

目标管理与绩效考核

壹、课程目的：

“中国制造”——已经进入“微利时代”，加上多批小量、短交期的产销型态，任何企业都希望将资源充分利用，以降低成本、提高质量和生产效率，追求经营管理的最佳效益，从而达到效率高、交期准、浪费少、成本低的目的。

本课程以制造业的管理体系为基点，建立 P（效率）、Q（品质）、C（成本）、D（交期）、S（安全）、M（士气）六大关键成果领域的 KPI 指标，运用数理统计和工业工程法设定工作的基准值和挑战值，提升绩效考核的科学性；运用绝对量化和相对量化的手段，将业务、生产、采购、质量、技术…等部门的绩效指标进行当量化，以提升绩效考核的公平性；同时运用 IE 知识、QC 手法及问题解决技巧，不断改进各部门的关键绩效。

贰、课程大纲：

一、绩效考核概论

1. 绩效考核的意义
2. 绩效考核制度的演进
3. 绩效考核的六个指标
4. 绩效考核的工具
5. 实施绩效考核所面临的挑战
6. 实务探讨：
推动绩效考核对公司、员工、部门主管有什么好处？

二、目标设定与管理

1. 目标的种类
2. 目标设定的程序
3. 公司总目标的设定
4. 各部门目标的分解
5. 目标设定的准则
6. 目标设定的三个要素
7. 目标设定的步骤
8. 目标的执行、追踪与考核
9. 目标的管理

三、关键绩效指标的设定

1. 绩效指标设定的步骤
2. 各部门绩效指标的设定
3. 如何选定关键绩效指标(KPI)
4. 绩效指标的完整描述
5. 计算公式与数据来源制定
6. 目标值的设定方法
7. 实务演练：运用达尔飞选定 KPI

四、工作绩效的考核

1. 绩效考核的时间
2. 绩效考核的方式
3. 绩效考核基准的建立
4. 考核数据统计与绩效分析
5. 绩效考核的评分方法
6. 绩效考核表的设计
7. 绩效考核结果的应用

五、如何作好绩效晤谈作业

1. 绩效晤谈前的准备
2. 如何主持绩效晤谈
3. 绩效晤谈的步骤
4. 绩效晤谈后的追踪

六、工作绩效的改善

1. 问题意识的启发
2. 问题解决的十大步骤
3. 绩效改善常用的手法：
- IE 手法、品质手法
4. 如何研拟改善行动方案
5. 改善成效的确认
6. 案例说明：某企业推动绩效考核实例

七、绩效管理的导入

1. 绩效管理的推行步骤
2. 绩效管理的成功关键因素

八、绩效指标设定实务

1. 指导订定各部门绩效指标
2. 成果发表

参、上课时数：12小时。

肆、适合对象：总经理、副总经理、各部门主管、储备干部及相关人员。