

企业绩效管理实务

【课程背景】

在您的企业绩效管理工作中，是否存在如下问题：

1. 员工不理解企业推行绩效管理项目的意义，认为绩效管理只是扣工资。
2. 管理者没有危机意识，企业推行绩效管理困难重重，不知道如何推广。
3. 绩效管理成为了监督和惩罚的工具，成了由上而下传递压力的事情，于是员工反感、甚至抵触。
4. 如何强化管理意识，厘清职责，管理者在绩效管理中承担起应该承担的责任？
5. 管理者在做绩效面谈时，干的好的员工该如何谈，干的不好的员工又该如何谈？
6. 对于工作不达标准的员工，管理者如何实施工作辅导？

【培训收益】

1. 让学员学习绩效管理理论知识，明确企业推行绩效管理的意义和价值。
2. 学习与掌握岗位 KPI 设计的思路与方法，并实操演练与现场点评。
3. 学员掌握绩效沟通与辅导的技巧，学会如何与不同表现的员工进行有效沟通。◆

【培训对象】 部门总监、经理、主管、职员、HR 人员

【培训课时】 0.5 天 (3 小时)

【培训方式】

讲解分析、问题解决、模拟实战、现场练习、案例研讨、互动游戏等

【培训大纲】

第一章：绩效管理理论认知

- 1、绩效管理的定义
- 2、绩效考核的三种类型

- 3、绩效管理的新观念
- 4、绩效变革中的角色定位（高层、中层、H R）
- 5、绩效管理与绩效考核的区别
- 6、绩效管理的PDCA循环法

案例分享：

- 1、猫和老鼠的故事
- 2、华为公司的绩效全景图

第二章 绩效考核指标设计技巧

1.绩效考核设计的主要方法及要领

- 如何使用战略地图分析法
- 如何从职责中提炼绩效指标？
- 如何从关键流程中提炼绩效指标？

2. KPI 体系设计思路与原则

3.KPI 指标体系设计步骤

课堂演练：设计生产主管的 KPI

案例分享：如何从企业战略目标分解 KPI

第三章：绩效辅导与沟通技巧

- 1、绩效监控的内涵
- 2、绩效运行中的角色分工与具体任务
- 3、绩效辅导的时机与方式

- 4、工作教导四阶段法的运用
- 5、绩效诊断与反馈
- 6、管理者的绩效沟通职责
- 7、绩效面谈程序之三部曲法
- 9、有效绩反馈之“三明治”法则
- 10、绩效监控四要点

案例分享：

- 1、有效倾听的技巧测试
- 2、如何向表现差的员工实施绩效反馈