

《团队业绩达成—绩效目标改善与激励管理》

主讲：钟意老师

【课程背景】

企业绩效达成取决于部门的绩效达成，部门的绩效达成取决于员工的绩效达成。在绩效达成的路上，管理者把目标下达至每一个员工，仅仅走完了总路程的 20%，让员工能够从心底里真正认可公司的目标。可以达到总进度的 70%，剩下 30%是管理者在过程中的不断追踪、赋能、调整，这三个阶段是团队绩效达成的三个关键问题。作为管理者，您是否有以下困惑：

1. 如何利用有限的资源达成绩效？
2. 如何分析团队绩效问题并制定有效的解决方案？
3. 如何给团队赋能,让员工持续保持活力？

课程有理论、有工具、有案例,侧重针对性与实操性,帮助学员解决绩效管理中的实际难题,通过课程工具输出,使学员能够学之解惑,学之能用,带领企业踏上绩效达成的能力升级之路,实现企业持续发展。

【课程收益】

- 学会分析绩效问题，掌握达成策略制定方法;
- 学习个性化的绩效沟通与辅导方法;
- 学习需求探寻方法，能够进行员工需求判断；
- 学习管理者的激励技巧,能够应用激励技巧；
- 掌握多种激励手段，形成团队激励资源库

【课程特色】

互动性强，逻辑清晰；实战聚焦，学之能用；案例精彩;结合企业实际

【课程对象】

企业人力资源总监、经理、绩效专员、中高层管理者

【课程时间】

1 天(6 小时/天)

【课程大纲】

第一部分 绩效分析改善:如何制定团队绩效改善计划?

1、团队绩效问题分析

- 阻碍绩效达成的原因
- 寻找真相:根因分析法
- 一个评估工具:问题清单比对

- 练习:绩效问题在哪里?

案例:张经理的团队、俄罗斯矿山案例、某部门业绩达成问题;

工具:5Y法,问题清单

互动:练习

2、制定团队绩效改善计划

- 麦肯锡的绩效改善计划
- 改善目标确定
- 改善计划确定
- 跨部门问题推动
- 向下落实:员工绩效调整

案例:某部门业绩达成策略设置

工具:七步成诗法、smart、5w1h

互动:绩效改善计划练习

3、做好绩效复盘与沟通

- 部门月度复盘会
- 个性化沟通方式
- 直面冲突:员工绩效沟通法则

案例:跑题的部门会议、愤怒的员工

工具:月度复盘会模版、PDP测评、员工绩效沟通模版

互动:模拟员工绩效沟通

第二部分 点燃团队:绩效激励的3个关键技巧

1、关键点 1:探询员工需求

- 组织最大的可变资源是什么
- 组织管理难题如何破解
- 探询员工需求4法

案例:全员奔驰的团队;

工具:需求探寻四法

互动:需求探寻练习

2、关键点 2:提升领导力激发员工内在动力

- 用人所长
- 信任与授权
- 期望管理:员工动力公式

➤ 文化认同与组织学习

案例:销冠离职的案例;被退学 6 次的孩子;

工具:信任公式;

互动:问答

3、关键点 3:激发员工的意愿度

➤ 有效的激励措施

➤ 制度层面的激励盘点

➤ 建设团队创意激励措施

➤ 实战演练:团队激励练习:如何召开业绩改进会

案例:年底奖金,军队荣誉体系;

工具:激励资源汇总表

互动:团队共创