

《华为战略绩效管理》课程大纲

一、华为战略绩效管理理念

1、绩效管理的目的

2、华为战略绩效管理的过程

【案例】：华为战略绩效管理流程

3、绩效管理的核心内容

【案例】：华为如何将战略目标和预算以及 K P I 相互关联匹配，确保公司战略的落地

4、KPI 分解路径、制定步骤与流程

【案例】：华为年度 KPI 制定的步骤

5、经营分析过程

【案例】：华为人力资源 KPI 经营分析实例

二、建立 KPI 库与 KPI 分解

1、KPI 的层级

【案例】：华为如何完成从公司级、产品区域部门级的 KPI 层层分解与支撑

2、KPI 的维度

【案例】：华为财务、客户、内部营运、学习与成长维度的 KPI 库实例

3、从 KPI 到 PBC

【案例】：华为如何实现从 KPI 到个人承诺

三、华为绩效管理与个人激励

1、将“组织绩效”、“个人绩效”与“个人薪酬”关联

【案例】：华为是如何建立产品线奖金分配机制来实现研发人员关注产品财务成功、市场成功的

2、将“组织绩效”、“个人绩效”与“干部职位管理”关联

【案例】：华为是如何建立干部管理机制来激活中坚层持续保持斗志、艰苦奋斗的

3、绩效考核如何分层分类管理

【案例】：华为是如何实行末位淘汰，将市场压力传递给每一位员工的