**管理者必备的绩效领导力**

|  |
| --- |
| 时间地点：2024年7月26-27日济南培训讲师：李凤课程费用： 4800元招生对象：管理者、企业HR、企业创始人/老板友情提示：此课程可以邀请我们的培训师到企业开展内训服务，欢迎来电咨询课程地址：<http://www.sdlzzx.com/opencourse/k00020.htm> |

【课程背景】

在新经济时代，绩效管理过往的经验惯性都将会成为组织成长推进的阻碍！！！绩效管理，亘古不变的话题，绩效改善，提升人效成为迫在眉睫的问题。企业在战略目标解码为员工每天的工作成果中遇到了如下桎梏：

如何高瞻远瞩规划战略目标？

如何运筹帷幄设计目标分解？

如何循序渐进解码工作计划？

如何极简精准设定绩效指标？

如何赋能增效激励团队效能？

如何凝心聚力激活团队心态？

中国式新时代，组织绩效管理必须重新建构，刚柔并济重启组织绩效管理系统，绩效管理者必须重新定位绩效管理并顺应时代发展趋势，向组织绩效管理要效益增长。让组织管理回归绩效，让绩效实现极简，让极简成就卓越。本版权课程极简绩效通过道、法、术、势四大刚柔并济的体系解码绩效管理。

解密组织绩效源动力，实现绩效目标的梦想链接梦想！

激活组织员工内驱力，实现绩效执行的变被动为主动！

重构行动计划组织力，实现绩效计划的变要求为需求！

驱动组织绩效变革力，实现绩效辅导的变奖惩为赋能！

极简绩效将刚性工具与柔性思维结合，将组织管控与团队激活结合，驱动团队实现绩效目标，提升企业组织人效。

实现组织管理回归绩效，

让团队绩效成就双赢幸福，

让双赢幸福赋能全体员工。

【学习对象】

1.工作经历：3年以上工作经验的管理者。

2.岗位/专业：管理者、企业HR、企业创始人/老板 。

3.企业/行业：国企、央企、事业单位、民营企业。

【学习地图】

【企业收益】

1. 重塑员工绩效新认知 帮助迭代企业员工被动接受绩效的旧模式。

2. 植入刚柔双线新模式 新模式助管理者减少绩效实施的员工阻力。

3. 激发上下同欲新动力 聚合绩效管理中各层级员工的执行内驱力。

4. 构建双赢绩效新文化 建立积极主动达成企业目标的绩效新文化。

5. 培养出优秀绩效教练 培养赋能型绩效教练达成企业和员工双赢。

【学员收益】

1. 直击难点 解决学员绩效难落地的具体困难，提供解决方案。

2. 所学即用 破局绩效管理中阻力和意愿问题，绩效和谐推行。

3. 馅大料足 为学员提供简便、易操作、聚焦问题的实效工具。

4. 组队模拟 拟真项目案例，课中就能完成绩效关键节点设计。

5. 能力升维 修炼刚柔并济的绩效管理艺术，达成能力的质变。

【课程亮点】

理论创新：独创中西合璧的“刚柔并济”绩效管理方法

结构化强：10个阶梯，环环相扣，道法术势，工具落地

针对性强：深入分析绩效管理的根源“痛点”

