

绩效考核指标设置与绩效辅导实战提升

(杨辉 2 天)

课程背景

企业存在的目的是利润最大化，实现这一目的的手段无疑是绩效管理，良好的绩效管理是企业赖以生存的正确的手段和工具。

从企业经营的角度，绩效考核必须建立以战略为导向的目标体系，这是正确评价绩效的前提；从考核技术的角度，绩效考核必须建立量化（可衡量、易评估）的指标及其考核评价体系，这是考核结果公平公正的保障。

因此，建立量化的绩效考核体系是企业绩效管理成败的关键！而绩效考核指标的设定则是关键中的关键。

本课程从企业战略的分析与分解入手，帮助学员正确理解绩效考核与企业战略实现的逻辑，重点掌握绩效指标设置的方法技能，突破传统绩效管理的瓶颈，促进组织绩效与员工绩效的提升，提升企业竞争力。

课程收益

- 1.帮助学员正确理解绩效考核与企业战略实现的逻辑，掌握战略目标分解的方法
- 2.帮助学员掌握绩效管理定义、目标值与权重设置、指标评分的方法，建立量化的指标及其评价体系
- 3.帮助学员掌握绩效结果评价及绩效激励的方法，确保量化绩效考核体系的有效运行
- 4.帮助学员掌握绩效沟通辅导的方法技巧，掌握绩效计划制定、过程监控、实施辅导的方法，提升经理人的绩效管理水平和打造企业管理竞争力

课程对象：企业老板、中高层管理人员、人力资源管理者、各部门绩效考核负责人

课程特色：课堂讲授+案例分析+小组讨论+情景演练，突出实战性与实用性

课程大纲

第一章 绩效管理是什么

- 一、绩效管理的含义
- 二、如何进行绩效管理

- 1、绩效管理模型
 - 2、绩效管理发挥作用的机制
 - 3、激励机制建设需要注意的问题
 - 4、卓越绩效管理体系的特点
- 三、企业绩效管理现状及分析
- 1、企业绩效管理存在的主要问题
 - 2、绩效管理认识的常见误区

第二章 绩效管理体系设计

- 一、绩效管理体系的核心
 - 二、绩效管理体系的特点
 - 三、绩效管理体系设计过程
 - 四、绩效管理现状诊断
 - 五、绩效管理可行性分析
 - 六、绩效管理变革风险评估与策略
- 1、绩效管理变革风险评估
 - 2、绩效管理变革策略

第三章 量化考核方法

- 一、目标管理（MBO）考核法
- 1、MBO 量化考核体系导入
 - 2、MBO 考核核心环节
 - 3、MBO 量化考核重点
- 二、关键绩效指标（KPI）考核法
- 1、KPI 识别与 KPI 量化考核条件
 - 2、KPI 量化指标获取
 - 3、KPI 量化考核管理流程
- 三、平衡计分卡（BSC）考核法
- 1、BSC 的构成及四个维度
 - 2、BSC 量化指标与行动方案设计
 - 3、BSC 量化考核管理流程

四、各类绩效量化考核方法应用方案

- 1、MBO 考核实施方案
- 2、KPI 考核实施方案
- 3、BSC 考核项目推行方案

第四章 绩效考核指标的量化

一、量化管理与量化考核

- 1、企业目标量化管理
- 2、企业目标量化考核

二、绩效指标的量化方法

- 1、数字量化法
- 2、质量量化法
- 3、成本量化法
- 4、时间量化法
- 5、结果量化法
- 6、行动量化法

第五章 企业战略经营目标量化分解

- 一、量化分解到企业各部门
- 二、量化分解到团队
- 三、量化分解到项目组
- 四、量化分解到具体的岗位

第六章 企业战略经营目标量化考核

- 一、企业战略目标量化考核
 - 1、企业战略目标设计
 - 2、企业战略目标量化
 - 3、战略目标量化考核
- 二、企业经营目标量化考核
 - 1、企业经营目标设计
 - 2、企业经营目标量化

