

绩效变革 - 牵引企业持续增长

课程目标

- 掌握绩效让企业持续增值的有效实施方法；
- 掌握工具和表单，让绩效融入运营，融入管理者日常工作；
- 通过绩效对企业的人才团队的评价和培养；

课程对象

- 总经理、副总经理、各职能部门经理、人力资源总监和经理

培训时间：6 - 12 小时

培训方式

采用互动的培训方式授课：角色扮演、案例分析、讨论交流和视频分享等方式组织培训。

课程大纲

一、绩效管理不是：考核博弈！

- 国内大部分中小企业寄予厚望的“绩效”导入后，为什么颇感失望？
- 一张图读懂中小企业面临的挑战
- 正确理解绩效管理：绩效管理是引导企业增长的有效工具！
 - ◇ 视频分享：华为对绩效管理的认知！
- 什么是绩效管理
 - ◇ 模型分享：绩效管理的 3 项核心功能地图

二、适合中小企业增长的绩效管理方式

- 分享：华为制定绩效的路径地图
- 关注市场：洞察市场机会
 - ◇ 选择增长策略：
 - 巩固“根据地”
 - 开发“新鱼塘”
 - 满足“新需求”
 -
- 建立客户价值传导链
 - ◇ 模型分享：企业价值传导链

三、绩效管理建立“3 - 3”模式

- 公司级：上下一致，抓住业绩增长机会
 - ◇ 案例分享：一家中小企业制定业绩增长策略
- 组织级：横向一致，各部门协调达成公司目标
 - ◇ 案例分享：核心指标的分解逻辑
- 个人级：注重个人关键贡献价值的实现

四、建立绩效考核指标体系的 4 种工具

- MBO - 目标管理
- KPI - 关键绩效指标
- OKR - 目标-关键结果
- BSC - 平衡计分卡
- 4 种方法的优劣势分析

五、完善绩效考核关键工具-绩效考核表

- 标准的绩效考核表

- ◇ 详解一份标准的绩效考核表 3 个板块
- 绩效考核表细化的 5 个方面
 - ◇ 设立绩效考核目标值
 - ◇ 设立绩效考核权重
 - ◇ 明确绩效指标定义
 - ◇ 明确绩效指标评价标准
 - ◇ 明确绩效指标数据链

六、绩效考核的执行

- 绩效考核周期
 - ◇ 案例分享：设置不同的绩效考核周期
- 建立绩效过程管理
 - ◇ 跟踪绩效指标数据
 - ◇ 定期召开会议
 - ◇ 走访业务一线
 - ◇ 注重向下赋能
 - ◇ 及时表扬鼓励
- 绩效运行中管理人员的重新定位

七、绩效改善和团队凝聚力从绩效面谈开始！

- 绩效面谈的价值
 - ◇ 案例分享：2 个人一次考试后的变化……
- 绩效面谈过程呈现（视频）
 - ◇ 讲解 - 负面绩效面谈场景
 - ◇ 讲解 - 正面绩效面谈场景
 - ◇ 小结：我们该如何进行有效地绩效面谈
- 绩效面谈后工作
 - ◇ 绩效面谈后必须完成的 3 项工作

- 讨论：
 - ◇ 绩效面谈能给我们带来什么价值

八、绩效运用与改善 - 一个永无止境的终点

- 绩效考核结果运用模型
 - ◇ 绩效分值与薪酬关联方法
 - ◇ 绩效分值与调薪关联的方法
- 分享：薪酬与绩效的共建激励模型
- 组织上建立绩效改善的规则
 - ◇ 组织建设
 - ◇ 激励机制
- 运营改善
 - 案例分享：公司运营改善案例

分享与总结