操作性强：让绩效不再复杂，化繁为简，轻松掌握

实战性强：听的懂、拿得走、用得上、有实效

【课程时间】

线下授课 2天 12小时版

【课程大纲】

第一章： 刚柔源起之道——定位：梦想链接梦想

一、源起极简——化繁为简绩效新法

1、 绩效管理现状诊断

 绩效管理六大问题诊断

方法工具：表1-绩效管理现状诊断表

实战演练：根据模拟或真实企业场景对绩效管理现状问题诊断分析

 绩效管理者的认知诊断。

方法工具：九宫格自画像

实战演练：管理者对自我管理认知进行分析

2、 愿景梦想驱动逻辑框架

3、 绩效构建逻辑

4、 绩效三性模型

二、链接梦想——企业员工梦想互链

1、目标管理实质；

2、目标管理桎梏

3、梦想链接图解

方法工具：表2-一张白纸定梦想

实战演练： 练习制定目标与愿景的链接方法

三、绘制蓝图——找到绩效内核动力

案例解析：管理模式是如何进化的？

1、绩效考核与绩效管理关系

2、企业四维平衡模型

3、企业四维平衡模型数据来源

方法工具：表3-企业四维平衡模型表

实战演练：掌握战略与目标价值的梳理方法。

第二章：柔性绩效之法——设计：变被动为主动

案例解析：为何绩效结果最终失败了？

一、探寻路径——制定科学实现方略

1、绩效行为准备度分析

方法工具：表4-PDCASWOT分析表

实战演练：根据模拟或真实企业场景对绩效行为准度度进行分析。

2、绩效管理方法选择

方法工具：表5-绩效管理方法选择工具表

实战演练：根据模拟或真实企业场景进行绩效管理方法的选择。

二、明确职责——充分挖掘实现资源

案例解析：如何做好绩效的合理化分工？

1、绩效领导小组职责

2、人力资源职责

3、直线经理职责

实战演练：你是否具有多维度的绩效思维？

第三章 刚行绩效之术—执行：变执行为自行

一、系统行动——全面推进绩效执行

案例解析：为何绩效指标能被接受？

1、目标与计划的关系

2、绩效行动运行体系

实战演练：绩效管理执行过程中的关键方法

3、 绩效计划制订

方法工具：表六-1绩效行动计划七步表

实战演练：极简7个步骤完美制定绩效行动计划

4、 绩效行动计划评价

方法工具：表六-2行动计划评估表

实战演练：对已制定的绩效行动计划做了一个检视分析

二、制定指标——精准构建核心指标

案例解析：为何绩效指标有时有效，有时无效？

1、绩效指标框架体系

2、指标设定四法

3、指标评分四法

4、绩效承诺设定

方法工具：表7-八步骤指标分解表

实战演练：根据模拟或真实企业场景将绩效指标进行落地分解

第四章 赋能绩效之势——效能：变奖惩为赋能

一、绩效面谈——掌握面谈全套方法

1、绩效面谈四场景

2、绩效面谈七原则

3、绩效面谈全流程

4、绩效面谈工具

方法工具：表8-绩效改进面谈表与沟通记录表

5、典型问题员工处理技巧

6、绩效改进面谈九步法

案例解析：假如员工不接受绩效结果

二、绩效激励——顺应人心奖惩得当

1、绩效物质与精神激励

2、四”心“激励法

3、六感激励模型

4、绩效考评结果的运用

三、循环复盘——查漏补缺经验传承

案例解析：为何要做绩效复盘？

1、绩效复盘四步曲

2、绩效复盘常见问题

3、绩效复盘的意义

4、绩效管理系统评估

培训讲师：李凤

战略绩效管理专家

《极简绩效™》 版权授权认证导师

23年人力资源管理实战经验

三家世界500强企业人力资源管理经验

国家一级人力资源管理师

ACI国际注册企业培训师（ICET）

曾任：诺基亚公司（世界500强） HRBP经理

曾任：武钢集团（世界500强） 人事经理

曾任：元禾生物科技公司 人力资源总监

曾任：百胜餐饮集团（世界500强） 招聘经理

擅长领域：战略绩效管理、绩效改进、绩效领导力、关键人才猎聘、人才发展

曾任职于多家世界500强企业人力资源管理人员，既有外企科学系统化的管理视角，又有中国特色经验化的管理方法,从事人力资源管理20多年，累计授课近300场，客户满意度98%，同时辅导20多家企业完成了薪酬绩效体系设计与落地。目前已服务过的知名制造型企业包括。

实战经验：

百胜餐饮集团招聘经理：负责满足肯德基华中地区门店裂变中的管理人才需求，进行定岗招聘并制定人才培养计划，连续5年组织华中区校园招聘，面试人数达到4000以上，招聘共400多名管培生为肯德基华中地区从5家门店裂变到600家门店过程中提供坚强的后盾。

