

《企业战略绩效管理》

1、课程目标：

为何有 83.4%的企业在发展的初期遇到了管理和业务发展的问題，如何使得企业能跨过这个难关，Gartner 集团提出了全面企业绩效管理(CPM)的概念。为了使得企业在短期内超过竞争对手，请尽快行动起来，将企业的全面绩效管理尽快实施起来。

全面企业绩效管理（CPM）是用于兼控、制定和管理整体企业绩效的方法、准则、过程和系统的整体组合。它涉及到整个企业战略的制定、策略规划、运营管理、财务管理、绩效管理和风险评估。以平衡计分卡、策略分析评估、商务分析和财务报告等组成，以整体一致的形式表现出来。它的主要内容包括企业的整体财务运营分析、客户关系管理、企业内部流程管理和优化、以及企业的学习创新能力、企业组织结构的设定、部门绩效设计、评估以及激励策略。

通过培训，学员掌握 CPM 的基本理念，了解国际企业 CPM 管理的最新动态。提高企业的整体管理水平，建立企业的切实可行的管理制度、管理方法。学会如何制定企业的战略目标、预算规划的制定、KPI 的制定、实时跟踪评估目标的实现、调整策略，实现风险监控。建立企业的形象和品牌形象,提高企业核心竞争力。通过对 CPM 内容的全面了解，让学员对企业本身的管理、市场定位和有价值的客户、渠道和产品信息进行系统的整合，利用企业的运营数据，帮助企业做出正确的策略和决策并提供市场分析的依据。

2、学员的对象:

企业中高层管理人员，战略规划部、财务部、人力资源部、运营管理人员

3、培训时间：

2天

4、培训大纲：

第一讲 企业绩效管理发展的历史

- ◆ 从以产品为中心到以客户为中心
- ◆ 从产品生产到营销到客户服务

第二讲 企业绩效管理的过程

- ◆ 企业绩效管理的六大步骤
- ◆ 策略层、管理层和操作层的任务

第三讲 企业绩效评价的传统方法

- ◆ 雷达图评价法
- ◆ 杜邦分析评价法

第四讲 企业绩效管理—规划和监控

- ◆ 预算制作的流程
- ◆ 企业风险的来源
- ◆ 企业风险和绩效的平衡

- ◆ 企业风险的事先预警

第五讲 企业绩效管理—内部的流程

- ◆ 企业绩效设定和分配原则
- ◆ 部门绩效的管理和考评
- ◆ 员工绩效的设定原则
- ◆ 内部流程的设定
- ◆ 基于活动的管理 (ABM)

第六讲 如何设计人力资源管理体系

- ◆ 人力资源管理目标
- ◆ 制定企业的组织架构：战略层、管理层、操作层
- ◆ 确定、分配部门的职能、职责
- ◆ 人员的角色、职责、职能和产出回报关系
- ◆ 绩效考核与激励

第七讲 薪酬体系

- ◆ 绩效薪酬制定的原则
- ◆ 绩效薪酬的方法
- ◆ 确立 KPI 指标应把握的要点
- ◆ 绩效薪酬的利弊

第八讲 人力资源价值链管理

- ◆ 价值的创造
- ◆ 价值的评价
- ◆ 价值分配