**《咨询式高绩效目标管理》**

**【时间地点】: 2018年10月24-25 北京**

**【费用标准】: 3200元/人 (包括场地费、培训费、教材费、税费以及上下午茶点等)；。**

**【主办单位】:　北京华宇聚智企业管理有限公司**

**【联系电话】： 010-56291249 18001322409李静**

**【邮 箱】： bjpx@163.com**

**【课程收益】**

1.熟悉目标管理的工作流程。

2.通过讲解和演练使学员；掌握目标管理执行、检查、修正、评估及绩效奖惩、改进的技巧与方法。

3.针对工作计划和存在的问题如何采取PDCA管理循环，给予有效管理与纠正 。

**【课程特色】**

1.**实战性**--系统化的课程结构，实战的课程内容，讲述的是老师曾经做过的工作。

2.**落地性**--结合柯式四级评估，帮企业最大限度做到课程内容落地于员工工作中。

3.**实操性**--打破传统的培训模式，以咨询式培训为主导，有利于学员培训后转化。

4.**参与性**--以示范指导、模拟训练、案例分析为主要授课方式，提高学员的参与能力。

5.**方案性**--提供的是一个系统又完善的培训方案，而不是一个简单的培训课程。

6.**效果性**--培训效果即是培训前后变化，培训方案可将培训效果一目了然呈现出来。

**【课程对象】**企业中高层管理人员、或有待于培养成为管理干部的人员各层级

**【课程时长】**2天，12小时

**【课程安排】**

**破冰：**

1.为保证效果、增加授课的趣味性、互动性、参与性，采用团队竞赛的培训方式。

2.进行团队分组，确定每组的队长、队名、口号。

3.宣布课程进行中的团队比赛规则。

**(一)认知目标管理**

1.什么是管理

2.管理工作的基本工作方法----PDCA循环

3.什么是目标

4.什么是目标管理

5.PDCA循环在目标管理中的应用

**(二)目标的设置**

1.什么是目标

2.目标管理体系的建立（企业、部门、岗位绩效指标的构建）

3.目标指标的设计方法

1)根据平衡计分卡和关键业绩指标（KPI)的方法来设计绩效指标

a.如何设计财务指标

b.如何设计客户指标（外部客户、工作客户、员工客户）

c.如何设计过程运营指标

d.如何设计学习成长指标

e.如何设计管理指标

* **案例分析：依据前一天访谈的岗位分析如何确定该岗位的绩效指标（平衡计分卡思路）**

2)根据企业、部门及岗位核心价值的方法来设计关键业绩指标(KPI)

* **咨询案例：某制造企业生产经理绩效指标的设计（KPI思路）**

3)根据岗位职责设计指标

* **咨询案例：某公司出纳岗位的绩效指标**

4)以工作任务的方法设计工作目标

a.工作任务目标

b.配合工作任务目标

c.工作任务实施计划

* **案例分析：高翔6月份的月度工作目标**

5)态度、能力指标的设计方法

* **案例分析：某公司态度、能力指标的设计**

6)部门间工作配合指标的设计方法

* **案例分析：某公司工作顾客满意度评价表**

4.确定目标指标的计算方法

5.如何设定目标指标值

6.制定年度关键业绩指标并分解到月度

7.根据月度关键业绩指标制定工作行动计划

* **咨询案例：某公司如何运用平衡计分卡（BSC）及关键业绩指标（KPI）工具建立绩效指标体系**
* **分组讨论：每组讨论制定一个岗位的绩效指标**

**(三)目标的过程管理**

1.员工工作信息的收集

2.目标执行过程中的跟踪检查

3.采取有效的工作跟踪方式

4.目标实施过程中的误区

5.目标实施过程中面谈关注问题

* **案例分析：高翔6月份阶段性工作汇报**

**(四)目标完成情况评价**

1.考评的目的

2.考评的内容

3.考评的方法

4.选择考评者

5.考评的误区

* **案例分析：王主管的工作评价**

**(五)目标完成情况的反馈与改进**

1.分析工作目标完成中存在的差距

2.确定目标改进的内容及改进措施

* **案例分析：高翔6月份工作目标完成情况的评价及改进**

**课程回顾与分享：学员的心得体会；学员的案例分享；老师的课程回顾与现场答疑**

**【课程讲师】 葛老师**

国内实战派人力资源管理专家，资深管理培训师、咨询师。

曾先后在世界500强大宇集团、海信集团等多家大型企业任职，

具有近二十年的企业管理经验，六年以上的人力资源总监工作背景。

现已参与主导过数十家企业的管理咨询项目，培训指导过上千家企业的各级管理人员。

在企业管理、培训及咨询经验的基础上，葛老师悉心研发的“实战型中层管理技能系统提升课程”， 因其逻辑性、系统性、全面性、实战性，得到受训企业的广泛好评，多次被不同地区、不同行业的企业指定为年度系列培训课程。

葛老师坚持与企业实际发展相结合，每年定量全程参与不同类型企业的咨询项目，以此确保课程内容实战、实操，不脱离企业。培训过程中结合企业实际，采用深入浅出、浅显易懂的授课方式，赢得了学员的尊重和敬仰。作为国家人力资源管理一级师认证培训讲师，现已培训人力资源管理师各级学员5000多人次。

