

基于平衡计分卡的绩效管理与 KPI 指标设计

([本版本只适合企业内训，适合绩效管理已有较好基础的企业](#))

课程学员 企业中高层及 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！)

授课时间 2-3 天

授课方式 综合运用现代互动教学、引导等技术，使课程效果倍增！



课程目标

1. 帮助企业正确的认识绩效管理的目的和价值，正确运用绩效管理工具实现企业经营目标和业务战略；
2. 能够运用平衡计分卡工具梳理、描述企业关键战略领域目标，参与制定所属企业战略地图；
3. 掌握 KPI 指标提取和分解的方法，能够从战略地图出发制定公司级 KPI、部门级 KPI 及职位级 KPI；
4. 掌握 KPI 指标定性和定量设计描述方法，能够设计和制定员工 KPI 指标。
5. 能够运用目标管理的工具对绩效目标进行设定与分解，以及目标的跟踪管理；
6. 帮忙中高层管理者重视绩效管理中最重要的一环 —— 绩效跟进与辅导，推动绩效管理不

断做实，而不流于形式。

7. 学习行之有效的绩效管理技能，在员工绩效提升方面承担教练的角色，确保企业中高层管理人员利用绩效管理工具全面提升团队绩效水平。

课程大纲

第一章 如何正确理解绩效管理

时间：3H

1. 绩效管理的过程和目的
2. 绩效管理的常见问题及解决思路
3. 国内企业绩效管理发展的几个阶段和主导思想
4. 行动学习研讨：企业绩效管理如何更有效、更成功落地？
5. 中高层管理者在绩效管理工作中的角色认知

第二章 平衡计分卡与企业战略地图设计

时间：3.5H

1. 平衡计分卡的来源和运用
 - 绩效管理基本思想及演变
 - 平衡计分卡的发展
 - 平衡计分卡如何提高企业战略执行力
 - BSC 与 MBO、KPI 的联系
2. 平衡计分卡的结构与要求
 - 财务层面相关内容设计
 - 客户层面相关内容设计

- 内部运营层面相关内容设计
- 组织学习与成长层面相关内容设计

3. 如何描述企业战略 —— 战略地图制定

现场练习：企业战略地图描述与设计

4. 如何从平衡计分卡的四个角度衡量企业战略目标

第三章 基于平衡计分卡的 KPI 指标设计

时间：4.5H

1. 基于平衡计分卡的 KPI 指标设计要求

- 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
- 好的 KPI 应有的几个特点

2. 平衡计分卡考核指标体系设计主要方法及要领

- 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 KPI 指标？
- 如何从关键流程中提炼 KPI 指标？

3. 平衡计分卡考核指标体系设计步骤

- 如何设计公司级 KPI？

现场练习：企业公司级 KPI 指标设计与提取

- 如何设计部门级 KPI？

现场练习：部分部门级 KPI 提炼与设计

- 如何设计职位级 KPI？

4. 绩效指标的规范化要求

- KPI 定义与计算方式（案例分享）

- KPI 计分方法（案例分享：某知名企业 KPI 计分表展示）
- 如何设计 KPI 的权重与配分？
- 关于配分的几点经验分享
- 关于考核周期的设计

现场演练：部分职位 KPI 描述规范（续前一个练习）

第四章 绩效管理有效实施与跟进

时间：2H

1. 绩效计划的制订

- 当前企业在绩效计划制定过程中的常见问题
- 什么是绩效计划
- 绩效计划制订的过程详解
- 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

2. 绩效计划的管理与实施跟进

- 目标管理的主要要素
- 目标管理中 PDCA 的关键节点要求
- 绩效目标与工作计划的关系
- 季度目标如何与月度工作计划联动
- 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