

# KPI 量化考核体系

## 课程前言：

随着经济全球化的不断演进，中国经济发展也进入了新时代，企业寻求生存的唯一利基在于快速提升组织效能以推动组织绩效成长。因此，绩效管理成为企业管理的重心和手段，而 KPI 又是绩效管理的重中之重。

企业管理者通过为下属设定工作目标，帮助下属把工作目标引导到企业发展目标上，同时为下属制定目标是极好的引导下属改进和提高的机会。几乎每个企业都在运用 KPI 做绩效管理，同时也通过绩效管理来实现企业的管理目标。

对于实施以 KPI 为核心的绩效管理体系的企业，管理层一直存在以下困惑：

- ✓ 如何设计和分解科学合理的 KPI 绩效指标
- ✓ 绩效指标及目标值的设定如何能上下属达成共识，让员工乐于接受？
- ✓ 做常规的非量化性工作如何设定绩效考核标准。
- ✓ 如何评估个人和团队的利益？
- ✓ 考核指标数量多，过于复杂，各方面都想考核，难以推行。
- ✓ 评分标准模糊，如何保证人工评分的公平性？
- ✓ 目标过于严格，员工没法达成，目标过低又不能实现企业目标。
- ✓ 工作时讲求能者多劳，绩效时多做多错，如何兼顾？
- ✓ 忙于日常基本事务，如何通过绩效辅导与反馈提升员工业绩？
- ✓ .....

本课程将结合程鹏老师多年来为企业成功提供咨询与培训的实战经验，专门为企业的各层级管理团队定制本课程。课程将通过绩效管理循环理念的灌输、KPI 考核指标设计原则与方法、KPI 指标横向与纵向协同、绩效过程的辅导与改进等实务方法与技巧，来协助企业管理者树立正确的管理观念和掌握务实有效的管理方法，为企业永续经营发展提供支撑和保证。

## 课程收益：

1. 帮助各部门管理者正确认识绩效管理活动，避免陷入误区；
2. 掌握如何选择与制定绩效考核体系；
3. 掌握考核目标和标准的量化描述技巧；
4. 掌握正确制定下属人员 KPI 指标的方法与技巧；
5. 掌握绩效结果评估的有效追踪模式；
6. 提升各部门管理者对员工绩效辅导与绩效反馈的实操能力，协助员工改善绩效；

## 课程特色：

1. 运用案例引入深化课程，更为实效地帮助参与者体验课程核心要义；
2. 融入咨询工具与方法，边听边练，让学员掌握实操工具便于实践。

**课程形式：**互动讨论、角色演练、小组 PK、案例分析等多元化教学方式。

**课程对象：**企业中高层管理团队

**课程时长：**精编版 1 天；6 小时/天。

## 课程大纲：

### 模块一：新时代下伟大组织的全部秘密——绩效管理

1. 企业在绩效管理过程中遇到的常见问题
2. 如何通过绩效管理让团队保持活力
3. 企业绩效、部门绩效与员工绩效的意义与关联

### 模块二：KPI 指标设计——千斤重担人人挑

1. 三层级 KPI 指标分解（公司 - 部门 - 岗位）——纵向与横向协同
2. KPI 体系设计方法及使用：
  - 1) 如何使用鱼骨图分析法？
  - 2) 如何从职责中提炼 KPI 指标？
  - 3) 如何从关键流程中提炼 KPI 指标？
3. KPI 指标衡量的五大维度——多、快、好、省、稳
4. KPI 考核指标设定的原则——SMART 原则
5. KPI 考核指标设计的常见计分方法
6. 如何设定绩效指标及目标值才能让员工乐于接受
7. 评估有依据——建立绩效数据、典型行为的追踪管控模式
8. 训练：KPI 指标、工作目标设定训练与解析

### 模块三：绩效跟进四部曲——绩效改善的关键

1. 绩效过程管理常见的困扰和误区
2. 如何学会在绩效执行过程中的绩效观察
3. 绩效问题诊断的六大维度——员工绩效不佳原因分析与对策
4. 如何消除绩效差距——绩效辅导模型解析
5. 管理人员如何通过绩效改进辅导，保持团队活力
6. 案例分析：如何保持团队士气

### 模块四：全过程持续沟通——有效的面谈与员工激励

1. 绩效面谈的障碍与原因分析
2. 你准备好了吗？——面谈的计划与前期准备
3. 面谈过程中的十大原则与基本技巧
4. 不同类型员工的绩效面谈策略
5. 如何为员工制订下一步的改善行动计划
6. 修炼领导特质——高绩效团队领导者的段位
7. 视频赏析：管理者的绩效面谈

### 模块五：绩效管理实务问题研讨与答疑

1. 针对企业绩效管理中存在的实际问题，分组选题研讨；
2. 老师引导问题解决并现场进行案例分享与答疑释惑