



绩效辅导与改进的五大方 ©

法

(版权课程：渝作登字-2020-A-10055812)

讲师：陈松

课程纲要

【课程名称】 绩效辅导与改进的五大方法

【课程背景】

在企业实施绩效管理的过程中，针对结果与标准之间的差异，而进行的系统改进一直是企业最为关注的重点。可在实际的工作中，管理人员对绩效改进的认知却并不全面，比如：绩效辅导与改进的流程是怎样的？绩效辅导与改进的方向和内容是什么？如何进行辅导与改进？如何实施和追踪改进计划？

《绩效辅导与改进的五大方法》课程不但深入讲解绩效辅导与改进的定义、流程、内容、方法等方面的基础知识，还结合案例和小组讨论等形式将枯燥的管理知识转换为通俗易懂的操作方法，从而有效帮助管理提升绩效改进方面的能力。

【课程收益】

- 掌握绩效管理及绩效改进的基本流程
- 掌握绩效辅导与改进的五大基本方法
- 掌握绩效改进计划的核心内容
- 掌握绩效改进计划表的应用方法
- 掌握改进计划实施的步骤
- 掌握改进计划追踪的方法
- 掌握绩效改进的应用方向

【课程对象】 企业中基层管理者

【课程时长】 2天，每天6小时

【授课方式】 课程讲授+案例研讨+小组讨论+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；

- 准备白板纸，每个小组至少需要 2 张；
- 准备彩色白板笔，尽量达到每组使用三种颜色。

【课程大纲】

第一单元：什么是绩效辅导与改进？

- 小组讨论：绩效管理的目的是什么？
- 个人成长与持续改进
- 绩效辅导全流程
- 辅导准备
 - 时间准备
 - 地点准备
 - 资料准备
 - 策略准备
- 营造氛围
 - 面谈氛围营造的四种方法
 - 如何打破困局
- 绩效辅导全流程

告知结果 自我评价

肯定成绩 给予表扬

直面问题 改进不足

设定目标 行为驱动

- 绩效改进的基本实施流程

结果分析

界定问题

改进计划

改进实施

改进跟踪

改进评价

- 业务部门与 HR 部门在绩效改进方面的职责分工

第二单元：绩效辅导与改进的五大方法

- 目标改进

- 案例分析：不被认同的绩效指标

目标实现的核心五步骤

绩效目标的制定流程

目标分解工具：OGSMA

现场演练：运用工具分解工作目标

- 意愿改进

案例分析：检测组长的意愿变化

从动机到绩效

目的VS目标

马斯洛理论给管理者带来的启示

新时期下的员工激励管理

- 能力改进

能力的三个层次

能力改进的两大方向：借事修人+借人成人

能力提升的四大手段

现场演练：设计能力改进项目

- 行为改进

下属行为与OJT

行为学的背后是心理学

心理学中行为反馈的四种典型方法

现场演练：运用所学对员工行为进行反馈

知识管理与行为改进

- 思维改进

思维方式与问题决策

纵向思考 VS 水平思维

六项思考帽在思维改进中的应用

案例分析：突破原有思维束缚

现场演练：运用水平思维改进工作

第三单元：绩效改进计划的实施

- 绩效改进计划的核心六要素

改进进度

改进目标

改进策略

改进职责

资源投入

预案准备

- **案例研讨：某公司绩效改进计划表**

- 《绩效改进表》模版的设计

- 如何让员工接受《绩效改进表》

《绩效改进表》的讲解与认同

驱动员工行为的五大引擎

第四单元：绩效改进计划的追踪与评价

- 改进计划追踪的内容

验收进度成果

强化沟通与反馈

修订调整改进策略

- 改进计划的评价

改进目标达成评价

改进策略评价

改进内容评价

改进方法评价

- 绩效改进体系的建立

从差距到问题

从问题到经验

从经验到知识

从知识到技能

从技能到应用