

# 全方位绩效考核与管理工作坊

## 【课程背景】

传统的绩效考核与管理面临着诸多方面的挑战。比如：

- 绩效指标的分解如何能更理性、更客户导向、更遵从业务规律，而不是用加减乘除粗暴分解？
- 绩效考核要求实时性、权威性和经济性。但，如何能三性兼顾？
- 如何避免各个部门互打“指标仗”，而将客户需求置若罔闻？
- 绩效指标如何能符合心理学“操作性条件反射”原理，激励员工行为？

木桶原理/短板理论告诉我们，企业的绩效受限于最短的那块桶板。果真如此吗？难道板与板之间没有缝隙、滴水不漏？你的企业之桶，到底是渗的水多还是漫的水多呢？绩效管理是否要兼管漫出和侧漏呢？

全方位绩效考核与管理为企业解决绩效的“漫出”与“测漏”问题，让绩效缺失点无以遁形。让企业绩效的达成更加有保障。

本课程内容被全球 500 强 80% 的企业所广泛选用，是经三十余年全球企业验证有效的最优绩效管理体系。

## 【课程收益】

1. 帮助企业实现纵向绩效管理和横向绩效管理——紧箍续板；
2. 让企业的战略目标落地、让企业的面向客户理念落地、让企业的价值链管理落地；
3. 将企业的组织绩效、部门绩效、流程绩效与员工绩效环环相扣、实现逻辑关联；
4. 为企业提供一套动态监控绩效、实施管理绩效的视图、体系、工具、方法。让绩效管理落地执行。

## 【课程对象】

- 人力资源绩效经理
- 部门经理/绩效专员

## 【课程大纲】

### 一、组织系统观下的绩效三板斧

#### ● 组织与系统

- 1、系统理论下的系统三要素是什么？
- 2、企业的元素、硬结构和软结构分别是什么？

#### ● 如何提升组织绩效？——绩效提升三板斧

- 如何优化组织元素？
- 如何优化组织硬结构？
- 如何优化组织软结构？

### 二、组织绩效提升一板斧——人力资源绩效管理

#### ● 人力资源绩效管理

- 1、国际绩效促进协会 ISPI 的人力绩效系统模型 HPS 辨析
- 2、人力绩效管理的三大挑战是什么？
- 3、基于人力资源的组织绩效管理常见问题：

→ 绩效指标设计问题

→ 绩效考核问题

→ 绩效管理问题

- 如何应对人力绩效管理 3 大挑战与 3 大问题？

### 三、组织绩效提升二板斧——组织绩效管理

- 如何解决组织绩效怪圈：

1、个人绩效与组织绩效背离问题？

2、部门互打指标仗的问题？

3、各部门绩效达标，组织绩效不达标的问题？

### 四、组织绩效提升三板斧——流程绩效管理

- 为何不让流程来承担组织绩效？

- 如何让流程来承担组织绩效？

- 如何通过流程实现组织三面向：

→ 面向客户？

→ 面向战略？

→ 面向供应链/价值链？

- 如何设计流程绩效指标？

- 如何将流程绩效指标分解到部门、到个人？

- 如何通过流程绩效管理实现组织执行力？

### 五、实操练习

- 设计基于流程的绩效指标

- 设计基于流程的部门 kpi 及岗位 kpi

- 讲师点评

### 六、问答与互动