**HR新逻辑（HRL）全国线下实操课，本课程也可以引进企业开展内训课，欢迎沟通！**

**HR新逻辑，解决组织管理难题！**

**全国线下公开课，欢迎咨询报名，Kiki老师-13126449996（同微信号）**

**战略性绩效管理实战：策略、方法与实践**

**2025年排期：6月13-14日深圳** ；2天，6小时/天，合计12小时

**报名学习：**课程市场指导价7800元/人，**现在报名优惠价5980元/人**

包含：场地费，授课费，手册印刷费，税费，午餐费，下午茶歇等费用；差旅费自理！

**课程特色**

基于讲师丰富的甲乙方**从0-1及优化改进绩效管理体系**的实践经验，全局式展现绩效管理从构建到落地的逻辑、方法、技巧、工具及实践策略：

1. **设计者-人力资源部门视角**：HR如何系统构建绩效管理体系并推动落地；
2. **组织者&实践者-人力资源&业务部门视角**：绩效管理计划、辅导、评估及结果应用方法、流程和技巧，

全景式高精细度呈现；

1. **变革者-企业综合收益视角**：剖析典型的行业和企业绩效管理体系变革历程，启发实践；

**建议学习对象**

* 绩效HR、HRBP、HRD；
* 从事绩效管理实际运营等业务管理者。

**课程内容核心介绍（或有微调，以授课现场为准）**

**第一部分：策略篇：战略性绩效管理体系构建**

1. **绩效管理定义、作用及价值**
2. **绩效管理常见误区**
3. **战略性绩效管理体系框架及构建要点**
4. 绩效文化导向设计及推动实施
5. 绩效指标体系构建常用工具及适用场景
6. 绩效管理机制设计要点
7. 绩效管理循环执行要点

**案例分析、实操设计**

**第二部分：方法篇：绩效计划、辅导、评估与回报**

1. **绩效计划**
2. 绩效指标设计方法及练习
3. 绩效指标分类（关键绩效指标、关键任务指标、关键加减分）
4. 绩效指标创建方法，示例及练习
5. 绩效目标设定方法及示例
6. 绩效指标筛选方法及示例

**指标设计疑难点练习**

1. 绩效计划制定流程及示例
2. 公司级指标制定流程及示例-基于战略高地
3. 部门级指标制定流程及示例-承接战略、协同互锁、职能升级
4. 岗位级指标制定流程及示例-承接上级，职责拆解

**指标设计流程改造**

1. 绩效计划自检方法
2. 绩效计划的沟通、确认
3. **绩效回顾与辅导**
4. 群体绩效监控方法及案例
5. 专题绩效回顾会议
6. 高效率的班组早会
7. 站立晨会
8. 日常的监督和记录：关键事件记录
9. 个体绩效辅导方法及工具
10. 辅导类型及时机
11. 绩效辅导的G.R.O.W模型使用
12. 不同情形员工辅导技巧
13. 非物质激励方法

**案例分析、角色扮演与演练**

1. **绩效评估与反馈**
2. 绩效评估要点与注意事项
3. 绩效考核得分、排名及等级确定

绝对评价法（行为锚定量表法…）

相对评价法（强制正态比例法…）

1. 绩效评估与校准流程
2. 绩效评估误区与应对
3. 绩效反馈面谈流程与步骤
4. 绩效面谈技巧
5. 不同类型员工处理
6. 情绪化对抗的处理
7. 绩效面谈回顾总结
8. 绩效申诉处理

**案例分析、分组研讨、角色扮演**

1. **绩效结果应用**
2. 应用一：绩效奖金
3. 绩效奖金挂钩方式：连乘模式
4. 绩效奖金挂钩方式：添加模式
5. 绩效奖金挂钩方式：分蛋糕模式
6. 应用二：基于绩效的调薪模型设计
7. 应用三：基于绩效的职业加速发展
8. 应用四：基于绩效的员工流动

**案例分析、分组研讨**

**第三部分：实践篇：绩效管理变革**

1. **某智能汽车厂商从0-1构建推动业务快速发展的敏捷绩效管理体系实践要点**
2. **某新能源企业强化价值链协同互锁的的多层级绩效管理体系实践要点**
3. **某医药企业推动创新、激活组织的全员绩效管理体系实践要点**

**讲师简介**



**赵老师**

现任某互联网公司管理顾问

HR新逻辑咨询师

曾任致璞科技HRVP、金立集团HRD 、华润三九薪酬绩效经理

平安人寿培训经理等职位

**项目经历：**华润三九全员绩效管理项目；某通讯集团职位体系与全面薪酬重塑项目、研发项目绩效快照项目；麦克韦尔公司职位与薪酬体系建设项目、全面激励项目；几米集团营销&研发关键岗位激励项目。

**专业领域：**擅长组织、职位及任职资格管理、薪酬激励体系设计、股权及中长期激励方案设计、绩效管理体系设计；熟悉高科技制造、互联网、医药、金融等行业人力资源管理特点。

有超过50家国企、民企及外企人力资源变革项目设计及实施的成功经验，善于寻找企业人力资源管理问题的“根本解”并制定因地制宜的实施方案。

职业经历跨越高科技制造、医药、金融及互联网等不同行业,擅长在不同的业务模式和不同的公司治理架构下，识别业务痛点，整合资源，搭建战略与组织管理、全面薪酬激励、任职资格与领导力开发等人力资源核心模块，帮助组织转型和人效提升。