

XÂY DỰNG VÀ TRIỂN KHAI KPI HIỆU QUẢ

~ Hành trình thiết lập mục tiêu và quản trị hiệu suất bền vững trong tổ chức~

Liệu doanh nghiệp của bạn có đang gặp các vấn đề sau?

- ✓ Chưa có phương pháp thiết lập KPI chuẩn mực cho từng phòng ban và từng cấp nhân viên.
- ✓ KPI không gắn với chiến lược, dẫn đến KPI "hình thức", không thúc đẩy hiệu suất thực.
- ✓ Thiếu cơ chế vận hành chuẩn từ cấp công ty → phòng ban → cá nhân.
- ✓ Thiếu hệ thống theo dõi, đánh giá minh bạch, gây tranh luận giữa quản lý và nhân viên.

NỘI DUNG CHƯƠNG TRÌNH

Phần 1: Tư duy nền tảng & nguyên tắc cốt lõi của KPI

- 1.1 Định hướng năng lực theo tiêu chuẩn nhân sự quốc tế CIPD (Chartered Institute of Personnel and Development)
- 1.2 Quản trị hiệu suất hiện đại theo CIPD
 - Tư duy hiện đại: Kết quả (KPI) + Hành vi (Competency)
 - Mô hình 4C (Clarity, Capability, Connection, Contribution)
- 1.3. Tư duy KPI và đặc thù của Việt Nam
 - KPI là gì và phân biệt KPI – KRA – Target – OKR
 - 8 sai lầm phổ biến khi xây dựng KPI tại Việt Nam
 - Nguyên tắc SMART/SMARTER và Dựa trên bằng chứng (evidence-based)

Phần 2: Quy trình xây dựng KPI gắn với chiến lược tổ chức

- 2.1 Hệ thống tư duy chiến lược Balanced Scorecard (BSC)
 - Định nghĩa BSC và nguyên nhân thất bại khi triển khai hệ thống BSC trong doanh nghiệp tại Việt Nam
 - Cách xây dựng bản đồ chiến lược (strategic map) theo logic CIPD
- 2.2 Phân cấp mục tiêu 4 tầng (Cascading KPI)
 - Mô hình phân cấp 4 tầng : Company -> Function -> Team -> Individual
 - Cách thiết lập chỉ tiêu KPI cho từng phòng ban trong doanh nghiệp & Trọng số
 - Chọn đúng chỉ số "Dẫn dắt" (Lead KPI) & "Kết quả" (Lag KPI)
- 2.3. Bộ biểu mẫu KPI tiêu chuẩn cho phòng ban
 - Bộ KPI mẫu các ngành sản xuất – dịch vụ - ngân hàng – tài chính
 - Bộ tiêu chí đánh giá hoàn thành KPI
 - Checklist đánh giá KPI

Phần 3: Triển khai KPI & đánh giá hiệu suất

- 3.1 Huấn luyện và phản hồi để nâng cao hiệu suất
 - Huấn luyện hiệu suất thông qua mô hình GROW
 - Cách thức phản hồi và kỹ thuật đối thoại hiệu suất (Performance conversation)
- 3.2 Đánh giá hiệu suất theo mô hình kép CIPD
 - Đánh giá KPI (Results), xử lý các trường hợp KPI khó đo lường, hay thiếu dữ liệu
 - Đánh giá Hành vi (Behaviours)
 - Các sai lầm phổ biến trong quá trình đánh giá hiệu suất
- 3.3. Thiết lập hệ thống theo dõi hiệu suất bằng Dashboard trực quan
 - Cách xây dựng Dashboard đơn giản trực quan
 - Tần suất và cách triển khai buổi họp đánh giá hiệu suất

Phần 4: Thực hành phân tích chuyên sâu Case study từ thực tế doanh nghiệp

Phần 5: Hợp đồng hiệu suất (Performance Contract) và Kế hoạch cải thiện hiệu suất (Performance Improvement Plan – PIP)

- Nội dung và cách sử dụng Hợp đồng hiệu suất
- Khi cần cần dùng PIP và cách thực hiện PIP
- Các công cụ hỗ trợ khác (IDP, và hoạt động học tập)

Phần 6: Kế hoạch hành động trong 1 tháng

~ Thực hành xây dựng và điều chỉnh KPI tại doanh nghiệp

* Trình tự chi tiết và nội dung có thể thay đổi



MỤC TIÊU

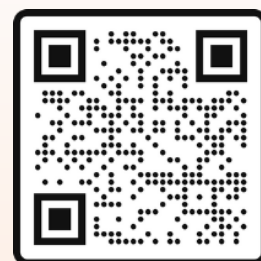
- ✓ Thiết lập hệ thống KPI liên kết với chiến lược tổ chức.
- ✓ Chuẩn hóa quy trình KPI minh bạch, đo lường được.
- ✓ Nắm được phương pháp vận hành chu kỳ quản trị KPI liên tục và cải tiến.
- ✓ Nâng cấp tư duy "Dùng KPI để quản lý" và ứng dụng để phát triển nhân sự.

ĐỐI TƯỢNG

- ☐ Nhân viên
 ☒ Quản lý cấp trung
- ☐ Quản lý sơ cấp
 ☒ Quản lý cấp cao

PHƯƠNG PHÁP

30% lý thuyết, 70% thực hành thông qua thảo luận nhóm, trình bày, bài tập tình huống, đóng vai, trò chơi, v.v.



AIMNEXT

Professional Training & Consulting

TRỤ SỞ CHÍNH HỒ CHÍ MINH

Tòa nhà Nam Giao, 261 - 263 Phan Xích Long, Phường Cầu Kiệu, Tp.Hồ Chí Minh

VĂN PHÒNG ĐẠI DIỆN HÀ NỘI

Tòa nhà Sao Mai, 19 Lê Văn Lương, Phường Thanh Xuân, Hà Nội