
10 步制定 KPI 体系

为最具挑战性的业务情况，量身定做 KPI 的方法

刘涛

【课程背景】

目前,绝大多数人在绩效管理中存在以下困惑: 公司目标不清晰,导致绩效管理工作导向偏移: 目标很难分解, 目标很难量化; 绩效指标过于追求全面和完美: 目标的建立只是年初做的事情; 绩效管理体系执行效果越来越差。本次培训的目标是帮助人力资源管理者顺利推行关键绩效指标/平衡计分卡项目。认真领会本次培训的内容将有助于他们成功地开展绩效管理工作, 为企业创造出巨大的价值。

【课程收益】

在本课程结束时, 参与者将能够:

- 分析企业当前情境明确战略主题及目标
- 掌握具体指标分解详细步骤, 运用战略工具落实关键绩效项目
- 运用实际工具分解关键指标
- 明确超前指标和滞后指标区别以及指标盲点区
- 掌握将指标转译给团队的方法

【授课对象】 人力资源从业者

【课程大纲】

第一单元：确定商业情境

- 一、定义经营目标
 - 商业情境分析工具
 - 市场聚焦及定位

第二单元：评估成功因素

- 一、关键成功因素的设定
 - 关键成功因素分析
 - 定点超越的意义

第三单元：映射战略主题

- 一、明确 3-5 个主题
 - 价值链分析法
 - 关键项目设定

第四单元：建立平衡计分卡

- 一、BSC 策略与定义战略目标

绘制战略地图
映射战略主题

第五单元：落实关键项目

一、关键项目与行动计划

项目行动计划制定
行动计划评估

第六单元：分解关键指标

一、分析模型和工具

企业级关键指标制定
指标分析工具的应用

第七单元：分析利益相关方

一、利益相关者不同含义带来指标的不同

案例分析：某企业关键业绩指标

第八单元：量化关键指标

一、指标公式设定

指标量化原则
练习：某指标量化练习

第九单元：指标尺度

一、盲点和不舒服的指标

滞后指标和领先指标的意义
盲点和不舒服指标如何处理

第十单元：转译团队

一、排序与转译给团队

关键指标排序工具应用
指标分解至团队生成二级指标
指标树的建立
持续优化指标库