**《全面绩效管理沟通策略》课程大纲**

**华乃晨**

现代组织中，高绩效已经成为组织重要的发展目标。如何帮助员工不断调整自己的行为，共同向组织既定目标一齐发力，是绩效管理重要的目标。而现实工作中，绩效反馈面谈作为绩效管理中的重要工作内容却常常被形式化、抵触化、妖魔化。究其根本原因是因为管理者没有运用正确的绩效反馈面谈技术来开展该项工作。

本课程致力于利用理论与实际相结合，讲授与实操相呼应的培训方式，从绩效沟通的底层逻辑入手，全流程讲授绩效目标与计划沟通、绩效辅导、反馈面谈的流程、话术、沟通模型、沟通技巧、注意事项等多个方面，全面助力管理者掌握高效能的绩效沟通策略，提高绩效面谈工作质量，从而帮助学员最大化实现学习目标，并做到学以致用，知行合一。

**【培训收益】**

1、降低管理者对于绩效沟通的困扰与焦虑；

2、帮助管理者掌握绩效面谈的方法和技巧；

3、提升管理者绩效反馈面谈的实操技能；

4、实际应用各环节绩效面谈的技术和技巧；

5、掌握全流程绩效面谈的话术和底层逻辑。

**【培训对象】**

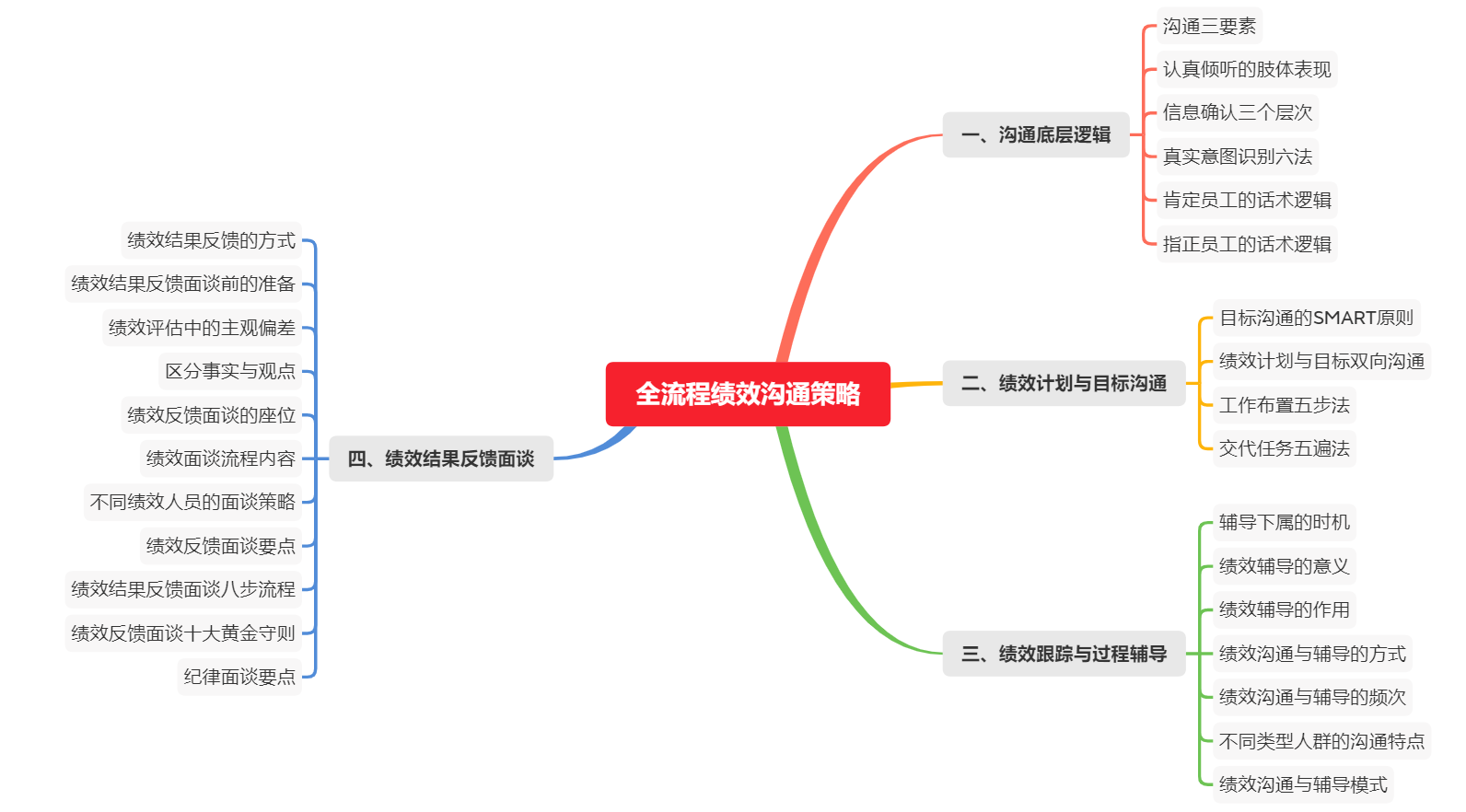
基层管理者、中层管理者、高层管理者

**【培训时间】**

1~2天，6小时/天，为更好地达到培训效果，建议2天

**【培训方式】**

讲师讲授、小组讨论、团队共创、游戏教学、视频教学、实操演练、情景模拟、学员分享、讲师点评，以解决实际问题与痛点为导向，关注价值提升与人才赋能，注重实战落地与培训后的知识、工具和方法应用。

**【课程逻辑】**

**【培训安排】**

**课程导入：学习目标建立与破冰**

1、培训规则宣导

2、学习方法介绍

3、团队建设与破冰

**一、沟通底层逻辑**

1、沟通体现在绩效管理的每个环节

2、沟通三要素

3、倾听的重要性

（1）视频分享：倾听，打开有效沟通的大门

（2）如何让人感受到你真的在听

（3）肢体语言对沟通的重要性

（4）创建安全的沟通环境

4、确认的重要性

