

---

# KPI 分解与指标设定技巧

## 一、 课程背景

绩效管理是企业的核心，对实现企业战略目标起着举足轻重的作用。但是，目前国内企业多数管理者在实施绩效管理过程中存在种种误区，遇到诸多困惑，时常碰壁，绩效管理远未产生期望的效果。李老师通过成功经验的实战总结，崭新的视角全面解析绩效管理的困惑与解决之道！

## 二、 课程特点

授课形式：理论讲解+案例分析+案例实战+互动答疑  
突出理论特点，注重知识理解、案例分析与实战体验

## 三、 课程收益

1. 如何帮助员工发展能力，增强员工对公司的归属感；
2. 员工个人能力提高的同时，为公司做出更大的贡献；
3. 如何把公司经营目标科学合理分解到部门及个人；
4. 怎样通过建立科学的薪酬机制，调动员工积极性；
5. 怎样让员工理解自身工作在整个公司运营中所起的作用；
6. 如何促使管理者与下属有效沟通，增加公司凝聚力。

## 四、 课程模式

1. 中文教学、面授
2. 分组互动
3. 实战体验
4. 课堂练习、互动式答疑

## 五、 受众对象

中高层管理人员、人力资源管理者

## 六、 课程内容

### 单元一：KPI 绩效管理观

---

## 一、激励团队 打造系统

- (一) 经营企业的核心思想与理念
- (二) 激励团队 打造系统
- (三) 优秀系统的力量

## 二、全面认识 KPI 指标体系，激励部门团队

- (一) 什么是 KPI 绩效管理系统
- (二) 全面绩效管理观
- (三) 绩效评估
- (四) 绩效考核≠绩效管理
- (五) 绩效管理核心思想
- (六) 不做绩效管理是等死，做了绩效管理就是找死
- (七) 绩效管理的风险与控制
- (八) 高绩效管理的特征：企业与员工都需要绩效管理

## 单元二：建立 KPI 指标设定程序与构建

### 一、为什么要推行 KPI 绩效管理

- (一) 企业为什么要推行绩效管理
- (二) 员工会接受绩效管理吗？
- (三) 推行绩效管理深层次的原因
- (四) 推行绩效管理的目的与理念

### 三、KPI 绩效管理体系十大思考问题点

### 四、KPI 绩效体系设计要点

### 五、如何选择科学合理的 KPI 绩效考核方法

- (一) 横向分类：特征类、行为类、结果类、综合类
- (二) 纵向分类：组织、部门、个人
- (三) 依据管理现状选择不同的考核方式

### 六、如何科学合理制订 KPI 分解与目标计划

- (一) 目标管理五步骤

---

l 定目标

l 检核自己的目标是否分解合理

l 做计划

l 管过程

l 看成果

l 给说法

(二) 战略管理与目标管理的关系

(三) KPI 的分解技巧

**现场实操：**年度经营计划的 KPI 分解 PK 演练与点评

## 单元三：建立 KPI 绩效管理激励系统

一、绩效考核评估主体——谁来考核

二、KPI 衡量指标——价值导向思考

三、如何科学合理提取 KPI 绩效考核指标

(一) KPI 绩效考核指标提取方式

- 提取方式之一：战略分解
- 提取方式之二：内外部客户、价值源头、承担责任
- 提取方式之三：鱼骨头分解法
- 提取方式之四：关键流程提取法
- 提取方式之五：职能分解提取法
- 提取方式之三：多、快、好、省

(二) 绩效目标制定的 SMART 五项原则

(三) KPI 公司、组织、个人、组织、社会绩效指标体系建立

**现场实操：**各组提取业务部门和非业务部门的 K P I 演练与点评

(四) KPI 考核指标的权重设计

(五) KPI 绩效考核指标称量标准

**现场实操：**各组建立 K P I 指标库演练与点评

四、KPI 绩效辅导与改进

- 
- (一) 定期检查方式
  - (二) 不定期抽查方式
  - (三) 绩效管理中的情境指导
  - (四) 绩效辅导
  - (五) 绩效面谈

## **单元四：高效地绩效沟通面谈**

### **一、绩效管理难度大小取决于绩效面谈沟通技巧和水平**

- 1、计划阶段的绩效面谈沟通
- 2、工作辅导阶段面谈沟通
- 3、绩效考核阶段的绩效沟通两大模式
- 4、绩效问题分析与改进——组织改进、领导改进、员工改进

### **二、绩效面谈的实施**

- 1、绩效面谈的目的：关注未来绩效提升而非过去过错
- 2、面谈沟通的7大技巧：以解决问题为导向的面谈技巧
- 3、绩效面谈的步骤及黄金法则