

# 企业战略与绩效管理（北京，12月6日）

产品名称	企业战略与绩效管理（北京，12月6日）
公司名称	北京曼顿企业管理咨询有限公司
价格	1800.00/人
规格参数	
公司地址	北京市丰台区文体路乙24号世纪天创商务楼
联系电话	86-01063836477 13810210257

## 产品详情

企业战略与绩效管理（北京，12月6日）【主办单位】中国培训资讯网 [www.e71edu.com](http://www.e71edu.com)  
【联系电话】010-56129138 13810210257【培训日期】2012年12月6日【培训地点】北京【培训对象】总经理、副总、总监、部门经理、人力资源总监、人力资源部门经理、绩效主管及其他HR从业者

【课程背景】 我们处在一个对绩效要求极其苛刻的时代，达尔文式的优胜劣汰使得商业竞争异常残酷。企业要想在这样的环境中生存、发展乃至追求卓越就必须依靠企业独特出众的业绩。那么，是否成功实施绩效管理，在今后的十年里将是优秀和平庸企业的分水岭。绩效管理无疑是一种最先进的管理方法，然而，对于中国企业的HR人员来说，最关键的问题是考核目标如何设定、考核怎样才能不流于形式、结果怎么才能真正实现激励功能。由朗讯中国前CHO曹先生主讲的《战略绩效管理》课程，针对国内企业在绩效管理方面存在的问题，借助多种形式的实践演练与专家的现场评点，全面整合朗讯与吉百利公司绩效管理的成功经验，系统讲授了目标设定、目标实施、绩效考核、奖惩管理等方面的知识与技能，帮助HR人员和职业经理人快速掌握实用技能，建立起规范绩效管理与绩效考核体系。

曹老师主讲的绩效考核管理课程是在总结了其十几年跨国公司管理经验的基础上，对绩效考核管理理念与实战的最佳整合。该课程建立在对中国企业绩效管理状况充分调研的基础之上，尤为注重实践问题的解决和实操技能的培养。针对国内企业绩效考核过程中面临的问题，采用生动精彩的案例和趣味横生的演练，使学员在轻松愉快、互动热烈的气氛中掌握绩效考核的重点和难点，本课程学员满意度极高，讲者具备咨询师的专业技能并能解决企业实际需要。授课过程中，主讲专家与学员一起剖析绩效管理的各类难题，逐步教会参会人员进行绩效管理的步骤与方法，使学员在掌握跨国公司成功经验的同时，更能将理论与经验转化为实践技能。

【课程方式】 本次课程采用小班互动式授课。大量的课堂讨论,案例分析,经验分享,小组练习,角色扮演。有将近一半时间是案例讲解与实战，在老师带动下逐步掌握怎样设计一个现实公司的绩效考核管理体系。

【课程收益】 了解绩效管理的基本理论、概念及实施原因  
掌握绩效管理目标设定及分解的步骤与方法 掌握以人为本的绩效考核目标实施方法  
学会对不同层级的员工实施不同的考核方法 明确界定绩效与奖惩的关系及考核评价办法  
通过本次培训，您可以找到如下问题的解决方案 公司目标如何分解？ 职能部门的工作如何量化？  
平衡计分卡如何使用？ 业绩目标如何跟踪？ 绩效反馈如何有效？

软性的要素如“行为”“管理”如何考核？考核面谈如何控制？360度评估如何使用？跨部门打分如何平衡？“强制分布”和“末位淘汰”如何看待？考核与薪酬如何挂钩？考核的形式主义如何打破？老板的支持如何得到？……【课程大纲】导言：

企业战略与绩效管理的关系 绩效管理概述 情景分析

当经理遭遇员工管理问题,该怎么办?绩效管理又是谁的责任? 什么是绩效管理?绩效管理的16字定义

绩效管理的第一阶段:目标设定 泰德公司的目标设定表格和说明(工具1) 目标的种类和权重

李向阳将老板的目标分解到自己头上(工具2) 目标分解四种技术 目标分解练习 目标的格式

李向阳的SMART目标(工具3) 目标设定的过程 目标设定与职位说明书的异同 目标设定常见问题

如何判断目标合理不合理? 多少条目标比较合适? 一家企业应该有几套目标设定表格?

目标变化了怎么办? “鞭打快牛”对不对? 谁负责找出KPI? 项目管理和绩效管理的关系?

