

课程名称： 研发和研发绩效管理

课程编号： NPD123

语言：

中文

周期	培训方式
 i-learning 0	讲授、讨论、分享
 c-learning 6	
 v-learning 0	

总周期 (小时) 12 序列号：

培训人数限制： 25

培训对象：

市场部门、产品规划部门、产品研发部门、市场研究部门等；

研发总经理/副总、公司总工/技术总监、研发项目经理/产品经理、研发骨干、市场技术经理、PMO（项目管理办公室）成员等。

课程内容：

企业的产出形态和研发创新项目的分类以及评审

- ◆ 研发的 6 种产出模式——基础研究、应用开发、定制开发、产品开发、解决方案、服务运行
- ◆ 产品研发项目的分类
- ◆ 技术开发和产品开发的区别
- ◆ 产品开发的分类
- ◆ 产品的绩效指标分类——生存力指标、可发展能力指标、核心竞争力发展指标、财务和非财务指标
- ◆ 产品的组合和组合管理——如何平衡企业产品的长期、短期、高风险和低风险、财务和非财务指标的项目
- ◆ 案例（PRTM 公司）：有所为，有所不为——标杆企业的产品项目管道管理和决策评审
- ◆ 技术开发和产品开发的分离和成果转化
- ◆ 决策评审和技术评审的区别
- ◆ 案例：（Alcatel-Lucent）标杆企业的开发流程和技术开发的集成以及技术评审

企业的技术开发以及成果转化

- ◆ 技术开发和产品开发额区别和相互关系
- ◆ 技术开发的分类——基础研究和应用技术开发
- ◆ 企业的技术开发目的——技术路线、技术平台知识产权布局

- ◆ 技术开发的评审和评价指标
- ◆ 技术开发和产品开发的衔接流程
- ◆ 技术开发的激励机制设计
- ◆ 案例：企业的产品开发和技术开发架构

研发项目的绩效管理

- ◆ 研发绩效管理的特点
- ◆ 研发绩效管理的总体结构
- ◆ 研发绩效管理的过程
- ◆ 研发体系的绩效考核指标
- ◆ 如何将绩效考核和不同的研发类型相对应

如何设计对于长期和短期、高风险和低风险、基础研究和应用开发等不同项目类型的绩效考核方案

- ◆ 研发绩效考核考虑的因素
- ◆ 研发 KPI 指标体系
- ◆ 如何将组织绩效分层次地分解到个人绩效？
- ◆ 如何如何对研发人员的能力、研发结果的综合管理进行绩效考核？
- ◆ 如何将组织绩效分层次地分解到个人绩效？
- ◆ 激励的方式——物质的和非物质的激励

- ◆ 研发人员的心理诉求和激励方式选择

◆ 案例 (Huawei) : 某标杆企业的研发人员绩效指标

- ◆ 如何避免单一的 KPI 考核评价难题——研发绩效管理
的五种手段
- ◆ 研发薪酬设计
- ◆ 研发人员的激励机制
- ◆ 案例分享 : (Huawei) 标杆企业的研发绩效考核

研发队伍的建设

- ◆ 研发人员的特点及素质要求
- ◆ 研发管理者的特点及素质要求
- ◆ 研发组织的特点
- ◆ 案例 : 标杆企业的研发人员的能力模型
- ◆ 研发人员的职业生涯设计和培养
- ◆ 实例 (Alcatel-Lucent) : 标杆企业的研发项
目经理的培养项目 : TPMPASS