

# 《绩效考核落地模式培训大纲》

【参加对象】企业家、股东、董事及高管及对本课程感兴趣的人士

【授课方式】现场演练+案例教学+工具包应用+自己动手+老师指导点评=  
可落地执行方案

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】

引言：

- ★、为什么武大郎经营不了潘金莲？
- ★、为什么太阳成为太阳系的中心？
- ★、为什么毛泽东成为中国共产党的领袖中心？

★、中国企业绩效考核存在的问题

★、请你做主管

一、绩效定义

二、绩效考核中应该警惕三种假结果

三、绩效管理的作用

四、绩效管理的六大原则

- 1、权责一致原则
- 2、量化考核原则
- 3、兼顾公平原则
- 4、有限沟通原则
- 5、全员参与原则
- 6、注重实效原则

五、各层级在绩效管理的责任

- 1、高层定目标和方向
- 2、中层做分解和监督
- 3、基层做参与和执行
- 4、人资做体系和推动

六、几种考核方法分析

1、关键业绩指标（KPI-Key performance ndicaiton）

★、绩效管理成功的“1-2-3 法则”

★、绩效管理是“一把手工程”。

★、两大关键（责、权明确）：

1、清晰的业务流程

其中最关键的是数据化体系的建立。

2、清晰的责任体系

完备的部门责任体系和岗位说明书。

七、完整绩效指标需要回答的十大问题

- 1、这个绩效考核指标的**正式名称**是什么？
- 2、设立这个指标的**定义**是什么？
- 3、设立这个绩效考核指标的**直接目的**何在？
- 4、围绕着这个绩效考核指标有哪些相关的**说明**？
- 5、**谁**来负责收集所需要的数据，用怎样的**流程**来收集？
- 6、所需要的数据**从何而来**？
- 7、计算数据的主要**数学公式**是什么？
- 8、统计的**周期**是什么？
- 9、什么单位或个人负责数据的**审核**？
- 10、这个绩效考核指标的数据**输出**到哪里？

#### ★、**KPI指标的四大来源**

#### ★、**获得KPI指标的四个维度**

#### ★、**选择指标的四大原则**

#### ★、**指标数量如何确定**

#### ★、**指标是动态的还是不能修改？**

#### ★、**结果性指标和过程性指标的区分与运用**

#### ★、**如何区分定量与定性指标？**

#### ★、**定性考核指标分类：含糊指标，量化指标，**

#### ★、**根据企业管理特点和职务特点选择。**

#### ★、**定性的指标是动态的还是静态的？**

#### ★、**定性评定要不要设自评？**

#### ★、**自我评估的意义**

#### ★、**自我评估的技巧**

### 八、**绩效考核表设计的六大技巧**

#### 1、**如何设定目标**

#### ★、**从公司的愿景和战略**

#### ★、**从可行性分析来规划**

#### ★、**收集、参考过去的数据与经验**

#### ★、**建立可衡量的基准值**

#### 2、**如何选择可衡量的基准值**

#### 3、**设置目标的SMART原则**

#### 4、**谁是世上最美丽的女人？**

#### 5、**考核数据如何提供？**

### 九、**绩效考核表设计的六大技巧**

#### ★、**权重设计的原则**

#### ★、**权重是动态的还是静态的？**

#### ★、**目标设定的层级与激励**

#### ★、**评分标准的原则**

### 十、**评分标准方法**

#### ★、**比率法：**

#### ★、**层差法**

#### ★、**定位法**

### 十一、**考核周期对绩效考核的影响**

#### ★、**设定考核周期考虑的四大因素**

- ★、不同层级人员的考核周期
- ★、高层管理者 一年/半年
- ★、中层管理者 半年/季度
- ★、中基层员工 每季度/月
- ★、作业类员工 每日记录 月度考核

## 十二、定量与定性的设计原理

- 1、为何要有定性考核
- 2、哪些情况要加大定性考核的比例？

## 十三、设定奖励机制

- ★、奖金的来源：开源节流
- 1、采购系统：采购成本的降低
- 2、销售系统：销售费用的降低
- 3、行政系统：办公用品、管理费用

## 十四、知识点回顾

## 十五、咨询式答疑