

团队高效建设的助推器

绩效面谈实务

主讲：于洋老师

【课程背景】

本土企业大多面对绩效面谈有种“谈虎色变”的感觉，绩效面谈对于企业，其实际作用不是考核打分本身所能同日而语的。绩效面谈一般包括如下三个作用：

- 1、发现问题，指导工作。员工的绩效中可能存在一些不足之处，或者员工目前的绩效表现比较优秀，但如果今后想要做得更好仍然有一些需要改进的方面，需要管理者适当的对员工进行绩效辅导。
 - 2、把握现在，维持现有绩效。使员工认识到自己的成就和优点，从而对员工起到积极的激励作用。
 - 3、展望未来，建立绩效发展计划。结合本次绩效结果和辅导，进行下一阶段绩效目标的设定。
- 企业在实施绩效面谈时，难点到底在哪呢？
 - 管理者在与员工进行绩效面谈时需要解决哪些问题？
 - 管理者如何通过有效引导让员工顺其自然的完成高质量的面谈？
 - 绩效面谈中如何激励员工自主发现问题并提出解决方案？
 - 绩效面谈中如何获得员工的认同？

【课程收益】

- 了解绩效面谈的正确实施思路；
- 掌握如何有效的进行绩效面谈，让员工和你都沉浸在一场愉悦的过程中；
- 掌握绩效面谈中如何正确应对三种常见情况，认识到绩效面谈的重要性，防止绩效面谈谈崩；
- 掌握绩效面谈的关键工具和方法。

【课程特色】 实战，拒绝过多理论；科学，注重脉络清晰；落地，讲求学以致用；精华，实例经验分享。

【课程对象】

- 1、中高层管理人员（包括董事长、总裁、总经理、副总经理、职能部门总监、经理、副经理）
- 2、基层带团队的管理人员
- 3、人力资源专业人员

【课程时长】 1天，6小时/天

【课程大纲】

第一部分 绩效面谈概论

一、绩效面谈的实施为何是雷声大雨点小？到底谁该为此负责？

1. 绩效面谈的目的、步骤及关键内容
2. 绩效面谈为什么这么难？
3. 绩效面谈常见的局面
4. 绩效面谈谈不好谁的责任最大？
5. 面谈过程中最常见的三种类型
6. 性格测评
7. 过渡视频-绩效面谈

第二部分 绩效面谈实务

二、对于企业中常见的三种类型的员工，作为管理者应当如何制定面谈策略？

- 1、第一类型绩效面谈
 - ① 案例解析-将心比心（问题篇）
 - ② 问题研讨与改进方案
 - ③ 案例解析-将心比心（改善篇）
 - ④ 要点总结
- 2、第二类型绩效面谈

① **案例解析-就事论事**（问题篇）

② 问题研讨与改进方案

③ **案例解析-就事论事**（改善篇）

④ 要点总结

3、第三类型绩效面谈

① **案例解析-控制局面**（问题篇）

② 问题研讨与改进方案

③ **案例解析-控制局面**（改善篇）

④ 要点总结

4. **案例解析（视频）**-如何做好内部员工绩效面谈培训