（1）视频分享：确认，你以为你以为的就是你以为的

（2）思考：你真的听懂了吗

（3）沟通确认的三层次

（4）识别真实意图的六个方法

5、绩效沟通话术逻辑

（1）正向反馈沟通模型

（2）练习：正向反馈沟通

（3）负向反馈沟通模型

（4）练习：负向反馈沟通

**二、绩效计划与目标沟通**

1、绩效目标设定的原则

2、绩效计划沟通中的要点

3、绩效计划与目标双向沟通

4、工作布置五步法

（1）体验练习：学叠小纸船

（2）体会与反思

5、领导交代任务五遍法

（1）视频分享：领导交代任务五遍法

（2）体会与反思

**三、绩效跟踪与过程辅导**

1、辅导下属的时机

2、绩效辅导的意义

3、绩效辅导的作用

4、绩效沟通与辅导的方式

5、绩效沟通与辅导的频次

6、不同类型人群的沟通特点

（1）视频分享：不同类型人群的沟通特点

（2）团队共创：基于不同类型人群的沟通要点

7、绩效沟通与辅导模式

（1）教练你的员工-GROW模型

（2）教练时需要做什么

（3）十个强有力的教练问题

（4）案例：长大后，我要成为

（5）体验练习：教练式辅导

**四、绩效沟通与辅导模式**

1、绩效结果反馈的方式

2、绩效结果反馈面谈前的准备

（1）绩效结果反馈面谈资料

（2）绩效评估中的主观偏差

3、如何客观评价绩效表现

（1）如何区分事实和观点

（2）练习：区分事实和观点

4、绩效反馈面谈的座位选择

5、绩效面谈流程内容

6、绩效反馈面谈开放式问题TOP10

7、团队共创：不同绩效人员的面谈策略

8、视频分享：挑战的评估面谈

9、团队共创：绩效反馈面谈的要点

10、视频分享：挑战的纪律面谈

11、讲师点评：纪律面谈的要点

12、绩效结果反馈面谈八步流程

13、绩效反馈面谈十大黄金守则

14、案例分析：委屈的张三

15、模拟练习：假如你是赵经理

**复盘总结：知识复盘与收获分享**

1、课程逻辑串联与知识点复盘

2、学习心得体会与收获总结

3、学员分享与讲师点评