3、经营目标量化考核

三、企业战略经营目标考核制度

1、战略周期目标考核制度

2、年度经营目标考核制度

四、企业级高层管理人员量化考核

1、高层管理人员量化指标设计

2、企业级量化指标提取

3、高层管理岗位职能细化及指标构成

4、高层管理类量化指标解读

第七章 企业业务目标量化考核

一、企业生产业务量化考核

1、企业生产目标的制定

2、企业生产目标的量化

3、企业生产目标量化考核

4、车间生产目标量化考核

5、班组生产目标量化考核

二、企业销售业务量化考核

1、企业销售目标的制定

2、企业销售目标的量化

3、企业销售目标的量化考核

三、企业研发业务量化考核

1、企业研发目标的制定

2、企业研发目标的量化

3、企业研发目标的量化考核

第八章 生产部门量化考核

一、生产部门量化分析与量化考核

1、生产部门量化管理分析

2、生产部门量化指标设计

3、生产部门量化考核设计

4、生产现场量化考核制度

5、生产安全量化考核制度

二、设备部门量化分析与量化考核

1、设备部量化管理分析

2、设备部量化指标设计

3、设备部量化考核设计

4、设备管理量化考核办法

三、质量部门量化分析与量化考核

1、质量部门量化管理分析

2、质量部门量化指标设计

3、质量部门量化考核设计

4、产品检验考核制度

5、产品质量考核管理制度

第九章 销售部门量化考核

一、销售部门量化分析与量化考核

1、销售部门量化管理分析

2、销售部门量化指标设计

3、销售部门量化考核设计

二、广告部门量化分析与量化考核

1、广告部门量化管理分析

2、广告部门量化指标设计

3、广告部门量化考核设计

三、售后服务部门量化分析与量化考核

1、售后服务部门量化管理分析

2、售后服务部门量化指标设计

3、售后服务部门量化考核设计

第十章 技术研发类人员量化考核

一、技术部量化分析与量化考核

1、技术部量化管理分析

2、技术部量化指标设计

3、技术部量化考核设计

二、研发部量化分析与量化考核

1、研发部量化管理分析

2、研发部量化指标设计

3、研发部量化考核设计

4、研发项目管理考核办法

第十一章 采购部门量化考核

一、采购部量化分析与量化考核

1、采购部量化管理分析

2、采购部量化指标设计

3、采购部量化考核设计

4、采购部量化考核制度

5、供应商管理考核制度

第十二章 财务会计部门量化考核

一、财务部量化分析与量化考核

1、财务部量化管理分析

2、财务部量化指标设计

3、财务部量化考核设计

4、财务报告量化考核细则

二、审计部量化分析与量化考核

1、审计部量化管理分析

2、审计部量化指标设计

3、审计部量化考核设计

第十三章 行政人事量化考核

一、行政部量化分析与量化考核

1、行政部量化管理分析

2、行政部量化指标设计

3、行政部量化考核设计

4、车辆管理量化考核细则

二、后勤量化分析与量化考核

1、后勤量化管理分析

2、后勤量化指标设计

3、后勤部量化考核设计

4、宿舍管理量化考核制度

三、法务量化分析与量化考核

1、法务量化管理分析

2、法务量化指标设计

3、法务量化考核设计

四、人力资源部量化分析与量化考核

1、人力资源部量化管理分析

2、人力资源部量化指标设计

3、人力资源部量化考核设计

4、招聘管理量化考核

第十四章 绩效面谈与辅导技巧

一、绩效面谈的难点分析及解决对策

二、绩效计划面谈辅导的方法与技巧

三、绩效结果面谈辅导的方法与技巧

四、绩效沟通 GROW 模型、绩效分歧与冲突处理模型

五、绩效计划面谈

六、绩效面谈提纲拟定