

生产绩效管理实操应用

课程背景：

绩效管理是当今企业管理中必不可少的方法之一。一个企业能否持续成功，不是企业的愿景、战略定得有多好，关键是战略的执行是否能落实到位，而战略能否执行到位，必须有一套能衡量战略、支撑战略目标达成的绩效管理体系，把战略转化到可操作的行动。

很多企业的发展一直以来都是通过部门集权制，由高层制定战略，然后在一种“命令与控制”的行政制度中来执行，这种方式只适合于在企业发展初期，或者是外部竞争变化缓慢是相对有效的。然而，随时信息、科学、工业技术的飞速发展，以及企业员工知识体系、技能素质不断迭代，简单的“命令与控制”的行政管理方式早已不再适用于当前的管理环境了。今天的组织需要有一个共同的语言来沟通战略、管理流程和监控过程中的所有数据、阶段目标成果，以实现企业持续的获得成功。

战略定方向，管理要绩效！在战略确定后，企业从中高层到一线员工的共同语言就是绩效管理，企业将形成人人关注绩效得分、人人投身绩效改进的氛围，绩效管理就会逐步走上正轨，构建成完整的绩效管理体系，形成企业的绩效管理文化。

何有志老师在企业长期负责企业生产绩效管理，具有扎实的实战绩效管理经验。本课程运用绩效管理体系理论逻辑，结合生产绩效管理长期总结的宝贵经验，从生产管理的实用性角度出发，以生产绩效目标分解、监控、考核、面谈、绩效应用的方式，以绩效体系模型与卓越企业的成功案例进行解析，帮助企业生产管理者掌握绩效管理核心技能。

