



# KPA 考核法实务

讲师：陈松

## 课程纲要

**【课程名称】** KPA 考核法实务

### **【课程背景】**

组织在设计各岗位考核指标时，对于非业务部门以及从事日常事务类岗位人员的指标提取通常是很难的，因为上述岗位的工作很难通过 KPI 来进行量化。因此，众多企业开始采用 KRA（Key Result Areas）来对上述岗位人员进行考核。KPA 意为关键结果领域，主要应用于 HR 对非业务部门及业务部门中从事非业务工作的岗位的绩效考核。经营目标、客户评价、上级评价、部门职责和工作任务都是 KPA 事件的来源之一，对这些方面进行关键步骤与关键行为的分解，提炼出相应的考核指标。《KPA 考核法实务》课程不但深入讲解 KPA 的操作方法，还将通过案例与现场演练帮助管理者实现从知识到技能的转换，从而有效帮助企业提升绩效管理水平。

### **【课程收益】**

- 掌握 KPA 与 KPI 的区别
- 掌握 KPA 的操作流程及实施方式
- 提升绩效落地的组织能力

**【课程对象】** 企业各层级管理者

**【课程时长】** 1 天，6 小时/天

### 【课程要求】

- 分组研讨，按 4-6 人一组，现场学员呈岛状安排座位便于讨论；
- 每个小组准备白板纸 3 张；
- 准备彩色白板笔，尽量达到每组使用三种颜色。

## 【课程大纲】

### 第一单元：认识 KPA

- 什么是 KPA？
- 案例分析：KPA 与 KPI 有何区别
- 案例分析：KPA 关注关键领域
- KPA 标准流程

### 第二单元：落地 KPA

- 如何设计公司、部门、个人目标与关键结果

KPA 的落地工具

化目标为行动

模拟演练：运用 OGSM 工具演练目标分解

- KPA 管理工具：计划表应用

本岗位 KPA 计划表

跨职能的 KPA 计划表

KPA 的协同与公开

模拟演练：计划表练习

- KPA 的定期回顾

沟通频率与沟通内容

模拟演练：如何运用复盘工具进行定期回顾

- KPA 实施的注意事项

### 第三单元：KPA 实施条件与配套机制

- 同化：用团队文化同化员工
- 教化：用行动塑造员工行为
- 进化：基于“事”与“人”的组织成长