



## 人本化绩效管理

讲师：陈松

## 课程纲要

### 【课程名称】人本化绩效管理

### 【课程背景】

企业的管理实质上是为绩效而服务的，而在当前的社会文化和竞争形态下，传统的管控型绩效管理理念已无法适应现在的管理需要。现在，越来越多的企业发现，绩效管理的本质是如何实现持续的改进，而实现持续的改进离不开对人本管理思维。

《人本化绩效管理》课程一方面系统的解析人本化绩效管理的本质，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人本化绩效管理实施的方法，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】

- 掌握人本化绩效管理的本质
- 掌握人本化绩效管理的流程
- 掌握人本化绩效指标提取的方法
- 掌握人本化绩效指标设值的原则

- 掌握人本化绩效沟通的方法和技巧
- 提升管理者的绩效管理技能

**【课程对象】** 企业中高层管理者

**【课程时长】** 2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；
- 准备白板纸，每个小组至少需要 4 张，A4 纸若干张；
- 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：人本化绩效管理认知

- 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
- 新形势下组织管理三要素
- 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

- 人本化绩效管理让员工变得主动
- 人本化绩效管理的标准流程

## 第二单元：人本化绩效指标提取的方法

- 人本化绩效指标提取的工具：OKR（目标与关键结果）

OKR 标准流程

案例研讨：OKR 的基本规则

OKR 的周期设计

**案例分析：OKR 实施的关键点**

- 如何提取个人指标

现场演练：个人指标提取

- 如何设计个人关键结果

现场演练：一对一沟通落实关键结果

## 第三单元：人本化绩效指标设值的原则

- 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

- 指标管理工具：计划表应用

现场演练：计划表练习

- 指标管理工具：考评表应用

模拟演练：考评表练习

#### 第四单元：人本化绩效沟通的方法和技巧

- 小组讨论：为什么需要绩效沟通？
- 绩效沟通是人本化绩效管理的关键
- 绩效沟通的基本流程
- 沟通准备
- 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：某主管的绩效沟通

- 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

**第五单元：课程回顾与答疑**