



绩效管理 with 绩效面谈

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 绩效管理与绩效面谈

【课程背景】

企业进行管理的终极目的就是实现决策层制定的相关工作目标，目标的实现过程就是管理的过程，通过层层的目标分解，把企业目标落实在每个岗位上，并实现相应的结果，我们称之为绩效落地。在企业绩效落地的过程中，很多中层管理人员并没有掌握目标分解和绩效指标提取的原则和方法，更谈不上通过绩效面谈对人员进行提升和改进了。

《绩效管理与绩效面谈》课程一方面系统的解析绩效管理的本质与流程，另一方面还将结合案例分析、小组讨论、现场演练等多种形式使学员在培训现场就可以掌握绩效面谈的操作方法，从而实现从知识到技能，从技能到应用的培训效果转化。

【课程收益】

- 掌握绩效管理的本质
- 掌握绩效管理的四大流程
- 掌握绩效指标分解及提取的方法
- 掌握绩效面谈的方法和技巧

- 提升管理者的绩效管理技能

【课程对象】 企业中高层管理者、人力资源相关人员

【课程时长】 1天6小时/天

【授课方式】

- 案例研讨+小组讨论+情景模拟+现场演练

【课程要求】

- 分组研讨，按4-6人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组准备白板纸2张，三色白板笔各一支。

【课程大纲】

第一单元：绩效管理认知

- 小组讨论：绩效管理的目的是什么？
- 绩效的目的与本质
- 管控型绩效管理的四大弊端
- 人本化绩效管理的概念

指标设计人本化

过程管理人本化

结果应用人本化

- 绩效管理的四大流程

第二单元：绩效指标提取的方法

- 绩效指标分解工具：BSC 平衡记分卡

图：战略地图

卡：平衡记分卡

表：行动方案表

案例研讨：某公司的绩效指标分解

- 如何提取岗位绩效指标

岗位指标的来源一：战略分解

岗位指标的来源二：岗位职责提取

现场演练：岗位指标提取

- 传统的目标设定 SMART 法
- SMART 原则的特点与不足
- SIAL 模型在指标设值中的应用

拓展性

重要性

能力性

学习性

第三单元：绩效面谈的方法和技巧

- 小组讨论：为什么需要绩效沟通？

- 绩效面谈是绩效管理的关键

- 绩效面谈的基本流程

- 面谈准备

- 如何开始面谈？

营造氛围的四种方法

面谈座位的安排

现场演练：绩效沟通开场

- 谈什么内容？

告知成绩 自我评价

给予赏识 肯定激励

直面问题 改善不足

设定目标 行为驱动

行为驱动的四大要素

- 情景模拟：某主管的绩效面谈
- 案例研讨：如何诊断员工绩效
- 绩效成绩与薪酬、培训、晋升如何挂钩

第四单元：课程回顾与答疑