直接下属达成目标提供必要的、持续的辅导和反馈。
- 增强直接下属的信心，使之更致力于获取成功。

课程大纲

单元	内容概要
课前作业	●学员确定一到两个在课堂中要讨论的部属绩效目标，完成一个自我评估，衡量目前他们在绩效管理方面的表现，课程中将会对此进行讨论。
共同责任	●分享通过“自我评估”对自己的发现，然后讨论与部属共同承担绩效管理的成效。 ●介绍绩效周期，阐述领导者和部属的角色和职责，以及建议在整個绩效周期内开展的绩效讨论。
SMART 绩效目标	●介绍设定有效目标的 SMART 技巧。学员观摩录像情境，了解绩效目标不符合 SMART 标准会出现什么问题以及如何避免出现这类情况。 ●练习为部属设定 SMART 目标。借着有效目标和无效目标的例子，说明让目标符合 SMART 标准的方法。

沟通流程和绩效讨论	<ul style="list-style-type: none"> ●讨论在设定目标和复核绩效时，需满足个人自然需求和实际业务需求的重要性。 ●回顾沟通流程后，小组确定哪些技巧在目标设定讨论和绩效复核讨论中最有帮助。讲师重点介绍用于准备讨论的工具。
目标设定讨论技巧练习	<ul style="list-style-type: none"> ●学员进行技巧练习，首先回顾课前准备好的情境，完成准备后则互相展开目标设定的练习并给予反馈。讲师最后做小结。
收集资料	<ul style="list-style-type: none"> ●介绍两类绩效资料——运营和行为，以及如何使用行为事例 (STAR) 模式收集资料。 ●在案例分析活动中，学员分析部属的绩效资料并分享分析结果。小组讨论如何利用行为事例 (STAR) 反馈发现行为规律并追踪进展。
绩效复核讨论技巧练习	<ul style="list-style-type: none"> ●播放录像活动，学员观摩案例分析中的领导者在与部属进行绩效复核讨论时如何使用互动精要和绩效资料。 ●继续技巧练习，学员进行练习绩效复核讨论，然后分享技巧使用情况的反馈。讲师对技巧练习进行小结。
绩效管理资源	<ul style="list-style-type: none"> ●讲师分发《资源工具手册》，该手册包含学员可在工作中与部属互动时使用的技能、工具以及技巧，结束课程。

培养能力：

提升绩效
影响力
引领团队成功
领导团队

学员课程资料包：

《学员手册》
《工作提醒卡》
《刻意练习工具包》
《关键知识点测试包》

相关课程/服务：

课程：《处理不良绩效精要》
课程：《辅导与发展他人精要》