

绩效指标难易间——绩效指标提炼方法

课程背景

- ◇ 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

- ◇ 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 1 天（6.5 小时/天）

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、 指标提炼的“手掌模型”

2.1 指标提炼的五个维度

3、 指标判定的“smart”原则

4、 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、 绩效指标应用的实践技巧

1、 个人与组织如何挂钩？

2、业务部门与职能部门如何平衡？

3、正态分布如何运用？