

---

# 《目标达成与绩效管理》

——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】

绩效管理是企业管理的核心，对实现企业战略目标起着举足轻重的作用。但是，目前国内企业多数管理者在实施绩效管理过程中存在种种误区，遇到诸多困惑，时常碰壁，绩效管理远未产生期望的效果。李老师通过成功经验的实战总结，崭新的视角全面解析绩效管理的困惑与解决之道！

通过对绩效指标提取、绩效检验、绩效辅导与改进和绩效考核结果兑现的方式方法与技巧，提升管理者以价值贡献为导向的管理思想，提升企业的执行力和竞争力！

战略利润目标实现需要绩效管理

企业的规范化管理需要绩效管理

员工的积极性提升需要绩效管理

企业的执行力提升需要绩效管理

## 【课程特点】

**授课形式：**理论讲解+案例分析+案例实战+互动答疑

突出理论特点，注重知识理解、案例分析与实战体验

---

## 【课程收益】

- 如何帮助员工发展能力，增强员工对公司的归属感；
- 员工个人能力提高的同时，为公司做出更大的贡献；
- 如何把公司经营目标科学合理分解到部门及个人；
- 怎样通过建立科学的薪酬机制，调动员工积极性；
- 怎样让员工理解自身工作在整个公司运营中所起的作用；
- 如何促使管理者与下属有效沟通，增加公司凝聚力。

## 【培训方式】

- 案例讨论、影片教学、情境模拟、游戏互动

## 【课程安排】

**授课对象：**公司负责人、总经理、总监、企业中基层管理者、人力资源管理从业者

## 【课程大纲】

### 第一单元 用心理解绩效管理

- 1、绩效管理的含义
- 2、绩效管理与绩效考核区别
- 3、绩效管理中的角色分工
  - (1) 高层管理者应承担的责任
  - (2) 人力资源经理应承担的责任

---

(3) 部门经理应承担的责任

#### 4、为什么要推行绩效管理

- (1) 管理者为什么需要绩效管理
- (2) 员工为什么需要绩效管理
- (3) 绩效管理的在人力资源系统的应用
- (4) 部门经理懂得人力资源的好处

### **第二单元 绩效目标的执行落地**

#### 1、何为执行力

- (1) 何为执行、执行力
- (2) 执行力二十四字原则
- (3) 团队执行力打造六步骤
- (4) 目标为王+计划为器+排序为顺+执行为主+监督为秩+奖惩

为基

#### 2、团队执行意识提升

- (1) 基准意识
- (2) 积极主动意识
- (3) 内向意识
- (4) 责任意识
- (5) 团队共赢意识

#### 3、计划为器——制定绩效计划

---

(1) 计划制定的 5W2H 原则

(1) 目标、方法、资源

4、排序为顺——绩效计划任务的排序

(1) 如何对工作进行合理安排

(2) 管理者的碎片时间管理

(3) 管理者的要事第一

5、执行为主——绩效改进与提升

(1) 工作的 PDCA 法则

(2) 绩效问题的分析与解决

1) 正确思考问题的七个关键词

2) 明确问题

3) 分析问题

4) 解决问题

6、监督为秩——绩效跟进与评估

(1) 利用方法工具对过程及结果进行监督跟进、评估

(2) 绩效反馈与辅导

7、奖惩为基——绩效奖惩

(1) 激发员工行动力

(2) 优秀管理者的常用奖惩策略与激励措施

练习：如何制定目标分解绩效计划

---

## **第三单元 提升绩效反馈、辅导与面谈**

案例分析：张经理为何在绩效面谈中狼狈不堪

- 1、什么是绩效面谈
- 2、绩效面谈的准备工作

练习：绩效评价面谈表

- 3、绩效计划沟通
- 4、用四步法进行随时随地的绩效辅导
- 5、定期绩效面谈八步法

## **第四单元 绩效改进：业绩提升的关键**

- 1、绩效改进的几个要点
- 2、绩效改进哪些内容
- 3、如何做好改进记录

练习：量身订做员工的绩效改进计划