

《赋能创新成长 驱动效能升级》

以绩效为导向的管理者思维升级与能力提升

主讲：张子斌老师

【课程背景】

当前企业在经济下行，未来发展大趋势不明朗的前提下，内外部环境变得复杂、模糊、易变、不确定，企业如同在硝烟弥漫的战场中前行。若想突出重围，越来越多的企业开始关注组织效能。

提升企业管理团队的综合能力，即是提升组织效能最好的方式之一，企业的经营结果最终需要以绩效结果为评价标准，树立管理者的绩效导向思维，升级管理者的绩效管理能力，对于作为企业中坚力量中层管理干部队伍至关重要。

【课程收益】

- 思维升级：重塑管理者对绩效管理的系统性认知，从“执行者”向“战略协同者”转型；
- 利润驱动：理解绩效考核与公司利润、成本控制的关联逻辑，建立经营思维；
- 落地推动：制定可执行的绩效优化方案，实现从“被动接受”到“主动设计”的转变。
- 能力提升：掌握绩效目标分解、团队赋能、跨部门协作等关键能力；

【课程特色】

- 需求诊断：课前充分沟通，确定培训的需求定位和要求，并针对性的提出解决方案
- 定制课程：结合需求对象的工作场景，设计到培训的过程中
- 模拟演练：结合企业的实际情况，用方法和工具，指导进行现场演练
- 工具落地：方法和工具全程使用，既有理论，还有实践，案例丰富，工作实操性强

【课程对象】

企业中高层管理人员

【课程时间】

1-2天（6小时/天）

【课程大纲】

Day 1：思维升级与绩效认知深化

模块 1：管理者角色重构与思维突破

- 传统管理者的思维局限：案例分析（如“经验依赖症”“部门壁垒”）
- VUCA 时代的管理者新定位：从“管控者”到“价值整合者”
- 系统思维训练：通过“利润链模型”理解部门绩效与公司盈利的联动关系
- 变革管理意识：如何平衡短期目标与长期战略（工具：平衡计分卡实战推演）

模块 2：科学绩效管理的底层逻辑

- 绩效管理的本质：不是“扣分”而是“投资回报率优化”

案例：某公司通过绩效改革实现人效提升 30%

- 绩效奖金与利润挂钩的数学逻辑：成本-收益动态模拟演练
- 从“考核”到“赋能”：如何通过绩效沟通激发团队自驱力

小组辩论：“绩效考核是成本还是投资？”（引导反思认知盲区）

Day 2：能力提升与绩效落地推动

模块 3：战略落地与绩效目标设计

- 战略解码能力：如何将公司目标分解为可量化的部门指标（工具：OKR 与 KPI 融合设计）

- 团队赋能四步法：目标共识→资源匹配→过程督导→复盘迭代
- 跨部门协同增效：打破“部门墙”的实战策略

案例：某企业通过流程重构降低 20% 协作成本

模块 4：绩效优化与领导力突破

1、绩效方案优化工作坊：

- 现有绩效制度痛点诊断（分组讨论+投票）
- 基于利润目标的优化设计（模板：绩效指标权重动态调整表）

2、模拟董事会答辩：各组方案展示与高管质询（角色扮演）

- 行动承诺：制定个人《绩效落地推动计划》（含时间表、责任清单）

3、变革领导力培养：如何通过“影响力矩阵”推动团队接受变革