

《KPI 绩效管理培训》

【培训背景】

没有考核，就没有管理！管理大师德鲁克说：企业的一切活动都是为了该企业的绩效提升！任何能够保持长久生命力的世界优秀企业，都把绩效管理作为企业回报率最高的一项投资——只有以“绩效为纲”企业才能做大做强！企业生存的关键是要有良好的效益，员工发展的关键是要有突出的业绩，人力资源管理的核心问题是管理业绩。对于中国的企业来说，如何找到能鉴别员工的能力，激励员工的潜力，发挥员工的才华，代表先进管理理念的业绩管理技术，是企业人力资源管理所面临的最大挑战。

绩效评估和考核是一种有效的管理行为，它应贯穿于公司经营管理工作的全过程。但是，企业只做考评而不将结果反馈给被评估者，考评就失去了它的激励、奖惩和培训功能，反馈的主要方式就是绩效面谈。通过绩效面谈，让被评估者了解自身绩效，强化优势，改进不足，同时将企业的期望、目标和价值观一起传递，形成价值创造的放大机制，促进企业的持久发展。欢迎进入高思禄老师典课程《KPI 绩效管理培训》！在本课程中，专家将为您解答绩效管理、考核、评估、面谈的一系列问题！

【培训时间】1天

【培训收益】

- 1、提升绩效管理、考核、评估、面谈的技巧；
- 2、理解绩效管理的本质，掌握影响绩效的因素；
- 3、熟悉绩效管理的流程和关键绩效指标的提取。
- 4、发展员工素质，提高部门绩效，打造优秀企业。

【培训大纲】

一、绩效概述

- 1、为什么要谈绩效
- 2、绩效管理的核心是什么
- 3、什么是价值与价值管理
- 4、当前企业绩效管理的的困境

- 5、绩效的三个特点
- 6、什么是绩效考核
- 7、实施绩效考核的意义和作用
- 8、绩效考核的内容
- 9、绩效考核的误区和存在的问题
- 10、绩效考核应遵循的原则
- 11、绩效考核结果的运用

二、绩效管理

- 1、什么是绩效管理
- 2、管理大师看绩效管理
- 3、绩效管理的重要性
- 4、绩效管理的基本理念
- 5、绩效管理的组织分工
- 6、绩效考核与绩效管理的关系
- 7、考核与评估的关系
- 8、绩效考核如何才能轻松实现
- 9、绩效系统《三阶九步法》
- 10、绩效管理的十大误区

三、绩效管理的方式方法

- 1、模糊感觉判断法
- 2、360°评估
- 3、强制分布法
- 4、关键业绩指标考核

四、绩效管理的实施步骤

- 1、怎样制定或完善绩效管理制度
- 2、如何确定考核评价标准
- 3、如何进行绩效沟通——绩效诊断

- 4、如何进行绩效沟通——绩效辅导
- 5、如何进行绩效沟通——绩效面谈与改进
- 6、绩效考核的结果如何运用
- 7、绩效考核文档如何管理
- 8、绩效管理的要素有哪些

五、KPI 系统

- 1、KPI 有什么独特价值
- 2、KPI 为何招致诸多非议
- 3、KPI 为何设计难、操作难、实施难
- 4、如何正确认知 KPI
- 5、KPI 设定的原则
- 6、KPI 的组成因素
- 7、如何制定可操作的 KPI
- 8、KPI 八大关键词
- 9、关键绩效指标的类型
- 10、建立 KPI 的依据
- 11、深入探讨职位职责 KPI 制定
- 12、权重——为什么要使用权重
- 13、权重——具体方法是什么

六、KPI 操作中的几个基本问题

- 1、什么是目标与指标
- 2、KPI 指标的基本属性与操作注意要点
 - (1) 为什么评价起来感觉很难操作——刻度问题；
 - (2) 他们为什么不接受这些考核指标——可控性问题
 - (3) 为什么考核这些指标后适得其反——行为问题
- 3、在公司建立 KPI 体系的思路；

七、平衡计分卡

- 1、什么是平衡计分卡；
- 2、战略与平衡计分卡有什么关系？——战略与战略地图；
- 3、平衡计算分卡落实的三种方式；

八、MBO、BSC、KPI 的联合运用

- 1、指标设计有哪些常见问题
- 2、指标为何会存在矛与盾的现象
- 3、指标的可考核性为何是第一要素
- 4、指标的价值感是指什么
- 5、考核结果排名的利与弊
- 6、考核与经营有什么关系

九、绩效管理的科学与艺术

- 1、实施绩效变革前要做哪些布局
- 2、绩效导入成功的关键因素是什么
- 3、绩效导入实施的流程应如何设计
- 4、绩效管理是砍敌的刀还是自残的剑
- 5、绩效管理 12345 法则
- 6、绩效管理会失败吗
- 7、如何建立以绩效为核心的组织管理系统
- 8、不同规模企业绩效应如何定位
- 9、老板与绩效管理的关系
- 10、绩效分配与绩效之道

十、培训总结

- 1、知识点回顾
- 2、课程总结
- 3、Q&A