NOKIA诺基亚HRBP经理：负责华中地区团队人力资源管理工作，5年中销售目标达成率平均为95%以上，负责关键人才的招聘与发展项目，使得公司高潜能人才中青年人比例上升15%，并获公司“全国人力资源部人才发展”奖。每年主导LTY员工满意度调查，并着力改进，5年中，将员工满意度提升5%；2次获得全国优秀HRBP经理荣誉。

武钢集团信息化公司人事经理：负责搭建全新子公司钢信息化公司的人力资源体系，结合子集团人才发展战略，为集团制定人力资源规划、并修订《组织层级&职位层级对照规则》及《绩效评估执行办法》、《薪酬体系及管理办法》、同时引进互联网公司敏捷绩效的管理模式，快速引进高端技术人才500名，使公司从一个集团内部的二级部门，转型成为合资公司，并迅速占领市场，提升了销售规模。

元禾生物科技公司 人力总监：制定公司年度人力资源规划，从企业文化建设、授权制度、薪酬机制、人才引进与人才培养等方面进行了全面改革，五年时间，公司员工人数规模增长100%，整体营业规模上涨83%，利润上涨50%以上，使企业顺利走进快速发展期。

■【战略发展规划】：与公司董事会共同制定公司的战略发展规划，在任职第一年分别在全国15个1，2线城市成立分公司，并组建了团队；

■【招聘管理】：连续5年，为集团优胜劣汰及新增人员不低于1000人，同时每年统筹校园招聘工作，为企业输入大量的优秀人才；

■【核心人才梯队建设】：为企业解决全国各分公司的人才储备需求，并年均为企业进行上百场管理课程培训， 累计为公司培养了分公司总理1名，部门经理15名，分公司部门主管近50多名，核心技术工程师180名。

■【绩效及薪酬管理】：任职第一年，重新构建了公司绩效薪酬管理体系，并运行良好，提升员工的工作效率与满意度，令公司连续5年营收目标完成率达98%以上。

咨询项目经验

曾为上市集团武汉富邦科技，进行人才发展项目辅导与培训，建立完备的人才发展通道，仅半年，集团中高层人才引进（内部+外部）速度较上年同期增长5%，得到集团一致好评。

曾为文化产业集团公司新新图书进行系列人力资源体系的咨询，包括企业文化重塑，组织架构变革，高管招聘，薪酬绩效体系搭建（共梳理岗位138个），人才盘点等项目。配合企业的全国性业务包含东南亚业务的拓展。当年销售额增长30%以上。

曾为国内知名医保大数据龙头企业金豆数据进行为期半年的人力资源体系咨询，着重进行组织架构变革及绩效体系建设，成功帮助其打破人员扩张瓶颈，半年内人才扩张一倍。销售团队从无到有，业绩从约200万，上涨到年终3500万。

曾为国内龙头营养素企业某臣倍健公司的电商团队进行为期3个月的电商团队薪酬绩效体系设计项目，协助该企业在2017年团队员工翻倍，销售业绩当年完成率达成120%以上

李老师结合20年的人力资源管理实战经验，专注于人力资源管理最佳实践研究，已与多家咨询公司合作，为企业提供管理咨询，从企业战略梳理，到组织架构优化，从薪酬设计到领导力盘点，从绩效管理项目到组织领导力诊断，参与过江苏核电，五冶集团、国家电网、中国人寿、绿城集团等多个项目的校招面试和管理人员选拨测评项目。

授课案例：

★《招聘面试技巧》系列课程培训超过60天： 前程无忧特聘招聘讲师，讲授《金牌面试官必备技巧》、《招聘操作实务》课程，连续3年时间授课，累计培训上百次场，好评率100%；

