

《绩效面谈与绩效改进技巧》

——人力资源管理系列课程

本课程旨在做好 3 件事：认知转换，技能提升，行为训练。

【课程背景介绍】

绩效面谈是推动企业战略目标、有效激励员工和提升员工能力的有效手段，如果企业没有绩效面谈或者面谈效果不好，直接影响绩效管理的效果。企业的中高层管理者慨叹“绩效难，绩效面谈更难，不得不谈，又不知如何谈？”

绩效辅导的时间占整个绩效管理时间的 90%以上，实践证明绩效辅导水平的高低直接反映了最终绩效实现的程度。绩效辅导最重要的形式就是培育下属成长，培育下属成长和激励下属是作为主管人员必备的管理技能。实践表明下属工作效率低下，无法完成工作任务和达成工作目标，工作技能无法满足公司业务的发展需要，在很大程度上是因为主管没有尽到应有的责任，没有把下属培育好、辅导好、激励好。“没有不合格的员工，唯有不称职的主管。”掌握辅导培育下属成长和激励下属的方法和技巧，将有效的提升下属工作技能和态度，提升团队的整体绩效水平，从而更为有效的达成公司

的战略目标。

【培训方式】

- 案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

【课程安排】

▣ 课程时长：1天（6小时）

□ 授课对象：企业中基层管理者、人力资源管理从业者

【课程大纲】

第一讲 绩效面谈为什么难谈

1. 绩效面谈案例分析
2. 绩效面谈的问题与困惑
3. 绩效面谈难谈的根源
4. 绩效面谈中的沟而不通

第二讲 揭开绩效面谈的面纱

1. 什么是绩效面谈
2. 三种重要的绩效面谈
3. 绩效面谈中的角色

第三讲 技巧篇：绩效面谈应该怎么谈

1. 引言
2. 营造良好的面谈氛围
3. 用提问调整面谈的方向

4. 面谈中的自我控制
5. 面谈中异议的正确处理
6. 获得下属的认同

第四讲 实务篇：绩效面谈应该怎么谈

1. 做好绩效面谈的准备
2. 绩效面谈前的培训
3. 如何与下属谈指标
4. 绩效面谈的十个步骤

第五讲 绩效改进：绩效提升的关键

1. 绩效改进中 HR 应做的事情
2. 绩效改进中如何用数据说话
3. 量身订做员工的绩效改进计划
4. 改进的过程比结果更重要

第六讲 让绩效面谈不再难谈

1. 推行绩效管理而不是绩效考核
2. 开开心心做绩效
3. 绩效成功的关键保障
4. 不让绩效短接
5. 绩效推行有“术”
6. 中层管理者的能力提升
7. 绩效与薪酬的接口

第七讲：绩效辅导

一、绩效管理与目标管理

1、绩效考核与绩效管理

2、绩效目标的四大来源

3、制定目标的五大原则

4、目标管理的五大工具

二、绩效辅导的基本知识

1、什么是绩效辅导

2、绩效辅导的理念

3、绩效辅导中角色—教练

4、绩效幅度的关键技术

4.1 绩效辅导改进计划

4.2 工作绩效改进方案

4.3 绩效辅导关键技术

(1) 辅导员工的五大办法

(2) 辅导员工的五个步骤

(3) 辅导员工的八个要点

(4) 辅导员工的四个方法

案例分享：视频案例分析

现场演练：绩效辅导关键技巧的应用

(5) 辅导员工的四个策略

5、绩效辅导沟通五步法

5.1 维护自尊，加强自信

5.2 仔细聆听，善意回应

5.3 激发思考，鼓励参与

5.4 分享观点，传情达理

5.5 给予支持，鼓励承担

现场演练：绩效辅导五步法的掌握与应用