

帮助中国企业持续成长

**时代华商学习卡课程**

**新一代企业学习平台价值领创者**

**管 理 学 习 系 列 — 精 品 课**

**目标设定与绩效管理**

**主讲：原华为人力资源总监 钱庆涛**

**课程对象：**各部门经理、总监、副总经理、总经理及以上管理人员

**课程时间：**2024年4月27-28日

**课程地点：**广州时代华商商学研究院（大湾区总部）

**课程费用：**4800元/人 ，学习卡会员享受折扣

**课 程 简 介**

**具体内容安排以课前3个月的邀请函为准**



帮助中国企业持续成长

**课程背景**

绩效管理是企业管理的核心 ，可以为公司塑造高绩效的企业文化、流程及高绩效的团队和 个人 ，从而为公司不断创造高效的业绩。然而 ，对于如何实现有效的绩效管理 ，许多管理

者对此依然深感困惑——

> 如何正确认识绩效管理？

> 如何进行有效的绩效指标设计？

> 如何有效实施绩效过程管理？

> 怎样与员工真正做到双赢？

> 如何正确运用绩效考核结果？

针对以上问题 ，我们特邀原华为人力资源总监钱庆涛老师 ，与我们一同分享《目标设定与 绩效管理》的精彩课程。本课程帮助管理者正确的认识绩效管理的目的和价值 ，了解绩效 管理方法和KPI指标分解设计 ，推动绩效跟进与辅导 ，在员工绩效提升方面承担教练的角色，

