

# 以战略为导向的绩效管理体系研究报告

## 报告大纲

观研报告网  
[www.chinabaogao.com](http://www.chinabaogao.com)

## 一、报告简介

观研报告网发布的《以战略为导向的绩效管理体系研究报告》涵盖行业最新数据，市场热点，政策规划，竞争情报，市场前景预测，投资策略等内容。更辅以大量直观的图表帮助本行业企业准确把握行业发展态势、市场商机动向、正确制定企业竞争战略和投资策略。本报告依据国家统计局、海关总署和国家信息中心等渠道发布的权威数据，以及我中心对本行业的实地调研，结合了行业所处的环境，从理论到实践、从宏观到微观等多个角度进行市场调研分析。

官网地址：<https://baogao.chinabaogao.com/xiantiyongpin/2971229712.html>

报告价格：电子版：8200元 纸介版：5800元 电子和纸介版：8500

订购电话：400-007-6266 010-86223221

电子邮箱：sales@chinabaogao.com

联系人：客服

特别说明：本PDF目录为计算机程序生成，页面图表可能存在缺失；格式美观性可能有欠缺，实际报告排版规则、美观；可联系客服索取更完整的目录大纲。

## 二、报告目录及图表目录

研究领域：人力资源管理研究涉及方法：目标管理法(MBO)关键绩效指标(KPI)平衡记分卡(BSC) 重要结论随着市场的成熟和竞争的加剧，企业为了更好地生存，在综合管理能力或战略管理能力上，必须有实质性的提高。赛迪顾问认为能否成功实现企业的战略目标，必须依靠一套科学的、追求实效的管理体系来支持企业的运转，而基于战略的绩效管理体系，无疑是一个最佳选择。针对企业现状和发展趋势，企业高层管理者确认战略定位和战略目标，在此基础上梳理部门和关键职位的职能职责，设计目标绩效管理方法体系，建立关键职位关键业绩指标体系，并指导贯彻实施。在导入绩效管理系统之后，应能把握公司发展方向，并逐渐建立一套科学的支持企业发展战略目标绩效管理模式，通过运营管理形成良性循环，稳定地实现企业的战略目标。赛迪顾问认为通过成功实施以战略为导向的绩效管理体系，企业可以取得以下几方面的提高与发展：(1) 通过对企业经营管理诊断，比较全面地分析企业的管理问题，对管理改善提供指导，对以后发展提供借鉴。(2) 通过战略目标绩效管理方法体系设计，规范战略目标绩效管理策略、规程、制度、表单，规范经理的目标绩效管理行为。(3) 通过战略定位和战略目标确认，促使公司高层经理梳理公司战略，明确发展远景和目标，引导各级经理认同公司发展方向，并为目标分解提供依据。(4) 通过辅导实施，推动目标绩效管理的贯彻，将设计的目标绩效管理体系转化成为简便易行的操作规范，从而逐步提高管理者的业绩管理能力。(5) 通过职能职责的梳理，促使各级经理上下左右职能清晰，职责明确，为关键业绩指标的选取划定范围。(6)

通过关键业绩指标选取，有效分解公司战略目标，并为关键职位设定考核内容。(7) 通过对管理者有计划有层次的管理培训和辅导，使管理者更新管理观念，掌握管理技能，使管理人员和管理系统改善形成互动，以全面提高企业管理水平。目

录重要结论一、绩效管理理论导述(一) 为何要建立以战略为导向的绩效管理系统(二)  
建立战略的绩效管理系统的思路和方法(三)

企业战略综述1、战略管理的内容2、战略目标体系3、企业战略目标的制定过程(四)

以战略为导向的绩效管理的理解二、建立以战略为导向的绩效管理及其模型研究(一)

绩效管理与战略管理的关系分析(二) 以战略为导向的绩效管理的涵义与主要内容1、  
以战略为导向的绩效管理的涵义2、以战略为导向的绩效管理的管理对象(三) 以战略为导向  
的绩效管理的环节1、绩效目标设定2、个人发展计划的制定3、绩效实施与监控4、绩效评  
估5、绩效反馈6、绩效激励7、绩效障碍分析(四) 建立以战略为导向的绩效管理模型1、以  
战略为导向的绩效管理模型的提出2、以战略为导向的绩效管理的优越性

三、战略绩效管理体系的实施方法(一) 以战略为导向的绩效管理模型的实现方法1、绩效目  
标计划的设定的原则与方法2、目标管理法(MBO) 3、关键绩效指标(KPI)

4、平衡记分卡(BSC) (二) KPI基本概念1、KPI来自于对公司战略目标的分解2、KPI是对绩  
效构成中可控部分的衡量3、KPI是对重点经营活动的衡量，而不是对所有操作过程的反映4

、KPI是组织上下认同的(三)基本设计方法(四)建立流程1、分解企业战略目标，分析并建立各子目标与主要业务流程的联系2、确定各支持性业务流程目标3、确认各业务流程与各职能部门的联系4、部门级KPI指标的提取5、目标、流程、职能、职位目标的统一(五)实际应用1、KPI是关键业绩指标，不是目标2、绩效考核与绩效改进3、通过KPI的讨论，通过沟通，明确部门目标与员工目标的一致性4、提供交流平台5、硬KPI可以通过数据来体现，软KPI则需通过对事实的描述来体现6、考核不是目的，是激励的手段四、绩效管理实施步骤及建议(一) 绩效管理实施的准备1、绩效管理的准备工作2、建立绩效计划3、开展绩效沟通4、绩效数据搜集5、绩效评价6、诊断与提高(二) 绩效管理实施的步骤(三)  
以战略为导向的绩效管理模型的实施建议表目录表1 企业战略目标体系表2  
人力资源管理实践备选菜单表3 不同战略管理层次的人力资源管理活动表4  
平衡记分卡指标示例表5 部门级KPI的提取(示例) 图目录图1 企业目标分解体系图2  
以战略为导向的绩效管理模型图3 平衡记分卡的指标驱动关系图4  
战略地图说明企业如何创造价值图5 基于BSC的企业战略地图示意图6 KPI的诠释图7  
鱼骨图确定公司业务重点图 以战略为导向的绩效管理模型图 基于BSC的企业战略地图示意

详细请访问：<https://baogao.chinabaogao.com/xiantiyongpin/2971229712.html>