**敏捷绩效管理的三大核心**

**把握绩效管理的关键，跟上VUCA时代的快速变化**

**12月7-8日 上海 4980元**

|  |  |
| --- | --- |
| **谁来参加？** | **课程时长** |
| 对团队工作成果负责的中基层管理人员 | * 14小时（2天） |
|  |  |
| **有何收获？** | **先决条件？** |
| * 能够运用目标设定的流程来制定目标及行动计划，以确保在变化环境中个人目标的实施能与组织目标与部门目标紧密连接来有效推动业务发展 * 能够运用有效反馈的方法，给予员工具体的、有针对性的、即时的绩效反馈 * 能够诊断员工个人发展需求并展开发展式谈话，制定个人发展计划，为公司的发展做好前瞻性的发展计划，从而进一步提升员工敬业度 | * 带团队一年以上的团队管理者 * 知晓绩效管理不止是绩效考核 |
| **为何参加？** | |
| * 在如今的市场环境下，很多企业的绩效管理不给力，设立了绩效考评但实际对员工的日常工作考核起不到作用，无法在员工敬业度上得到提高，使得员工间的绩效存在一定的差距和异议，本课程聚焦绩效管理的三大核心——绩效目标的设定、绩效评估的反馈，以及发展式绩效面谈，更具有针对性的让您了解该如何将绩效管理落地，从而实现员工在行为、业务上得到明显的改变，看到显著的成果。 * 该课程会通过多次角色扮演，让您在课堂上直接身临其境，学以致用！ | |

**课程大纲**

**第一模块：如何在变化的环境更有效的推动绩效管理**

* 为什么很多企业的绩效管理不给力？
* 变化的环境对于员工及公司的影响
* 全球绩效管理变革概览

**案例学习：如何通过绩效管理推动公司业绩、并提升员工敬业度**

**绩效管理循环三部曲：年初设立目标年中发展对话年底整体回顾**

**第二模块：设定有意义的目标**

* 目标设定的工具与方法
* 个人目标与组织目标、部门目标紧密联系
* 如何让目标在企业中真正落地以推动业务发展（落实目标的工具和方法）

**小组活动**

**第三模块：反馈的艺术（纠偏与发展）**

* 何时给予反馈
* 如何给予反馈（S-B-I-C 模式）
* 案例学习
* 如何规划一个有效的反馈
* 如何处理在反馈过程中的挑战情境

**角色扮演**

**第四模块：展开发展式的谈话**

* 发展式对话的四个维度
* **发展式谈话三步骤**
* 需求诊断
* 讨论行动计划
* 制定并落实个人发展计划

**案例学习**

**相关课程**

* 作为部门管理者，你可能还会对《敏捷绩效管理之目标驱动》感兴趣
* 想要在绩效管理方面更进一步，你可能需要学习《敏捷绩效管理之系统设计》、《基于平衡计分卡的战略绩效管理》等

**讲师简介**

**王 女士**

* **背景经历**
* KNX资深培训师、顾问
* 二十年零售业从业经历，其中十年担任跨国企业中国培训与发展负责人，主要负责学习与发展，员工敬业度以及公司文化构建
* 主导在企业中发展式辅导，绩效管理以及针对中层管理者的领导力发展项目
* 在企业并购项目中通过企业文化的构建进一步提升员工敬业度
* NLP专业教练文凭
* 美国德克萨斯大学EMBA毕业
* **擅长领域**
* 绩效管理及系统设计
* 领导力发展
* 人才盘点／继任者计划
* 员工敬业度
* **服务客户**

可口可乐中国、可口可乐装瓶厂、安海斯布希（百威啤酒）、百胜（餐饮）集团、赛诺菲制药、微软，诺基亚、万豪酒店集团等

* **学员反馈**

*“很好的达成我的预期，非常精彩，课程内容直击我在设立绩效目标上的一些难点，很有帮助”！*

——王女士（某大型零售行业部门经理）

*“一次全新的课程体验，Vivian老师带领的活动给我很好的体验与学习，引导学员感悟，反思，让我印象深刻”！*

——徐先生（某外资IT公司部门经理）

*“以前面对绩效不佳的下属做反馈辅导很困惑，Vivian老师绩效管理的三大核心课上给到的理念很有启发性，体验到的方法也很有效，尝试去用。”*

——陈先生（某外资医药公司销售经理）

*“Vivian老师在绩效管理的系统设计方面经验丰富，不仅在架构设计上有启发，还给到很多实际运行过程中的Tips，既有理论支持，又有落地实操，很实用。”*

——许小姐（某大型零售集团人力资源经理）