

《绩效改进与辅导》

主讲：江南老师

【课程背景】

如何提高团队绩效是每个管理者的职责，但是大部分管理者对绩效辅导的方法与实操并不是非常清晰，导致在业务过程中，常常出现因为管理者辅导不到位而导致的绩效低下，本课程将从简易及容易实操的角度帮助管理者有效的解决绩效辅导过程中出现的问题，并且通过有效的练习，体验式感受绩效辅导的整个过程，帮助辅导者完成全流程的体验学习，从而更有利于团队过程中的实施。

【课程收益】

- 帮助管理者建立绩效辅导的重要性
- 提供可操作可落地的方法论
- 帮助管理者建立系统化的绩效辅导思路形成闭环
- 提供有效的方法论和工具帮助实操

【课程特色】

- 实操性：精选案例在课程中深入讲解，极具参考性，可模仿或创造性地模仿；
- 实用性：课程中讲授的模型和工具，都是讲师的经验总结，靠谱实用；
- 实战性：小班授课，分组研讨，模拟演练，学员像咨询顾问一样地工作；
- 咨询式培训：以学员所在公司的实际工作为课堂演练的重点，点对点的解决学员困惑。

【课程对象】

中基层管理人员

【课程时长】

1天，6小时/天

【课程大纲】

一、什么是绩效

1. 绩效的定义

- 解释绩效的概念，包括个人绩效和组织绩效。
- 举例说明不同岗位绩效的具体表现。

2. 绩效辅导的意义

- 阐述绩效辅导在提升员工能力、促进组织发展方面的作用。
- 案例分享：某企业通过绩效辅导提升员工工作效率，实现业绩增长。

3. 绩效辅导的步骤

- 介绍绩效辅导的完整流程，包括准备阶段、实施阶段和总结阶段。

- **案例分析：某 HR 如何通过绩效辅导帮助员工明确职业发展方向。**

二、绩效差距分析

1. 绩效问题诊断

- 教授如何识别和分析员工的绩效问题，包括技能不足、态度问题等。
- **案例分析：某销售团队绩效下滑，通过诊断发现沟通技能不足。**

2. 绩效问题归类

- 将绩效问题归类为技能类、态度类、环境类等，以便制定针对性的改进计划。

- 举例说明不同类别绩效问题的具体表现。

3. 绩效访谈与沟通的绩效

- 强调绩效访谈与沟通的重要性，教授如何进行有效的访谈和沟通。
- **案例分享：某经理通过绩效访谈帮助员工认识到自身问题，并共同制定改进计划。**

三、绩效改进的工具

1. 绩效辅导工具表

- 提供常用的绩效辅导工具表，包括技能评估表、态度评估表等。
- 举例说明如何运用这些工具进行绩效辅导。

2. KPI 与 OKR 的应用

- 解释 KPI（关键绩效指标）和 OKR（目标与关键成果）的概念。
- **案例分析：某企业如何通过 KPI 和 OKR 设定绩效目标，并跟踪员工绩效表现。**

3. 绩效改进的核心方法

- 介绍绩效改进的核心方法，如目标设定、行动计划制定、反馈与激励等。
- 举例说明如何运用这些方法提升员工绩效。

四、实战练习

1. 辅导者练习

- 设计模拟场景，让辅导者练习如何进行有效的绩效辅导。
- **案例分析：某辅导者在模拟场景中如何识别员工问题，并制定改进计划。**

2. 员工练习

- 让员工参与模拟绩效访谈，练习如何表达自己的问题和需求。
- **案例分析：某员工在模拟访谈中如何向辅导者表达自己的职业发展困惑。**

3. 结果验证与复盘

- 教授如何验证绩效改进的效果，并进行复盘总结。
- **案例分析：某企业通过数据对比和复盘总结，发现绩效改进计划的不足之**

处。

4. 行动计划

- 指导辅导者和员工共同制定绩效改进的行动计划。
- 举例说明如何制定具体、可行的行动计划，并跟踪执行情况。