确保企业中层管理人员利用绩效管理工具全面提升团队绩效水平。

**课程收获**

**岗位收益：**

1、了解绩效管理方法的精髓所在 ，学会提升员工

绩效方法在日常管理中的具体应用；

2、掌握KPI指标提取和分解的方法 ，能够从战略

地图出发制定公司级KPI、部门级KPI及职位级KPI；

3、掌握绩效考核定性定量等多种方法， 自己可以

独立设计绩效考核方案 ，并且有评判企业绩效考

核方案优劣和有效修正的能力。 

新一代学习卡价值领创者

**企业收益：**

1、帮助中高层管理者正确的认识绩效管理的目的

和价值 ，正确的运用绩效管理工具实现企业经营

目标 ，使企业战略真正落地；

2、培养中高层管理者能够运用目标管理的工具对

绩效目标进行设定与分解 ，以及目标的跟踪管理；

3、帮忙中高层管理者重视绩效管理中最重要的环

节 —— 绩效跟进与辅导 ，推动绩效管理不断做

实 ，而不流于形式；

4、学习行之有效的绩效管理技能 ，在员工绩效提

升方面承担教练的角色 ，确保企业中高层管理者

利用绩效管理工具全面提升团队绩效水平。



帮助中国企业持续成长

**课程特色**

以亲身经历的案例和经验进行分析与分享 ，使学员在轻松地学习中掌握 更多相关方法和技巧 ，在解决问题中更多的成长和提升。

**1**

课程综合运用互动教学、引导技术等先进教学形式 ，使培训效果倍增。

**2**

课程拒绝说教 ，而是通过提问引导技术等引发学员思考 ，课堂轻松活跃， 学员参与度强 ，学习热情高涨。

**3**

课程采取方法讲解、案例研讨和实操演练相结合的多维教学方式 ，课堂 上带给学员大量实操工具与方法 ，让培训内容真正落地。

**4**

**课程大纲**

2、中高层管理人员与人力资源部的分工与合作 3、 中高层管理人员在绩效管理中四大职责与要

**第一章 ：如何正确理解绩效管理**

**一、探寻绩效管理成功之路**

1、什么是绩效管理？

2、绩效管理的过程和目的

求

【案例分析】：某国际知名企业绩效管理失败之

**第二章：绩效管理指标设计实务**

**一、绩效指标的两种类别与要求**

1、 KPI类指标设计

（1） KPI定量指标量化设计方法（五个角度设计） （2） KPI定性指标定性的方式方法

（3）好的KPI应有的几个特点

2、工作目标类指标

**二、绩效指标体系设计方法**

1、指标与目标的区别

痛

3、绩效管理的常见问题及解决思路

（1）绩效管理的目的认识不清

（2）重结果不重过程

（3）绩效管理与日常管理脱节 ，认为是另外一

项工作

（4）认为绩效管理就是人力资源部的工作

【行动学习研讨】：企业绩效管理如何更有效、

更成功落地？

2、绩效指标设计的主要方法及要领

**二、中高层管理者在绩效管理工作中的角色认知**

（1）如何使用鱼骨图分析法？ （2）如何使用层级分解法？

（3）如何从职责中提练绩效指标？

1、 中高层管理人员在企业绩效管理中的五大角

色

新一代学习卡价值领创者



帮助中国企业持续成长

**课程大纲**

（4）如何从关键流程中提练绩效指标？

3、 KPI体系设计思路与原则

4、 KPI指标体系设计步骤

5、如何设计公司级KPI？

【案例分享】 ：企业公司级KPI指标设计与提取 6、如何设计部门级KPI?

7、如何设计职位级KPI？

【现场练习】 ：部门或职位级KPI指标分解与设计

**三、绩效指标的规范化要求**

1、 KPI定义与计算方式

【案例分享】

2、 KPI计分方法

【案例分享】 ：某知名企业KPI计分表展示 3、如何设计KPI的权重与配分？

4、关于配分的几点经验分享

5、关于考核周期的设计

【现场演练】 ：部分职位KPI描述规范（续前一个练 习）

**第三章：绩效管理有效实施与员工沟通辅导**

**一、绩效目标设定与沟通**

1、如何制定目标？

2、 目标确定应考虑的因素

3、公司经营性目标如何分解到各业务领域（部门） 4、如何通过战略解码会分解、签署PBC目标

5、如何确定各职位目标？

6、绩效目标与计划沟通与控制

（ 1）沟通内容 ：综合分析公司目标与个人目标 （2）沟通核心要素

（3）双向沟通达成目标

**二、绩效目标有效跟进与辅导**

1、 目标管理的主要要素

2、 目标管理中PDCA的关键节点要求

3、绩效目标与工作计划的关系

4、季度目标如何与月度工作计划联动

5、月度目标与周计划的回顾管理

【案例分享】： 目标地图工具的使用

6、绩效辅导的渠道与常用方法

**三、绩效面谈与反馈技巧**

1、绩效反馈的目的及要求

2、绩效反馈的内容与原则

3、 BEST绩效反馈模型的有效运用

4、绩效面谈的三种类型及运用

5、绩效面谈的准备工作及要求

6、绩效面谈应注意的几个原则问题

7、绩效面谈的实施步骤及技巧

【现场演练与点评】 ：如何进行有效的绩效面谈与正 确反馈

**第四章：绩效考核结果的运用和激励**

**一、绩效考核结果及控制**

1、绩效考核结果的分级要求

2、考核结果强制分布与比例控制

**二、绩效考核结果的运用与激励**

1、绩效结果的激励作用及运用策略

2、绩效结果如何运用于薪酬？

3、绩效结果如何运用于培训管理？

4、绩效结果如何运用于员工职业生涯规划？

5、绩效结果用于转岗调配及劳动关系维护

6、绩效结果运用的注意事项

新一代学习卡价值领创者





|  |
| --- |
|  |

帮助中国企业持续成长

**专家简介**

**钱庆涛**

原华为人力资源总监 资深专家

**【实战经验】**

二十多年企业人力资源管理实战经验 ，一直专注于人力资源管理和行动学习在人才培养领域的 研究与应用， 曾在多家大型国企、 民企担任高级人力资源经理、人力总监、副总经理等职务， 曾组织实施华为公司战略人力资源管理体系构建与优化 ，参与主导华为HR组织架构向业务型人

力资源管理的转型。

**【授课特点】**

授课思路清晰 ，逻辑严谨； 国内首先将行动学习及引导技术等融入传统课堂 ，开创能落地的实

战培训课程的“培训2.0”。

**【主讲课程】**

目标设定与绩效管理、战略人力资源管理与员工能力开发、行动学习—群策群力共识工作坊等。

**【服务客户】**

中国移动、中国联通、中科院成都信息公司、广东广电网络、工商银行、中国银行、平安集团、 南方电网、 国家电网、 中海油、一汽大众、三一重工、 中国中车、现代汽车、美的集团、格力 电器、海信、TCL、新宝电器、奥克斯集团、安科生物、众生药业、广生堂药业、滇红药业、益

海嘉里、中海地产、绿城集团、周大福、大疆科技、新疆八钢、苏美达、信源集团 … …

新一代学习卡价值领创者