

AI 赋能绩效管理：

AI+战略驱动下的绩效管理实操落地班

课程学员 各部门经理、总监、副总经理、总经理及 HR 管理人员

(建议总经理与中高层领导一起参与，更有利于后续绩效管理工作扎实有效推行！)

课程规划 2天 (12H) + 1H (课后线上辅导)

课程特色 针对学员“课上激动，课后不动”的问题，通过落地训练营三阶段实施，并与专业实操内容相结合，提升课程落地效果！

课程实施阶段：通过前期调研明确需求，开发针对性课程内容；通过课程精细化实施，课堂实战化训练，使学员快速掌握相应工具方法，为后期实践提供指引；

落地实践阶段：结合企业需求及课程内容，企业方与讲师沟通确定课后实践任务，时间约为 1 个月，企业方组织跟进并与讲师反馈，此阶段可循序渐进推进多个主题；

反馈辅导阶段：讲师收阅实践成果后，制定辅导方案及内容，同时确认线上辅导方式及时间，线上辅导时间大约 1 小时（时间可根据需要定制），讲师根据需求进行针对性辅导和点评，帮助学员加深对课程内容的理解，从而提高学员实战技能水平。

课程收益

1. 认知升级：帮助中高层管理者正确认识 AI 时代绩效管理的目的和价值，运用 AI 工具实现企业战略的高效落地。
2. 工具掌握：轻松掌握 AI 辅助下的 KPI 提取和分解方法，能够从战略出发制定公司、部门及职位级 KPI。
3. 方案设计：能够独立设计绩效考核方案，利用 AI 优化定性定量指标，并具备评判与修正方案的能力。
4. 教练转型：重视绩效跟进与辅导，通过掌握 GROW、BEST 等模型，在团队中承担“绩效教练”角色。

课程大纲

第一章 AI 时代如何正确理解绩效管理

一、探寻 AI 驱动下的绩效管理成功之路

1. 绩效管理的本质：从“评价工具”到“战略加速器”
2. AI 介入带来的变革：实时反馈、预测性分析与智能化决策。
3. AI 如何解决传统绩效痛点：数据滞后、重结果轻过程、管理脱节等问题
4. 行动学习研讨：如何利用 AI 让企业绩效管理更有效落地？

二、AI 辅助下的管理角色再认知

1. 中层管理者在 AI 时代的五大角色演变

2. AI 与人力资源部的分工：谁负责算法，谁负责温度？

第二章 AI 赋能绩效指标设计（实操重点）

一、绩效指标的两种类别与要求

1. KPI 类指标设计
 - KPI 定量指标量化设计方法（五个角度设计）
 - KPI 定性指标定性的方式方法
 - **AI 辅助：将定性指标转化为可衡量的量化标准**
 - 好的 KPI 应有的几个特点
2. 工作目标类指标

二、绩效指标体系设计方法

1. 指标与目标的区别
2. 绩效指标设计的主要方法及要领
 - 如何使用鱼骨图分析法？
 - 如何使用层级分解法？
 - 如何从职责中提炼绩效指标？
 - 如何从关键流程中提炼绩效指标？
3. KPI 体系设计思路与原则
4. KPI 指标体系设计步骤
5. 如何设计公司级 KPI？

案例分享：企业公司级 KPI 指标设计与提取

6. 如何设计部门级 KPI？

7. 如何设计职位级 KPI?

现场实操：利用 AI 建模设计并规范化 KPI 指标库

三、绩效指标的规范化要求

1. KPI 定义与计算方式（案例分享）
2. KPI 计分方法（案例分享：某知名企业 KPI 计分表展示）
3. 如何设计 KPI 的权重与配分？
4. 关于配分的几点经验分享
5. 关于考核周期的设计

AI 现场实操：KPI 权重、配分及考核周期的 AI 优化模型

第三章 AI 驱动的绩效实施与沟通辅导

一、绩效计划的制订

1. 当前企业在绩效计划制定过程中的常见问题
2. 什么是绩效计划
3. 绩效计划制订的过程详解
4. 绩效计划沟通与控制
 - 沟通内容：综合分析公司目标与个人目标
 - 沟通核心要素
 - 双向沟通达成目标
5. **AI 助手：综合分析公司与个人目标，自动生成初步绩效沟通大纲**

二、AI 赋能绩效目标有效跟进及预警

1. 目标管理的主要要素

2. 目标管理中 PDCA 的关键节点要求
3. 绩效目标与工作计划的关系
4. 季度目标如何与月度工作计划联动
5. 月度目标与周计划的回顾管理

案例分享：目标地图工具的使用

AI 过程预警实操：AI 过程看板与预警管理

三、绩效辅导及改进

1. 绩效辅导的目的和意义
2. 绩效辅导的对象

绩效辅导的渠道选择