

战略绩效管理培训课程大纲

讲师:张爱民

课程背景

受大环境影响，企业效益低，成本增长，员工积极性差，而传统的绩效考核和管理方式与战略背离，或者效果差，老板和管理者素手无策。导入绩效管理累，不导入更累。对绩效管理的理念、原理、原则和工具、方法等缺乏，甚至曲解。企业非常需要一套符合本企业的绩效管理系统。

课程收益

- 1、洞察战略落地与绩效管理的内在联系。
- 2、学会战略绩效的体系
- 3、掌握战略落地与绩效管理的工具、方法。
- 4、提出本企业的绩效管理难题，现场解决。

课程对象

课程时间：2-4天（依据企业基础和需求）。

课程形式：理论讲解，分组练习，分享点评，课后辅导。

课程纲要

前言：绩效管理确是“双刃剑”，导入时很累，但不导入则会更累！

第一部分 理论导入

- （一）绩效管理的获益者
- （二）战略绩效管理系统总图
- （三）绩效管理方法论
- （四）绩效管理系统关系图
- （五）绩效管理系统流程图
- （六）企业绩效管理的组织分工

第二部分 战略——绩效的原点

- （一）靠什么来指导我们的思想？
- （二）靠什么来指导我们对业务的安排？
- （三）靠什么获得比较竞争优势？
- （四）靠什么获得持续竞争优势？

第三部分 战略变成目标，指标的提炼与分解

一、KPI是什么

- （一）KPI定义与维度
- （二）彻底认识KPI绩效管理的价值和意义
- （三）KPI绩效管理的精髓和口诀：
- （四）KPI绩效管理的口诀

二、KPI的来源

三、企业级KPI选择方法

- （一）德鲁克关键业务领域法
- （二）企业级KPI制定的两大工具：平衡记分卡和战略地图

四、企业KPI分解

- （一）KPI分解的目的——分解目标才能更好的执行
- （二）从公司到部门

(三) 从部门到岗位

★ KPI 绩效指标分解案例

五、指标如何分解

(一) 价值树分解：1、流程分析法；2、原因分析法；3、公式展开法

六、职能岗位 KPI 指标提炼

职责分析法提炼 KPI 三步曲

第四部分 目标变成策略、工作计划的制定

第五部分 绩效考核体系

一、绩效考核的意义

二、绩效考核的目的

三、KPI 绩效考核三大内涵和其目的

四、怎样进行月底 KPI 考核表「目标卡」设定阶段之审核及恳谈要领

(一) 流程及内容：遵循 332 主义

(二) 考核指标设定

1、基于行为的绩效考核--GS；

2、基于素质的绩效考核（潜在绩效）--KCI；

3、基于结果的绩效考核--KPI

4、绩效数据

(三) 设定目标值及核定时程

(四) 恳谈要领

五、怎样进行下月初绩效考核之「恳谈会」活动

六、绩效考核结果的运用

★ KPI 各项表单填写与实例解析

★ 企业导入 KPI 经常出现的一些问题

七、KPI、达成策略及专项工作诊断

第六部分 OKR 工作法（目标与关键成果法）