★《绩效管理课程》系列课程培训公开课+内训超过120天：曾为国内多家房地产公司，大型物业建筑公司，电商互联网公司讲授绩效管理课程，共返聘23期。

★《薪酬设计实务》系列课程培训公开课+内训超过40天：曾为富士康、中本集团等中国大型制造业集团讲授薪酬设计课程，好评率100%。

★《劳动用工及劳动关系管理》系列课程培训公开课+内训超过80天：曾为国内多地的人力资源保障局讲授劳动关系方面课程，返聘率达100%

部分服务过的客户：

能源行业： 国家电网、上海大屯能源股份、大土河能源科技、华能国际电力股份、广西铝业、吉电股份

制造企业：中国核工业集团、宝钢集团、新疆八一钢铁、新余钢铁集团、东风汽车集团、富士康、广东邦普循环科技、武汉锐科光纤激光、珠海格力、南昌格特拉克、福耀模具、江苏金彭集团、湖北江威智能汽车、星月集团、中车长江车辆、包头糖厂、湖南湘科控股、康宁显示、丽珠制药、亨通光纤、上海诺基亚贝尔、

房地产行业：绿城集团

食品/医药行业：国药集团、中国生物、伊利实业、光明国际、百事可乐饮料、统一集团、中粮贸易、华润雪花啤酒、 羚锐医药、宜昌百草堂医药连锁

金融行业：招商银行、民生银行、邮政银行、中国平安

通讯企业：中国移动、中国电信、中国铁塔

各地人社局：无锡滨湖区人社局、南京江区人社局

高校：武汉大学、武汉理工大学

人力资源平台：智联招聘、前程无忧、58同城

主讲课程：

《极简绩效™-管理者必备的绩效领导力》

《非人部门经理的人力资源管理必修课》

《基于人岗匹配的高效面试与招聘》

《规避劳动关系管理中的陷阱》

《人力资源六大模块》

《绩效管理与绩效改进》

《激励性薪酬体系设计》

《成功职场人士的职业生涯规划》

《HRBP如何在变革时代实现组织绩效提升》

课程风格：

授课方式：理论教学—案例分析—实战演练—行动学习

授课目标效果：以结果为导向，注重培训互动，课下辅导

课堂氛围活跃，教授学员多种专业工具，结合行动学习的方式，帮助学员边做边学。用行动学习的方式引导学员深度思考，课后可快速学以致用。

部分客户评价：

通过这场培训，引导了部门经理与人力资源部门的充分合作，基于员工的意愿、能力匹配相关职位，让员工对于自身工作充满干劲，遇到困难时不再第一个就想到找借口，而是积极的去解决困难。同时提升了招聘的有效成功率，录用人数同比均有大幅增长。

—富士康公司人力资源总监

在李老师两天的课程中，《非人》理论知识讲解的简单易懂，实战案例非富，教授了实用的管理工具，让我们的店长们明白了如何调动员工，充分认知人力资源管理不止是HR部门的事情，做管理不是一个人冲，而是要带着一批人去冲，更好做好人才的选育用留。

——爱尔康药业连锁郭总经理

以前我们的绩效课程学习的都是理念操作流程，但知道和做到还有很长距离，通过2天课程的的特训，李老师的新颖的角度，鲜活的案例解读，给到我们很大的启迪，要做到理论的落地化，就要用准方法，真正帮我们实现了绩效流程的真正落地。

——宜草堂药业连锁集团周副总经理

做好团队人员的管理，才是整合资源的最好方法，李老师的《非人》课程从选、用、育、留多个方面，深入浅出的知识讲解，并结合实战案例，让我们受益匪浅

——百锐鑫隆酒业有限公司叶董事长

李老师的课程参与性特别强，两天下来，我们了解到职业生涯规划并不是在毕业后找一份工作，而是为期40多年的不断要更新的规划。非常实用，给了很多的方法可以直接应用，课程学完，自己的规划也基本成型“

——武汉大学2017级卓工班学生

我们企业十几年来一直是野蛮式生长，用高业绩增长掩盖了许多管理问题，中高层管理也是以业绩为导向，李老师的《非人》课程，帮助理管理层理清了管理的头绪，学会了科学的管人方法，很实用，很落地。

——元禾生物科技陈董事长