
从战略走向执行，让绩效与改进链接

本课程对象：

▣承担指标分解职责的公司老板及部门主管；

▣HR 专业人员；

▣部门绩效指标体系建立参与者。

课程时数：7 小时。

授课方法：深度讨论、现场交流、案例分析、视频研讨、观点分析。

课程大纲

▣深度研讨：目标管理与 KPI 是什么关系？（0.5 小时）

▣现场交流：关键绩效指标提炼与分解的难点在哪里？（0.5 小时）

▣单元一：如何建立关键绩效指标体系（2 小时）

建立关键绩效指标体系的思路和关键步骤

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

▣单元二：5K 法提炼 KPI 的七个步骤与核心工具（3 小时）

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：形成关键绩效指标体系

工具分享：5K 法关联表格的使用

单元三：课堂实战练习-5K 法现场练习（1 小时）

5K 法基本资料建立及指导

5K 法现场提炼操作训练及指导