
【从战略走向执行:关键绩效指标 KPI 建立之 5K 法】

- 破解 KPI 分解难点打开绩效关键之门

【课程背景】

随着绩效管理在国内企业越来越广泛、深入地推动和实施，“关键绩效指标 KPI”也为更多的管理者和员工所关注，但在企业的实际运用中，关键绩效指标这一重要的绩效评估工具却遇到诸多难点：

- 关键绩效指标如何在绩效评估中体现？
- 如何准确定位部门及岗位的关键绩效指标？
- 关键绩效指标体系如何建立（从公司至岗位）？
- 关键绩效指标体系的内部结构及关系如何？

□ 【课程收益】

- 正确认识绩效管理在企业管理中的价值；
- 如何系统而有效地推进绩效管理；
- 学习和掌握关键绩效指标的内涵和作用；
- 掌握和学会提炼三级关键绩效指标的“5K 法”；
- 掌握如何建立适当的关键绩效指标体系。

□ 【课程时数】 18 小时。

□ 【授课方法】 系统讲授、现场练习、管理游戏、小组讨论、案例分析。

【课程大纲】

□ 单元一：正确认识绩效管理（3 小时）

- 什么是绩效管理？
- 实践：国内企业绩效管理体系现状分析
- 影响员工绩效的因素是什么
- 绩效管理的基本问题与价值
- 绩效评估的思路与方法
- 绩效评估面临的反对意见

▣ 如何实施绩效评估系统的变革：思路与方法

▣ 绩效评估系统的发展趋势与重点

▣ 单元二：了解关键绩效指标 KPI

▣ 目标管理基础知识与发展现状

▣ 管理游戏：目标的设定

▣ 什么是关键绩效指标

▣ 关键绩效指标的特点

▣ 关键绩效指标的重要意义

▣ 范例：公司/部门/岗位三级 KPI 指标

▣ 关键绩效指标在目标管理中的位置

▣ 关键绩效指标在绩效评估中的作用

▣ 单元三：如何建立关键绩效指标体系

▣ 建立关键绩效指标体系的思路 and 关键步骤

▣ 关键绩效指标的常规设计思路方法

▣ FAST（功能 function 分析法）—系统

▣ 练习：公司的战略分解图

▣ PAST（流程 process 分析法）—流程

▣ 练习：本部门核心流程分解

▣ 什么是 5K 法

▣ 5K 法与其它方法的差别与优势

▣ 单元四：5K 法运用的步骤与工具

▣ 步骤一：企业经营战略及业务重点的梳理

▣ 步骤二：明确企业总体战略目标与企业级关键绩效指标

▣ 步骤三：梳理流程并建立公司、部门、岗位职能、职责与流程之间的关系

▣ 步骤四：结合企业核心业务流程、部门职能将企业级关键绩效指标分解至部门

▣ 步骤五：通过对部门职能、岗位职责、内部核心业务流程的梳理分解出岗位关键

绩效指标

▣步骤六：根据梳理出来的岗位关键绩效指标建立各部门、各岗位关键绩效指标库

▣步骤七：形成关键业绩指标体系

▣工具分享：5K 法关联表格的使用

▣单元五：关键绩效指标在绩效体系中的应用

▣设计关键绩效指标合约

▣如何选择关键绩效指标及目标值

▣指标权重分配的三个要点

▣确定评分标准的原则

▣范例：某知名企业关键绩效指标合约书格式

▣如何有效落实关键绩效指标

▣工具：关键绩效指标成为工作计划的五个步骤

▣关键绩效指标确定中的沟通技巧

▣单元六：课堂实战练习

▣确认所在公司战略目标、核心业务流程、部门职能与岗位说明书

▣学员按 5K 法进行关键绩效指标的提炼与分解

▣讲师点评与交流