

《绩效管理能力提升》

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【培训目标】

- 树立绩效管理的理念，帮助管理者明确自己承担的责任
- 转换管理者在绩效管理中的心态，能够主动承担担负的责任
- 掌握在绩效目标设定、绩效反馈、绩效辅导三方面的技巧与能力，实施绩效管理
- 提高管理者立即行动的意愿

【培训对象】

适合中基层管理者快速掌握基本绩效管理知识、技能、理念，打好管理基础

【人数要求】

30 人左右为最佳（为便于演练考虑），最大 200-300 人（超过 70-80 人课酬斟升 50%-100%，但最好不

是阶梯教室 / 排排坐模式)

【培训天数】

1天

【培训方式】

德鲁克思想讲授、案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

课程大纲

模块一、开篇：课程介绍

🚩 课程期望管理

- 课程目标：不是来听传统绩效管理知识的；
是来经历当场深入探讨管理问题，并找到突破方向和方法的！
- 课程特性：实战检验、当场剖析、教练指导、立竿见影
- 课程收获：对自我的新感悟、新理解，发生行为转变
- 课程要求：全情投入，真诚参与，突破自我，提升能力
- 期望管理：沟通期望，达成共识，相互协调，保证效果

模块二、管理者的责任

🚩 管理者角色的误区

- 西点军校需要的未来管理者
- 案例研讨：感觉大事不妙的小姚
- 德鲁克的石匠寓言
- 案例研讨：调过来三个月的老员工

✚ 什么是管理者的责任

- 管理者的 3个层次
- 贡献 - 责任 - 成果

✚ 什么是卓有成效

- 效率与效果之辩
- 谁是一切问题的根源
- 有效性与习惯

模块三、目标管理与自我控制

✚ 德鲁克论目标管理与自我控制

- 目标是管理的起点
- 目标的 SMART 原则
- 如何实现下属的自我控制

✚ 制定计划的 5 大益处

- 管理者不愿制定计划的原因
- 现场检验：无人战鹰计划

✚ 不折不扣的执行

- 如何在安排工作时帮助下属确立目标、明确计划
- 执行中，是挑战自我还是挑战原则与规范

✚ 工作检查的 4 项技巧

- 确保计划顺利推动的改善反馈要点

模块四、绩效沟通

- ✚ 视频学习：达成共识的目标
 - 绩效目标设定的沟通步骤
 - 模拟演练
- ✚ 视频学习：绩效反馈
 - 绩效反馈的沟通步骤
 - 模拟演练

模块五、绩效辅导

- ✚ 员工辅导与管理者的责任
 - 员工辅导的 5 个最佳时机
 - 辅导下属的关键时机与关键点
- ✚ 有针对性的绩效辅导

- 下属发展的 4 个阶段
- 匹配下属发展阶段的 4 个辅导模式
- ✚ 辅导下属的教练模型与模拟演练
 - 视频学习：看来你遇到困难了
 - 情境演练：检验你做师父的能力
- ✚ 建设性反馈与批判性反馈
 - 批判性与中立性
 - 情境互动：我是对的！
 - 做员工的镜子
 - 深入人心的称赞与肯定式的批评

模块六、总结与提升

- ✚ 课程总结

✚ 要带走的精华

✚ 要行动的要领