

# 指标驱动价值增长

## --市场化导向的绩效指标体系构建

主讲：于洋老师

### 【课程背景】

在存量竞争加剧、增长红利消退的当下，企业绩效管理正面临前所未有的挑战：战略挂在墙上，指标落在地上，两者之间却隔着一条“价值断层”。传统绩效考核深陷“数字游戏”与“内卷消耗”的泥潭——指标层层加码却与战略脱节，考核面面俱到却抓不住价值核心，量化追求演变为管理负担，激励设计沦为平均主义。

问题的根源在于：多数企业的绩效管理体系仍停留在“管控导向”的 1.0 阶段，而市场竞争已进入“价值创造”的 3.0 时代。企业需要的不是更多的指标，而是更准的标尺；不是更严的考核，而是更强的驱动。

本课程立足于企业高质量发展的现实诉求，以“增益型绩效管理”为核心理念，系统构建从顶层战略解码到底层指标设计的完整方法论。课程强调：绩效管理的终极价值在于推动企业目标的实现——脱离此核心，一切管理动作都是成本而非投资。通过本课程，学员将掌握一套既具战略高度、又能精准落地的绩效指标体系设计方法，真正实现组织活力的释放。传统绩效考核指标设计与增益型绩效考核指标设计的区别：

维度	传统绩效考核指标设计	现时代企业绩效考核指标设计
核心理念	管控导向：以监督、评价、奖惩为核心，关注“考得准不准”	赋能导向：以激发、驱动、成长为核心，关注“有没有用”
战略关联	弱关联：指标层层分解后战略失真，部门各自为政	强关联：从战略解码到价值传导，上下共创、横向拉通
量化逻辑	形式量化：追求“可量化”而陷入数字游戏，为量化而量化	价值衡量：灵活运用替代性衡量方法，定性指标行为锚定
结果应用	单点应用：主要用于薪酬发放，与人才发展割裂	闭环贯通：与薪酬激励、人才盘点、培养发展贯通，形成价值闭环

**我们的培训宗旨：培训现场必须有产出！彻底的落地实践，杜绝理论化。**

### 【课程收益】

1. **重构认知：从“管控工具”到“价值引擎”的思维跃迁**：深刻理解绩效管理的本质是战略传导与价值创造，建立增益型绩效管理的顶层思维，掌握企业运营六大核心目标的逻辑关系，让绩效体系真正成为驱动增长的“导航仪”而非“记分牌”。

2. **掌握方法：关键绩效指标萃取的完整技术栈**：精通“指标提取三步法”，掌握 KPI 与 KCI 的协同应用、指标量化校准、差异化标准设计等核心技术，破解“指标过多、偏离战略、无法衡量”等典型难题，实现从“考得准”到“用得好”的跨越。

3. **解决问题：用绩效机制破解企业管理痛点**：学会运用绩效考核系数解决编制不足、兼职过多等现实难题，掌握绩效工资池设计方法，实现对“最难考核岗位”的有效激励，让绩效管理真正服务于企业经营目标的实现。

### 【课程特色】

实战，拒绝过多理论；科学，注重脉络清晰；落地，讲求学以致用；精华，实例经验分享。

### 【课程对象】

- 1、决策层、高、中层管理人员（包括董事长、总裁、总经理、副总经理、总监、部门经理、副经理）
- 2、战略及绩效管理部门管理人员
- 3、人力资源专业人员

### 【课程时长】

0.5 天 6 小时/天

### 【课程大纲】

#### 第一部分 战略导向型绩效管理体系：驱动企业增长的底层逻辑重构

➤ **价值和成果导向**：管理系的主要价值就是要推动企业目标的实现，脱离此核心的都不重要。

1. 企业的运营的六大核心目标及其逻辑关系
2. 企业做好经营和管理的五大关键因素

**实例解析：企业经营激活靠什么？管理体系建设应在哪三条线上不断强化！**

3. 体系建设的框架与核心要点

**实例解析：某集团体系强化后，利用 5 年时间将产值从 27 亿翻番至 110+亿**

#### 第二部分：价值标尺：关键绩效指标的萃取、量化与校准逻辑

➤ **通过衡量与反馈个体及团队的工作成果，将目标任务转化为具体行动导向，是实现人才精准激励、发展与战略持续优化的核心驱动机制。**

1. 关键绩效考核指标的提取

##### ① 绩效考核指标提取的两大途径

- 途径一：目标的“落地转化”--如何为“挑战性目标”配备“确定性标尺”？

- 途径二：职责的“价值锚点”--如何从常规职责中提炼出关键价值贡献？

**实战问题解读：终结混淆：如何快速区分，解决 KPI 与 KCI 的混淆应用？**

##### ② 关键绩效考核指标提取方法

**实战应用工具：以目标/目的为导向的关键绩效考核指标提取三步法（当下最清晰思路）**

**实例解析：某企业关键绩效考核指标提取三步法的实操落地解析**

**实操练习与现场辅导：学员以自身企业为背景，针对一项真实工作，现场演练“指标提取三步法”。**

**导师巡场，直击“指标过多、偏离战略、无法衡量”等典型问题。**

### ③ 关键绩效考核指标提取的 4 项落地原则

实例解析：武汉某企业关键绩效考核指标原则应用的实操落地解析

## 2. 关键绩效考核指标的公式/定义设计

### ① 绩效考核指标进行公式/定义设计的重要性

实例解析：销售人员按利润计算提成不清的尴尬

### ② 关键绩效考核指标设计的常用三种类型

实战问题解读 1：定义/公式设计的有效性

实战问题解读 2：次数类定义为何不能转化为比率类定义

实操练习：绩效考核指标定义/公式设计实操（接上一练习）

## 3. 关键绩效考核指标的考核标准设计

### ① 考核标准设计的重要性

实例解析 1：某企业不同销售大区的销售达成率考核标准设计思考

实例解析 2：某企业不同项目的质量问题的考核标准设计思考

### ② 考核标准的设计思路

实战问题解读：关键绩效考核标准设计的依据来源

实例解析：衔接上两个练习解析考核标准设计实操案例

### ③ 绩效考核标准设计的 4 项落地原则

实战问题解读 1：KPI 指标务必全部量化

实战问题解读 2：考核标准要体现奖惩兼备

实战问题解读 3：考核标准的设计要在可接受范围内

实例解析：最难岗位考核标准量化的实操案例

核心策略解读：从考核标准设计揭示绩效管理的三层价值体现，最弱的价值的考核打分

## 4. 如何利用绩效考核解决企业的管理问题？

实例解析 1：利用绩效考核系数解决某企业编制不足，兼职过多的情况

实例解析 2：利用绩效工资池设计，解决最难考核的岗位绩效考核实践