**《绩效管理与面谈技巧》**

**培训时间：2017年11月10日 一天 9:00-12:00 13:30-16:30**

**培训投资：人民币1980元/人(含培训、资料费、茶点、文具费等)**

**培训地点：北京海淀区（详细请报名后索取确认函）**

**培训对象：企业中高层管理者，人力资源经理/主管/总监等**

**培训方式：讲师授课、案例分析、小组讨论、角色演练、情景视频分享及游戏活动。**

**培训目标：**

**通过本课程的学习，学员可以得到以下收获：**

* **掌握绩效管理的本质**
* **掌握绩效管理的四大流程**
* **掌握绩效指标分解及提取的方法**
* **掌握绩效面谈的方法和技巧**
* **提升管理者的绩效管理技能**

**前 言：**

**企业进行管理的终极目的就是实现决策层制定的相关工作目标，目标的实现过程就是管理的过程，通过层层的目标分解，把企业目标落实在每个岗位上，并实现相应的结果，我们称之为绩效落地。在企业绩效落地的过程中，很多中层管理人员并没有掌握目标分解和绩效指标提取的原则和方法，更谈不上通过绩效面谈对人员进行提升和改进了。**

**《绩效管理与绩效面谈》课程一方面系统的解析绩效管理的本质与流程，另一方面还将结合案例分析、小组讨论、现场演练等多种形式使学员在培训现场就可以掌握绩效面谈的操作方法，从而实现从知识到技能，从技能到应用的培训效果转化。**

**敬请带着您在管理中遇到的难题，步入博思嘉业11月10日培训现场，与中国著名实战派培训专家陈先生现场对话**！

**课程要点：**

|  |
| --- |
| **《绩效管理与面谈技巧》主讲：陈先生（11月10日）** |
| **第一单元：绩效管理认知**   * 小组讨论：绩效管理的目的是什么？  1. 绩效的目的与本质 2. 管控型绩效管理的四大弊端 3. 人本化绩效管理的概念  * 指标设计人本化 * 过程管理人本化 * 结果应用人本化  1. 绩效管理的四大流程   **第二单元：绩效指标提取的方法**   1. 绩效指标分解工具： BSC平衡记分卡  * 图：战略地图 * 卡：平衡记分卡 * 表：行动方案表 * 案例研讨：某公司的绩效指标分解  1. 如何提取岗位绩效指标  * 岗位指标的来源一：战略分解 * 岗位指标的来源二：岗位职责提取 * 现场演练：岗位指标提取  1. 传统的目标设定SMART法 2. SMART原则的特点与不足 3. SIAL模型在指标设值中的应用  * 拓展性 * 重要性 * 能力性 * 学习性   **第三单元：绩效面谈的方法和技巧**   1. 小组讨论：为什么需要绩效沟通？ 2. 绩效面谈是绩效管理的关键 3. 绩效面谈的基本流程 4. 面谈准备 5. 如何开始面谈？  * 营造氛围的四种方法 * 面谈座位的安排 * 现场演练：绩效沟通开场  1. 谈什么内容？  * 告知成绩 自我评价 * 给予赏识 肯定激励 * 直面问题 改善不足 * 设定目标 行为驱动 * 行为驱动的四大要素 * 情景模拟：某主管的绩效面谈 * 案例研讨：如何诊断员工绩效  1. 绩效成绩与薪酬、培训、晋升如何挂钩   **第四单元：课程回顾与答疑** |

**陈老师 博思嘉业企业管理咨询有限公司高级培训师**

**一、讲师背景**

国内著名管理实战专家、北大政府管理学院 客座教授、哈工大MBA总裁班 特约讲师、多家知名企业管理顾问、直播课堂《名师在线》特聘专家。

陈先生曾于国企陕西中烟、美资智高科技担任管理职务，后进入民营企业三德医疗集团任董事局董事，负责集团及各分子公司业务运营和人力资源工作。于2010年进入管理咨询行业至今。基于国企、外资及民营企业多年的管理及运营实践，使得陈松老师对不同企业的不同阶段都有着精准的判断与洞见。尤其擅长企业的经营和管理落地问题。

**二、授课风格**

陈老师“没有落地就没有管理”的核心理念被众多企业家及管理者所推崇。其诊断及解决企业管理问题的角度往往以实效为出发点，以工具为解决路径，其犀利简约的咨询风格常使客户有四两拨千斤的惊喜。陈松老师的培训以实操及工具应用见长，全程案例及互动，不仅解决管理问题更能理顺管理思路，处处体现“落地”二字。更以其诙谐幽默、深入浅出的课程风格深得学员喜爱。

**三、主讲课程**

沙盘模拟系列课程：《沙漠掘金-目标落地沙盘模拟》、《卡努斯丹-卓越团队沙盘模拟》、《国王的宝藏-全景领导力沙盘模拟》、《风云-商业银行营销决策沙盘模拟》、《商战-企业全面运营管理沙盘模拟》、《大浪淘沙-人力资源管理沙盘模拟》。

管理落地系列课程：《领导力落地》、《执行力落地》、《目标落地》、《绩效落地》。

人力资源专业课程：《如何选对人》、《全面培训管理实战》、《战略性人力资源管理》、《人才盘点与组织发展》、《HRBP的定位与职能发挥》、《岗位价值评估与薪酬体系设计》。

**四、曾经服务的客户**

金融类：工商银行、农业银行、中国银行、建设银行、诺亚财富、钜派投资、哈尔滨银行、融兴村镇银行、亚联财小额贷款、惠业投资、冠丰投资、富滇银行、徽商银行、红塔银行、中国人寿、新华保险、泰康人寿等。医药类：珍宝岛药业、步长制药、葵花药业、驼人集团、百隆医药、友谊医院、嵩山医院、心诺普医疗等。能源、航天类：中国航天、中国节能、中石油、中石化、中粮集团、长庆油田、三一重工、北控集团等。通信IT、电力类：中国移动、中国电信、中国联通、方正宽带、国家电网、国华电力、南方电网、宁夏电网、达尔凯热力、特变电工等。汽车类：北京奔驰、广汽集团、现代汽车、长春一汽、北汽集团、东风汽车等。其他类：江南布衣、圣奥集团、业之峰、谷润阳光、哈飞实业、中北铁塔、名仁国际、中山航服、红旗茂商业城、金安集团、神舟实业、申格体育、龙江卫视、乐辰科技、北京给排水、钢研纳克、新东网、京东、天闻数码、弘远泰斯、富力地产、招金集团、天康生物、深圳航空、蒙牛、京东方、雨润集团、益海嘉里、东方集团、希波集团、洽洽食品、天顺源、太白人家酒、复星集团等。