

打开绩效黑箱

——战略绩效管理实务培训

【课程背景】

“所有的组织都必须思考‘绩效’为何物，这在以前简单明了，现在却不复如是。策略的拟订越来越需要对绩效的新定义。”

——管理大师彼得·德鲁克

绩效管理的根本在于战略，没有战略，绩效管理就会成为神马、浮云！**战略导向绩效管理系统是一种随企业战略动态调整的绩效管理系统，它要求企业管理者深入研究现行企业战略，准确把握企业的未来战略方向，并在此基础上进行绩效管理系统的构建。**

【课程特色】

该课程通过对战略绩效管理本源追溯，带领学员探索绩效管理的正确的理念，以及实操过程中的难点、关键点和困惑，通过实操演练和小组研讨，让学员带着问题学习，身临其境的接触绩效管理的过程，从而为学员破解绩效管理黑箱的秘密。

【课程对象】

企业中高层管理人员

【课程时间】

2天

【授课方式】

专题讲授、案例讲解、小组研讨、实操演练、互动交流、现场解答，并通过大量情景案例的分析讲解使枯燥乏味的教学过程变得生动活泼、深入浅出、贴近实际。

【课程目标】

- * 了解战略与绩效管理的基本关系
- * 掌握指标设置的基本方法与技巧
- * 掌握绩效辅导和控制的基本方法与技巧

- * 掌握绩效面谈的基本方法与技巧
- * 掌握绩效结果综合运用方法与技巧
- * 通过工作中的实践提高战略绩效管理的能力

【课程提纲】

一、课程导入

- 1、从百度的 KPI+ Δ 谈起
- 2、谷歌为何没有 KPI

二、战略与绩效管理

- 1、到底什么是绩效？ *(小组研讨)*
- 2、移动互联时代的绩效管理
- 3、战略绩效管理的三大特征

[情景案例 2-1]

三、战略绩效管理的两个基本前提

- 1、清晰的战略规划与目标体系
- 2、明晰的组织结构和运行机制

四、指标设置难及其解决技巧

- 1、绩效指标的三大来源
- 2、绩效指标设置的四大原则
- 3、战略目标分解与绩效指标设置 *(实操演练)*
- 4、年度经营计划与绩效指标设置
- 5、关键绩效项目与绩效指标设置

五、数据收集难及其解决技巧

- 1、数据收集的基本原则
- 2、数据收集的三种途径 *(小组研讨)*

六、绩效面谈难及其解决技巧

- 1、为什么要进行绩效面谈
- 2、绩效面谈为什么难？
- 3、绩效面谈的两种方法
- 4、绩效面谈的两项基本功

[视频案例 6-1]

七、绩效结果运用难及其解决技巧

- 1、绩效结果与激励 (*小组研讨*)
- 2、绩效结果的综合运用技巧

八、战略绩效管理的两个基本保障

- 1、组织的预算管理体系
- 2、直线经理人绩效能力提升体系

九、答疑和沟通

(注：以上课程大纲为初步大纲，仅列明了课堂关键内容和思想脉络，在使用时具体内容会根据参训者情况有所调整。)