

# 平衡记分卡战略绩效管理培训（1天）

## 【课程背景】

通过本课程学习，达到如下目的：

1. 真正认识战略绩效管理；
2. 了解平衡记分卡战略绩效管理的重要意义；
3. 了解企业推行战略绩效管理的完整过程和角色及对应责任；
4. 学会企业战略通过平衡记分卡理念进行分解的过程；
5. 学会各层级部门业绩指标评价体系的设计；
6. 学会绩效管理中几个关键要素的使用；
7. 最终，帮助企业解决战略从集团、部门及个人层面的层层协同展开，解决企业长期目标和短期目标、财务目标和非财务目标，驱动指标和结果指标的同步推进。

**【培训对象】**：企业高层领导/人力资源总监/人力资源经理/中层经理/绩效管理主管等

**【培训时长】**：1天（6小时）

## 【课程特色】

实战：互动参与，亲手演练；      实效：案例分享、现场针对性辅导；

实惠：省去大笔管理咨询费用；      实用：拿来即用的绩效管理工具。

## 【讲师优势】

实战管理咨询顾问出身，16年企业管理咨询经验，主持参与了超过50家大中企业的战略管理、业绩与激励体系和人力资源管理咨询，对企业绩效管理改革有丰富实践经验。为研究现代组织变革、企业业绩与激励改革，亲自考察过300多家企业。

## 【课程大纲】

### 一、深入了解平衡记分卡

平衡积分卡——战略和平衡管理的工具

BSC 四个层面及其因果关系：(1)财务维度、(2)客户维度、(3)内部运营维度、(4)学习与成长维度

平衡记分卡的特点和价值

- 平衡积分卡与企业战略结合
- 从绩效考评到绩效管理
- BSC 指标体系平衡关系

(互动参与)

## 二、战略规划和战略目标计划

公司战略分析

公司战略目标实现成功关键因素分析

成功关键因素分解至四个维度（财务、客户、内部流程、学习与成长），战略地图明确公司战略目标体系

成果：《战略地图》，《公司战略目标体系》等。

[实操演练](#)

## 三、根据公司战略目标体系，建立公司级 BSC 衡量指标

战略指标推到核心衡量指标

提取公司级 BSC 衡量指标

[实操演练](#)

成果：《公司级 BSC 绩效指标体系》

## 四、建立部门级 BSC 指标体系

部门 BSC 指标提取的步骤

部门 BSC 指标设计的原则

本部门相关指标确定，分解出部门绩效指标

部门业绩评价指标结构（几个维度）

成果：《部门级绩效指标体系》

## 五、岗位 BSC 指标体系

员工评价结构设计（三个角度）

员工业绩评估指标设计

员工综合评价设计

成果：《员工绩效指标体系》

实操演练

## 六、业绩目标设计

1. 如何确定业绩目标
2. 制定目标值的原则和艺术
3. 解决讨价还价问题
4. 业绩指标量化相关问题

实操演练

## 七、评估方法

1. 绩效评分方法常见误区
2. 五种绩效评分方法和特点
3. 评分方法与指标的匹配

实操演练

## 八、评估周期

1. 指标评估周期影响要素

2. 确定指标的评估周期

实操演练

## 九、绩效辅导

1. 如何正确开展绩效辅导（操作步骤）
2. 绩效辅导误区
3. 情景式绩效辅导

实操演练

## 十、评价人

1. 评价关系的设计原则
2. 避免的一些误区

实操演练

## 十一、评估应用

1. 正确应用绩效评估
2. 物质激励、精神激励和成长激励的配合使用
3. 适合应用、组合应用和谨慎应用

互动参与

## 十二、一个载体：目标责任书（绩效合同）

1. 目标责任书构成
2. 指标数量设计
3. 指标权重设计
4. 其他构成

实操演练

