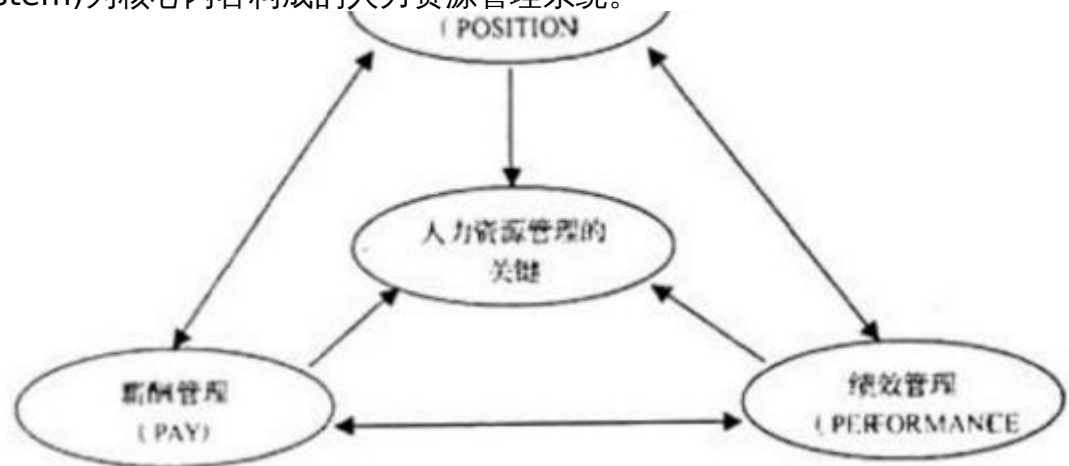


## 绩效指标难易间——绩效指标提炼方法

### 课程背景

- ❖ 所谓人力资源 3P 模型，即由职位评价系统(Position evaluation system)、绩效

评价系统(Performance appraisal System)和薪酬管理系统(Pay Administration system)为核心内容构成的人力资源管理系统。



职位评价系统、绩效评价系统与薪酬管理系统三者是有机联系统一体。

他们三者的有机联系，可以充分体现公正、合理、科学竞争的原则，强调个人努力与团结协作的统一性，工作报酬和工作奖惩的统一性，员工个人命运与公司命运一体化，不强调资历而看重现实的工作表现，定量评价与定性分析相结合，业绩考核与工资待遇、奖惩相互依存，考核是人事决策的客观依据，待遇奖惩是考核的结果。以此构成

一个完整清晰易于操作的人力资源管理系统。

- ❖ 基于对 3P 人力资源管理的理解和人力资源实践经验总结，分别针对 3P 所涉及的内容开发了“三件套”课程，本次课程为绩效指标如何提炼。
- ❖ 绩效管理的课程多如牛毛，但很多情况下都是老生常谈，无法真正与实践相结合，本课程从实际出发，拓宽思维，拓宽视野，掌握绩效提炼的技巧

### 培训对象

- ❖ 人力资源管理部门的管理者、从业者；

- 
- ◇ 企业、组织的直线经理，尤其是非人力资源管理部门的管理者；
  - ◇ 企业、组织所有后备管理人才、培养对象及储备干部；

### 课程时间

课时共 3 节（30 分钟/节）

### 授课风格

- ◇ 注重实战落地：从实践中来到实践中去，以解决问题为最终目的；
- ◇ 注重技能操作：以学员掌握方法、技巧为授课方向，上午学，下午回去用；
- ◇ 注重课堂呈现：授课形式多样，风趣幽默，听课与练习相结合，学员吸收快；
- ◇ 注重课件质量：精心总结、图文并茂，适时更新，确保授课质量；
- ◇ 注重课后辅导：用咨询式服务替学员解决具体运用中的问题和困惑。

### 课程特点

- ◇ 实用性：以问题为导向而非以理论为导向，针对经理人员工管理中遇到的难点和重点展开剖析，确保其所学能直接用于现实的管理操作；
- ◇ 启发性：不仅分享极具操作价值的工具，更注重启发管理思维；
- ◇ 针对性：可以根据课前客户提供的资讯，在讲授过程中进行分析和点评；
- ◇ 系统性：系统全面地讲解绩效指标提炼的方法，能迅速的用于实战。

### 课程大纲：

#### 一、 绩效指标的来源

##### 1、绩效指标来源于公司战略 1.1

##### 公司战略与战略解码

##### 1.2 年度经营计划制定

##### 1.3 公司目标的确定与分解

#### 2、部门职责

##### 2.1 部门核心职能的考核要求

#### 3、岗位职责的要求

#### 4、工作计划的考核

#### 5、个人潜能的评估

---

## 二、绩效指标的类型

- 1、绩效评估的类型
  - 1.1 从考核的相对性看
  - 1.2 从考核的对象特点看
  - 1.3 从考核主体看
  - 1.4 从考核周期看
- 2、从考核维度看指标类型 财  
务指标

运营指标  
管理指标

- 3、从指标性质看指标类型  
结果指标

过程指标  
能力指标

- 4、从指标形式看指标类型  
KPI

Kpa  
主观评价  
一票否决

## 三、 指标提取的技巧与方法

- 1、指标名称描述规则 1.1  
指标属性：八大因素
- 2、指标提炼战略先行
- 3、指标提炼的五种方法
- 4、指标提炼的“手掌模型”
  - 4.1 指标提炼五个维度
- 5、指标判定的“smart”原则
- 6、指标组合的选取模型

## 四、指标设置的方法

- 
- 1、权重设置方法
  - 2、 目标值设定原则和方法
  - 3、数据提取路径与计算公式
  - 4、非量化指标的处理办法
  - 5、计分方法选用技巧
- 五、 绩效指标应用的案例分享
- 1、 某国企如何确定指标体系？
  - 2、 名企如何开展个人考核？
  - 3、考核表如何设计？