在培训方面，葛军老师在国内率先提出了培训 “五级评估”管理理论，使培训真正做到了从培训前到培训中直至培训后的全过程评估。使受训企业深刻感触到培训前后的变化，提升了企业的收益。指导学员在学中练、练中学。

葛老师结合自己多年的咨询经验，站在解决问题的视角，秉承实战落地的理念，潜心研究、独立开发了“咨询式人力资源管理体系建设实操班”，与人力资源管理师认证班互为补充，得到了多家专门从事HR认证服务机构的认可与长期合作。现已在国内多个地区推广，本课程累计完成10余个系列班的培训。

☞【培训理念】

可以落地的培训，才是有效的培训；

可以创造绩效的培训，才是企业需要的培训；

葛老师的培训，以咨询为思路，以实操为原则，以落地为准则；

保证培训现场有“笑过”，培训结束有“效果”，“即学即用即见效”！

☞【培训特色】

1系统性--系统化的课程结构，实战的课程内容，讲述的是老师曾经做过的工作

2.落地性--结合柯式四级评估，帮企业最大限度做到课程内容落地于员工工作中

3.实操性--打破传统的培训模式，以咨询式培训为主导，有利于学员培训后转化

4.参与性--以示范指导、模拟训练、案例分析为授课方式，提高学员的参与能力

5.方案性--提供的是一个系统又完善的培训方案，而不是一个简单的培训课程

6.效果性--培训效果即是培训前后变化，培训方案可将培训效果一目了然呈现

人力资源：

《咨询式人力资源管理整体实操方案》、《咨询式岗位分析实操技巧》、《咨询式组织架构与岗位设计》、《咨询式人才招聘与甄选》、《招聘面试技巧》、《咨询式培训体系建设》、《咨询式绩效管理体系建设》、《咨询式薪酬体系建设》、《劳动关系管理的风险规避》、《员工职业生涯规划》

☞【咨询专长】

《绩效管理体系设计咨询》、《薪酬管理体系设计咨询》、《招聘体系设计咨询》、《培训体系设计咨询》、《组织架构与岗位设计咨询》、《岗位分析咨询》、《任职资格体系搭建》、《企业管理制度建设咨询》、《企业流程优化咨询》、《企业激励机制建设咨询》、《企业规范化建设咨询》等。

☞【客户见证】

海尔集团、海信集团、沈飞集团、富士康、马士基、中石油、中海油、美的集团、三星重工、三星电子、五征集团、莱钢集团、江苏旷达集团、华北冶建集团、安徽省旅游集团、四川波鸿集团、神华宁煤集团、飞雕集团、一汽富潍、福汽新龙马、武汉东风汽车、比德文集团、杭州汽轮机、泰科电子、希杰饲料、润和纺织、中达化纤、伟胜电子塑胶、瑞克斯旺（中国）种子、晓星钢帘线、世亚精密机械、奔泰电子、河北养元饮品、江苏明星减震器、江苏蓝丰生化、山东银龙纺织、广东卫伦生物制药、天津阿斯莫电机、中国重工双瑞海洋工程、威海玉泉渔具、河南淅减减震器、天津科里净水器、奥技科光学、汇信科技、喜来商用机器、烟台斗山机床、贵派电器、沈阳三星、安徽国轩新能源、青岛沃泰水技术设备、蓝天科技集团、汕头洪元制衣、碧桂园家居、青岛卓越包装材、中远集团、海丰集团、中国国电集团、中国国电英力特集团、华能集团、湖南省电力、甘肃省电力、北京电力、潍坊电力、山东电力、广西电力、上海电力修造公司、贵州电网、云南省电力技术、广州电力、昌乐供电公司、辽阳供电公司、萧山供电局、中国国电河北新能源、华能丹东发电厂、华能大别山发电厂、日照银监局、日照商业银行、烟台农行、天津农行、宁波商业银行、中国银行山东分行、中央电视台北方影视、云南中石化、中海油福建管网、淄博青义石油、云南省邮政、云南铁路投资、云南乌托摄会、中国电波所、山东海洋仪器仪表研究所、日立研发中心、首都机场旅业集团、美特好集团、日照港股份公司、青岛移动、淄博新联通、福州马尾港务局、中化实业、太平人寿、华易置业、天泰集团、北方国贸、世通认证、天人环境工程、青岛福元运通投资、广东新天地、鑫雷音集团、广东天宇科技、成都人才交流中心、广西博联信通、捷丰物流、中远厦门物流、广州风神物流、航运默生快递、嘉佳国际货运、海程邦达国际货运、厦门海底世界、碧桂园家居、福建华能、广东江门供水公司、广东鹤山供水公司、浙江义务水务、钱江水务、福建罗源水务、盘锦水务、北京新航道、上海柯渡商贸、青岛英桥国际贸易、北京苏伯格林国际贸易、青岛港投资、中南建设集团、中国通信建设集团、山东电力三建、中建七局、山东齐鲁风景园林工程、上海华江建设、嘉合置业、新龙房地产、四方园林、淄博鑫利建筑、中交集团烟台疏浚、常州武建建筑、青岛路桥集团、青岛住房保障投资建设等企业