课程收益

学会承接上级目标，进行生产目标分解，建立绩效考核指标；

能够运用绩效管理工具进行日常工作的管理，使用管理目标具有针对性；

能够运行绩效监控、考核结果进行分析问题，解决问题；

能够根据绩效结果进行生产员工的绩效面谈，帮助组织提升绩效业绩；

掌握绩效管理体系管理评价持续运行的关键要素与应用技能。

课程对象：

企业高管、人力资源 HR、生产、职能中基层管理者

课程时间： 2~3 天， 6小时 / 天

课程形式：

培训方式：用以致学，学习致用，引导讲授、案例研讨、行动计划、情境模拟等多样化的方式综合授课，启发学员思考和掌握实用管理智慧。

培训转化：结合企业问题诊断讲授，授课过程中给出针对性解决措施，有效支持企业结合实际绩效解决问题，促进学员用以致学，提升学习及应用技能。

课程工具：

绩效管理模型~实战型

生产绩效指标库~案例模板

生产绩效考核表~实战型

绩效指标梳理七步法~实战性

绩效监控三对策~实战型

绩效面谈应用表~实战型

目标确认的 SMART 原则

指标提炼四种方法

目标值设计四种方法

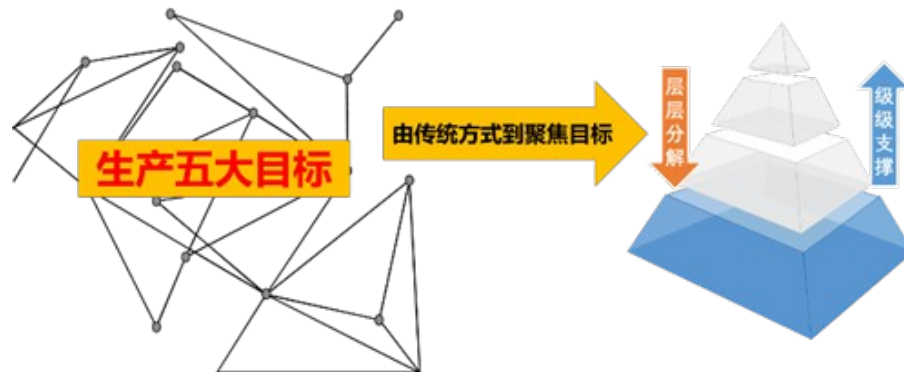
考核方案设计三大技巧

数据收集三种方法

考核反馈三步法

课程模型：

千斤重担万人挑，人人头上有指标！



课程安排内容：

2~3 天版

序号

课题

时长

选课方式

备注

1

绩效管理价值分析

0.5~1 小时

单独模块选择

组合模块选择

课程系列选择

混合模块选择（培训 + 咨询项目）

自定义模块

生产绩效管理咨询项目时间另计，不在课程时间安排内！

2

生产绩效目标分解

1~3 小时

3

绩效管理方案设计

1~6 小时

4

绩效管理过程监控

1~3 小时

5

生产绩效考核管理

1~3 小时

6

生产绩效提升改进

1~3 小时

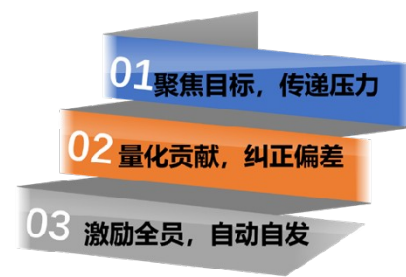
课程大纲：

第一节：绩效管理价值分析

企业管理为什么要用绩效管理

生产企业如何运用绩效管理方法进行管理

4



绩效管理的三大核心要素

绩效管理与薪酬管理的关系

绩效管理循环体系及运作原理

案例：某企业运用绩效管理进行管理后的成本消耗的降低及产品质量的提升案例解析。

第二章节、生产绩效目标分解

企业利润与目标的关键

生产绩效目标的三大来源

衡量生产管理成效的五大目标

生产管理目标的分解方法

纵向目标分解法

横向目标分解法

案例解析：生产安全目标的纵向分解方法与横向分解法应用！

研讨应用：企业质量 / 成本 / 效率目标的分解实操解析！

第三章节：生产绩效方案制定

生产绩效指标的选择

目标选择的四个维度

目标确定的五项原则

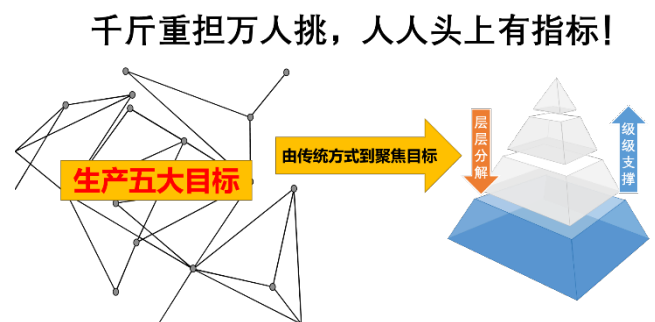
指标目标值的四种设计方法

投入产出法

标杆对比法

理论计算法

历史数据法



目标考核方案设计技巧

目标选择

	< 符合战略	行业标准	问题指标	创新指标 >
进取激励法				
变动激励法	公司要的	社会需要的	自己需要的	未来需要的
梯度激励法				
绩效方案的实施策略				

初稿方案试探

反馈稿提出建议与意见

沟通材料准备与谈判

确定稿压力、动力与资源

案例解析：绩效考核指标分解与应用案例分析

第四章、生产绩效监控管理

为什么要进行绩效监控？

绩效监控的两大内容

绩效监控的三大措施

会议监控的三个要点

汇报汇报监控的两种分析

现场监控的工具运用

案例解析：绩效监控实施案例分析及要点！

第五章、生产绩效考核管理

绩效考核的难点分析

考核数据收集三种技巧

标准统一法

互动制约法

激励鞭策法

研讨解析：基于考核数据问题的解析与技巧应用。

绩效考核操作的技巧

绩效考核反馈的三步法

考核发布法

反馈确认法

反馈追踪法

绩效考核结果的应用

考核层级的分解

考核分的应用原则

考核分与薪酬的测算

绩效面谈管理

面谈资料准备

面谈预约准备

面谈实施策略

面谈应用十步法

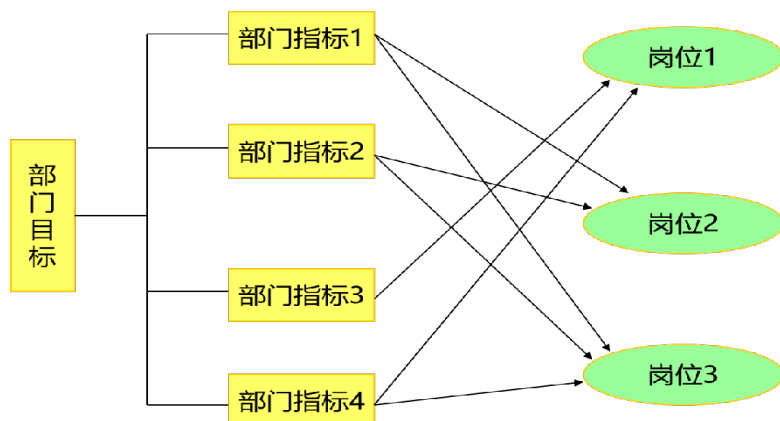
案例解析：绩效面谈实操案例解析及配套绩效面谈表。

第六章节、生产绩效改进提升

生产绩效问题分析的五个要素

生产绩效指标分析思路与步骤

生产绩效改善的策略与方法



- 有效激励原则
- 相对公平原则



生产绩效改进方案调整三种方法

约定激励法调整

项目激励法调整

竞争激励法调整

案例解析：生产绩效指标提升改进实例解析及应用方法。

第七章节：生产绩效管理文化建设

一把手绩效管理行为

部门晋升绩效管理应用

年度升级绩效管理应用

年度奖励绩效管理应用

员工成长绩效管理应用

注：具体授课内容根据企业实际需求进行增减调整，以达到授课最佳授课目的。