
04 基于 KPI 的绩效管理体系（2 天）

【培训前言】

100 多家企业的研究数据表明，做过绩效管理的公司运营效率比没有绩效管理的公司的效率高 30%，而效绩效管理完善的公司的效率比绩效管理体系不完善公司的效率高 50%，说明对于一个公司来说，如果绩效管理做的好，效率将大幅度提高。

本课程所用公司案例全部来自老师在给国内知名企业进行绩效管理咨询项目时的真实有效案例。

【培训收益】

- 系统学习绩效管理实战理论
- 了解绩效管理项目推进工作流程和技巧
- 掌握如何依据公司战略设计公司绩效考核体系
- 通过方法和工具演练如何设计结合关键成功要素（KSF）的三级关键绩效指标（KPI）
- 制定如何实施目标分解、工作计划和工作总结
- 掌握如何进行有效绩效考核评估
- 掌握如何实施绩效辅导、沟通和反馈
-

【培训对象】

董事长、总经理、人力资源总监、人力资源经理、薪酬管理专员、绩效管理专员、劳动关系主管、工会干部等

【培训时长】 2 天

【课程大纲】

壹、设计企业三级关键绩效指标（KPI）体系

1、战略分解及相关模型

- 1) 从战略到计划
- 2) 从目标到绩效
- 3) 关键绩效指标（KPI）体系的建设
- 4) 三级关键绩效指标（KPI）体系模型
- 5) 设计关键绩效指标（KPI）的两种方法
- 6) 用关键成功因素法设计三级关键绩效指标（KPI）体系

2、设计公司一级关键绩效指标（KPI）

-
- 1) 利用鱼骨图法找出公司成功的关键因素
 - 2) 导出公司一级关键绩效指标 (KPI)
 - 3) **实战任务：设计公司一级关键绩效指标 (KPI)**
 - 4) 设计公司一级关键绩效指标 (KPI) 应该注意的问题

3、设计部门二级关键绩效指标 (KPI)

- 1) 上级目标和下级目标之间的关系
- 2) 任务分工矩阵有效作用：
 - 实现公司级任务到部门级任务的有效分解
 - 实现公司一级关键绩效指标 (KPI) 到部门二级关键绩效指标 (KPI) 的有效分解
- 3) 关键绩效指标 (KPI) 的有效分解

4) **实战任务：设计部门二级关键绩效指标 (KPI)**

4、设计个人三级关键绩效指标 (KPI)

- 1) **实战任务：设计个人三级关键绩效指标 (KPI)**
- 2) 关键绩效指标 (KPI) 的筛选
- 3) 关键绩效指标 (KPI) 的权重确认方法
- 4) 设计关键绩效指标 (KPI) 的指标值
- 5) 设计关键绩效指标 (KPI) 评分标准

式、如何设立绩效指标库

- 1、根据公司战略来设计绩效指标

案例：毛泽东在解放战争中的指标战略分解

- 2、根据岗位职责设计指标
- 3、态度、能力指标的设计方法
- 4、QQTC 方法的介绍及应用

参、绩效评价

1.绩效评价的八种方法

- 1) 简单排序法
- 2) 交替排序法
- 3) 配对比较法
- 4) 强制分布法
- 5) 关键事件法
- 6) 行为锚定等级评价法
- 7) 目标管理法
- 8) 图尺度评价法

2.谁来进行绩效评价

测试：您属于哪一类辅导风格

3.绩效评价周期

- 1) 年考考什么？月考考什么？
- 2) 长周期与短周期；
- 3) 不同层次与职能部门的周期；
- 4) 如何设置 KPI 指标权重——指标的组合方式

四、绩效评价结果应用

- 1、绩效管理与其他人力资源的关系
- 2、绩效结果如何应用
- 3、绩效申诉
- 4、绩效管理流程

附表：绩效管理表格

【课程呈现】

30%理论+40%案例+20%练习+10%总结