

《绩效考核优劣的关键》

关键绩效考核指标的设计

主讲：于洋

【课程背景】

为什么绩效考核指标的设计贯穿了目标--流程--计划--制度规范？
任务如何转化为有效的绩效考核指标呢？
绩效考核指标的提取途径都有哪些？
为什么绩效考核指标的提取是最为关键的？直接影响绩效考核的执行

【课程收益】

了解绩效考核指标的提取途径
掌握绩效考核指标的提取方法（一个重点和两个关键）
掌握绩效考核指标定义的方法
掌握考核标准的依据来源和制定方法

【课程特色】

实战，拒绝过多理论；科学，注重脉络清晰；落地，讲求学以致用；精华，实例经验分享。

【课程对象】

中高层管理人员（包括董事长、总裁、总经理、副总经理、职能部门总监、经理、副经理）；
基层管理人员（包括新晋升管理人员）；
人力资源专业人员、COE、HRBP

【课程时长】

0.5天（6小时/天）

【课程大纲】

第一部分 绩效管理的宏观认识

一、企业推行了绩效管理，为何总是难以达到预想的效果？

1. 企业/组织的六大核心目标及其逻辑关系
 - ① 六大核心目标及其逻辑关系
 - ② 企业做好经营和管理的五大关键因素
 - ③ 人力资源管理发展的四个阶段（初阶-中阶-高阶 1段-高阶 2段）
 - ④ 为什么绩效考核管理是组织发展的核心（纵向作用&横向作用）
2. 影响企业绩效管理水平的两大因素
实战问题解读：企业综合管理水平 VS 人力资源管理水平衡量标准
3. 绩效管理的核心地位
实战问题解读：为什么绩效是贯穿了“目标--流程--职责--计划--制度”的枢纽
4. 绩效管理落地中的三个致命点
5. 最适合中国企业的绩效管理方式
6. 绩效管理体系搭建框架

第二部分 绩效考核指标设计

一、编写绩效考核指标看似容易，但要如何验证设置的这些考核指标是有效的？

1. 绩效考核指标的提取
 - ① 绩效考核指标提取的途径

实战问题解读 1：部门？岗位从何而来？

实战问题解读 2：如何解决 KPI 与 KCI 的混淆应用？

② 绩效考核指标提取的“一个重点”（最清晰思路）

实例解析：某制药企业的绩效考核指标优化案例

③ 关键绩效考核指标提取方法

实战应用工具：关键绩效考核指标提取三步法

实操练习--关键考核指标的提取

④ 绩效考核指标提取的两个关键及原则总结

实战问题解读：兼岗的绩效考核设计

2. 绩效考核指标公式定义的设计

① 为什么要对绩效考核指标进行定义

② 绩效考核指标设计的常用三种类型

实操练习：绩效考核指标定义设计（接上一练习）

3. 绩效考核指标考核标准设计

实战问题解读：绩效考核标准的设计的依据来源

实例解析：绩效考核指标的标准设计

二、绩效考核的设计如何随着企业发展而变化？

1、实例解析：快消行业绩效管理发展与变革历程解读

本章总结：能力自测与学习成果清单