

绩效管理面谈改进技巧

【为什么学习本课程】

绩效管理作为企业重要的一项管理措施越来越受到重视，但是在绩效管理的过程中却出现了许多令人尴尬的问题，例如不好执行，得不到员工认可，甚至产生了员工与上级之间、人力资源部门与其他部门之间的种种矛盾。最终，有些企业不得不放弃所谓绩效管理，有的企业则把绩效管理弄成了走过场，走形式。在绩效管理的流程中，绩效面谈是个很令管理者头痛的问题，怎么与员工进行绩效面谈，如何让他们了解和接受面谈，如何让他们意识到工作中的不足，以及如何改进工作等等，都成了目前企业关心的问题。本课程就是针对绩效管理的运用和绩效面谈改进技巧这个话题设置，帮助企业的管理者和员工理解绩效管理这个话题，掌握必要的绩效面谈技术，让企业的绩效管理工作真正能够有效开展并取得相应的效果。

【谁应该学习本课程】

企业各级管理者

【本课程您将学习到】

绩效管理的目的

绩效管理的真正意义

绩效管理的流程和方法

绩效面谈技巧

通过绩效面谈提升员工工作能力的方法

【课程提纲】

绩效管理与面谈改进技巧

壹、 什么是绩效管理

1. 绩效管理的定义
2. 绩效管理的流程
3. 绩效管理的几种方法

贰、 绩效管理的意义

1. 绩效管理的五大误区
2. 绩效管理的真正目的
3. 功夫全在“绩效管理之外”

参、 绩效管理中的“不能承受之轻”

1. 绩效面谈成为瓶颈问题
2. 什么是绩效面谈
3. 绩效面谈的两大组成部分
4. 绩效面谈的好处
5. 绩效面谈的作用

四、 绩效面谈为什么难谈

1. 绩效面谈的困惑
2. 困难的根源
3. 绩效面谈其实是种专业沟通

伍、 绩效面谈准备工作

1. 面谈者的五种角色定位
2. 面谈的时间安排

3. 谁和谁谈
4. 在哪里谈
5. 主管应该准备什么
6. 员工应该准备什么

六、 面谈应该怎么谈

1. 无处不在的绩效面谈
2. 绩效面谈是个过程
3. 谈事与谈心
4. 面谈如何开始
5. 用提问把控和引导面谈
6. 如何与下属谈指标
7. 如何谈员工改进问题

七、 面谈中的问题处理

1. 面谈者要注意控制
2. 如何获得被面谈者的认同
3. 面谈中如何处理异议
4. 突发事件的处理

八、 让绩效面谈不再难谈

1. 团队建设
2. 过程跟进而不是终点考核
3. 激励而不是枷锁
4. 部属教导——变被动为主动