

《如何有效推进并落地绩效管理工作》

主讲：卢云峰老师

课程背景：

- 为什么整天忙碌却业绩不明显？为什么上级领导布置的工作任务、下达的指令我们不能很好地完成？为什么经常不知道自己在忙什么？为什么我们在工作中经常不知道哪些事情该做、哪些事情不该做？为什么我们不能有效调动下属员工的积极性？本课程从企业管理的实际问题出发，通过实际案例，完整地讲解企业目标与绩效管理的方法，帮助企业与团队根据企业战略目标，建立目标与绩效管理体系，提升管理者的绩效管理水平并达成企业绩效工作目标。同时，通过绩效管理，让员工充满激情与活力，发挥自身潜力，最终提升企业的经营业绩。

课程目标：

- 正确认知绩效管理并掌握绩效管理工作流、方法与实施步骤
- 掌握绩效目标设定、分解与考评的工作方法与工具
- 掌握绩效跟踪、绩效辅导与绩效面谈的工作方法与工具
- 根据本企业特点，高效运用绩效考核结果并打造绩效文化

课程对象：中高层管理者、新任经理、绩效管理师

授课方式：现场讲授、互动演练、案例分析、小组讨论

课程大纲：

➤ 第一章 管理者如何正确认知绩效管理

1、管理者在绩效管理中的角色与分工

- 管理者在绩效管理中的四类角色
- 管理者在绩效管理工作中的五项职责
- 案例分析：张经理的绩效管理为什么没有效果？

2、正确认知绩效与绩效管理

- 现象分析：为什么大家不喜欢绩效
- 现实分析：为什么我们又需要绩效
- 何谓绩效？何为绩效管理？常规的绩效管理方式有哪些？
- 如何界定各级管理者的绩效职责？-高层、中层、人力资源管理者
- 如何彻底规避绩效管理工作的三大误区
- 案例分析：李经理的绩效管理存在哪些问题？

➤ 第二章 如何精准设定并分解绩效目标

- 设定绩效考核指标的类别
 - 刚性指标（数字信息）
 - 软性指标（专项、日常、计划外）
- 设定与分解绩效目标的原则与方法
 - ◇ 成功设定绩效目标必备七个步骤（KPI与BSC）
 - ◇ 正确理解公司整体目标，并向下进行传
 - ◇ 制定符合 SMART 原则的目标
 - ◇ 检验目标是否与上司的目标一致
 - ◇ 列出可能遇到的问题和阻碍，找出解决办法
 - ◇ 列出实现目标所需要的技能和授权
 - ◇ 列出为达成目标所必需的合作对象和外部资源
 - ◇ 确定目标完成的日期
- 如何有效分解上下达成一致的目標并适时调整
 - 高层绩效目标与指标
 - 中层绩效目标与指标
 - 基层绩效目标与指标
- 案例分析：张总的绩效目标是如何分解到下属的？
- 运用 BSC 法提取符合战略的绩效目标并进行分解
- 案例分析：如何将企业战略目标层层分解到各个岗位

- 互动分享：有哪些方法与技巧对绩效目标的进行分解（6W2H、SMART）
- 现场演练：如何设定公司、部门、个人目标

➤ 第三章 绩效跟踪与绩效指标的考核评定

- **绩效跟踪**
 - ◇ 为何要跟踪绩效目标
 - ◇ 绩效目标跟踪与实施的步骤和措施
 - ◇ 如何培育下属达成工作目标？
 - ◇ 怎样通过教练改变员工行为
 - ◇ 互动分享：如何有效进行工作授权？
 - ◇ 现场演练：针对下属绩效进行辅导、指导与教导
- **绩效考评**
 - ◇ 如何提炼基于绩效目标的关键考评指标
 - ◇ 上下级之间的关键考评指标如何有效设定
 - ◇ 绩效指标中权重及评分标准如何设定更合理
 - ◇ 绩效考评中的自评、他评、跨部门评如何做
 - ◇ 互动分析：如何考评绩效考核结果

➤ 第四章 绩效辅导与绩效面谈技巧

- ✓ **绩效辅导实战**
 - 案例：《小张的辞职信》
 - 绩效观察与记录（方法、步骤与要点）
 - 绩效辅导的内容（七个方面的辅导内容）
 - 实战演练：如何进行一次成功的绩效辅导
 - 工具：OJT 流程、BEST 法则、SMART 法则
- ✓ **绩效面谈实战**
 - 案例：吴经理的绩效面谈存在的问题
 - 绩效面谈的准备工作

- 绩效面谈中的四类下属及应对策略（六级授权方式）
- 绩效面谈七步曲（开场、目的、结果、共识、计划、记录、结束）
- 绩效面谈的技巧要点（氛围、心理、异议）
- 测评：不同个性特点与沟通风格
- 实战演练：如何与不同类别员工进行绩效面谈
- 工具：IDP 计划表、PIP 计划表、面谈自检表

➤ 第五章 绩效考评结果运用与绩效文化

- ✓ 绩效考核结果运用的五个方面
- ✓ 如何进行目标与绩效激励管理？
 - 互动分享：如何与部属进行工作反馈？
- ✓ 不同个性特点的员工如何沟通
- ✓ 如何制定员工的绩效改进计划
- 怎样有效达成绩效双方的改进承诺
- 互动分享：如何让绩效考核结果支撑企业战略目标完美执行！

• 课程总结与互动交流