绩效管理的第二阶段:目标执行 一个月后,李向阳被老板跟踪了一把...(工具4) 目标跟踪的四大类方法

如何有针对性地对员工进行跟踪? 目标跟踪后对员工的管理 如何对李向阳进行认可(工具5)

如何让李向阳知道自己的不足之处(工具6) 如何对李向阳进行有效辅导(工具7) 讨论:如何管理

“出工不出力”员工 “没有功劳有苦劳”员工 功臣员工

绩效管理的第三阶段:绩效考核 泰德公司的绩效考核表格和说明(工具8) 绩效考核的目的

绩效考核方法 MBO法 BARS法 BOS法 关键事件法 应用范例 绩效考核步骤 如何收集信息?

员工草拟 主管修改 考核面谈 修订存档 李向阳的绩效考核表(工具9) 角色扮演:

李向阳被老板绩效考核了一把(工具10) 关于强制分布和末位淘汰 360度评估方法介绍及其应用

绩效考核常见问题 员工不同意绩效考核结果怎么办? “我有两个老板”怎么办? 主管换了怎么办?

手下员工太多怎么办? 跨部门打分如何公平? 如何避免绩效考核流于形式?

绩效管理的第四阶段:奖惩管理 绩效考核与调薪和奖金的关系 绩效考核与调薪关系 如何看待学历,

资历和工龄? 奖金由什么来决定? 奖金和工资的比例是多少? 销售奖金的决定因素是什么?

绩效考核与职业生涯 员工晋升 员工调动 解雇 员工绩效达不到标准怎么办? 课程现场答疑

### 【讲师介绍】

曹老师,中国培训资讯网([www.e71edu.com](http://www.e71edu.com))

资深讲师。历任朗讯和吉百利人力资源总监超过十五年,曾任泰雷兹亚太区HR负责人,现任光宝移动亚太区HR负责人,实战派人力资源管理专家 人力资源实战专家,教育学硕士、美国工商管理硕士,原朗讯中国人力资源总监,吉百利大中华地区CHO。曹先生先后在朗讯中国与吉百利中国担任人力资源总监一职达十五年之久,具有深厚的理论基础与丰富的实战经验。曹先生为中人网特聘讲师,曾培训学员上万人次和在众多大型研讨会上发表演讲,以其内容的丰富性、形式的生动性、经验的先进性、所授内容的可操作性深受企业的好评与青睐。据统计,曹先生所授课程的满意率高达95%以上。曾被Asia Law and Practice 邀请到香港,Asia Business Forum邀请到新加坡做专题演讲,并参加“美国培训与发展协会”在旧金山的Panel Discussion.

作为唯一中国代表被邀请在2005年亚太区人力资源高峰论坛演讲。

被在大中华区有影响力的人力资源杂志"CHINA STAFF"评为2000 HR MANAGER OF THE

YEAR(年度人力资源经理). 被亚洲发行的人力资源杂志"HUMAN CAPITAL ASIA"评为2005年HOT 40 HR SUPERSTARS之一. 曾在2005和2006年参加中央电视台的《绝对挑战》和《对话》节目。被新浪网和中国人力资源开发网评为2004年和2006年10大实战型培训讲师。经中国经营报、商学院杂志、新浪财经评选,荣膺“2007中国十大人力资源管理专家”称号! 接受过曹老师培训的部分客户有:微软,大众,

阿尔卡特、福特、通用汽车,伊莱克斯,联想,方正,新浪,

搜狐,网易,TCL,美的,海尔,兴业银行,伊利,中青旅,神龙富康,富士通,中国移动,大唐电信,北京网通,

中国电信,中外运,万科,中海石油等公司等。经典内训课程:《基于目标的绩效管理体系》、《非人力资源经理的人力资源管理》、《人力资源战略与规划》、《建立支持企业长期发展的人才培养体系》

### 【费用及报名】

1、费用:培训费1800元(含培训费、讲义费);如需食宿,会务组可统一安排,费用自理。

- 2、 报名咨询：010-56129138 51140618 13810210257 鲍老师
- 3、 报名流程：电话登记-->填写报名表-->发出培训确认函
- 4、 备注：如课程已过期，请访问我们的网站，查询最新课程
- 5、 详细资料请访问中国培训资讯网：[www.e71edu.com](http://www.e71edu.com) (每月在全国开设四百多门公开课，欢迎报名学习)