**《财务部门绩效管理》**

**课程背景：**

绩效管理是为企业不断发展而设置的，绩效管理前提便是绩效目标的设定，一个合理的绩效目标设定可以激励员工的工作热情，并能提升企业的整体业绩，明确发展方向。为帮助提升绩效管理水平，特开发本课程。

本课程从帮助财务部门负责人来设定部门内部员工的绩效目标，通过目标的层层分析讲解，帮助企业推行绩效管理运营管理的全面提升，最终实现企业战略的有效达成。

**课程价值：**

● 搞清楚目标管理与绩效管理的根本逻辑；

● 了解财务部门绩效考核指标的分解方法

● 了解绩效面谈方法

**课程时间：**2023年3月17日 线上线下同步授课

**课程地点:** 北京

**课程对象：**企业高管、财务管理人员、人力资源人员等

**课程方式：**讲解+案例

**课程大纲**

**一、绩效管理的本质**

1. **什么是绩效管理**
2. **绩效管理四个流程**
3. **年度经营目标和战略的关系**
4. 什么是企业战略
5. 德鲁克对战略目标的阐述
6. 年度经营目标和战略的关系
7. 为什么目标管理要建立员工对目标承诺

**二、绩效指标的分解**

1. **公司绩效指标分解的逻辑**
2. 公司的目标分解到部门
3. 部门绩效指标纵向分解到员工
4. 从岗位职责提取绩效考核指标
5. **绩效指标的类型**
6. 什么是目标类绩效指标
7. 什么是行为类绩效指标

**三、财务部门绩效指标分解及设置**

1. **平衡计分卡绩效指标分解法**
2. 为什么要用平衡计分卡分解目标
3. ****平衡计分卡的相互作用及因果关系
4. 平衡计分卡四维度解析
5. 财务层面的目标
6. 客户方面目标
7. 内部流程方面目标
8. 学习与成长方面目标
9. 经营目标转化为绩效考核指标
10. 设计绩效指标的指标值
11. **财务部门岗位职责绩效指标分解方法**
12. 从岗位职责确定岗位的工作内容
13. 区分工作内容类型（目标型or行为型）
14. 确定岗位工作要达到的标准
15. 设置绩效考核的指标
16. 财务部门绩效指标分类设定
17. 什么是挑战性绩效指标
18. 什么是日常性绩效指标
19. 什么是不可接受指标
20. 财务人员KPI关键绩效指标值设定的方法
21. 绩效指标设定的SMART原则
22. 如何设计绩效指标的评分方法
23. 指标的权重、周期及指标标准的设计
24. 设计关键绩效指标说明书

**四、绩效面谈**

1. **绩效面谈的目的**
2. **绩效面谈的六步骤**
3. 绩效面谈前要准备什么？
4. 绩效面谈的开场有什么讲究
5. 为什么要先让下属自我评估
6. 如何反馈让下属认可您的评估
7. 制订下周期的绩效指标
8. 通过绩效面谈，有什么收获
9. **绩效面谈中的主要沟通反馈技巧**

**视频：**找出绩效面谈的错误点

**【分享嘉宾】**

许老师 国家二级人力资源管理师、国家二级心理咨询师、MBTI认证施测师/AACTP认证促动师、DISC认证讲师和教练、Persona国际认证领导力顾问教练、美国 ICQAC权威认证职业培训师

拥有20年的人力资源管理实战经验，曾历任多家外资、上市企业人力资源管理岗位，熟谙人力资源管理的各模块，特别是企业薪酬设计、绩效管理和招聘面试技巧。

**【培训费】**

**培训费4980元/人**（含专票+印刷教材+茶点，不含往返差旅费等）；

**《财务部门绩效管理》报名回执表**

|  |
| --- |
| 您是一般纳税人企业、如开具专票提供开票基本信息如下： |
| 开 票 名 称： |  |
| 地 址: |  |
| 账 号： |  | 电 话： |  |
| 纳 税 人 号： |  | 开户行： |  |
| 电子票收件箱： |  | 线上 □  | 线下 □  |
| 姓 名: | 性别 | 职 务 | 手 机 | 电子邮箱或微信课后PDF资料 |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
| 是否住宿 □ 是 □ 否 （住宿费用自理）  |
| 入住时间： 月 日入住天数：（ ）天 □ 标准双人间（ ）间□ 大床房（ ） |