

《从企业战略到绩效管理系统设计》课程大纲

主讲人：支峯

主讲人背景简介：

10 多年多行业人力资源全景化管理者，

国家高级人力资源管理师，

国家企业法律顾问，

顶级全国性律所 执业律师（企业法律实务争端解决、劳动法、税法、知识产权法）

一、课程背景：

人力资源管理在现代企业管理当中占据着至关重要的角色，然而很多人力资源管理从业人员乃至企业家很少能够系统地思考人力资源与企业战略的必然联系，从而导致人力资源管理过程中最核心的绩效管理却无从入手，即使设定了绩效考核也是形同鸡肋，味如嚼蜡。

二、本课程能够使受训者获益如下：

（1）揭示企业战略对人力资源管理规划的指导意义和必然关联性；

（2）引导人力资源管理从业人员读懂老板及企业战略的本质；

（3）通过战略分析设计人力资源管理规划，进而较为系统地介绍由人力资源管理规划衍生出能够落地的绩效管理系统。

三、课时设计：6~12 课时

四、授课方式：核心问题挖掘+启发式落地方案，所学即所得

五、课程内容纲要：

第一部分 系统绩效思维推演

（1）企业战略与人力资源管理规划的实务审视

核心问题：为什么要了解企业战略？企业战略和人力资源管理规划有什么必要联系。

启发落地：企业战略与人力资源管理规划的思维导图。

（2）老板与企业战略的再解析

核心问题：你的老板所希望的人力资源管理使怎么样的？老板眼中的企业战略是什么？

启发落地：企业家思想与企业战略的转化思维导图。

（3）从人力资源战略规划制定出落地的绩效管理体系要旨

核心问题：战略目标分解你会吗？绩效管理的核心是绩效考核吗？

启发落地：从战略目标分解到绩效管理落地的思维导图。

第二部分 企业绩效管理落地实操

（1）绕不开的薪酬问题

核心问题：如何让奖金的子弹再飞一会儿？绩效结果如何挂钩奖金体系？

启发落地：制定具有普适性的奖金激励制度。

（2）要不要搞股权激励

核心问题：如何搞清股权和期权的适用情景？怎样不让财务税法问题简单化？

启发落地：快速匹配企业的股权激励需求，建立“金手铐”制度。

（3）绩效“负面清单”逻辑结构搭建

核心问题：搞不清楚哪些条款、关键事件是合法可设立的？负面清单的边界如何界定？

启发落地：设计好奖惩制度，让看似不合理的制度合法化。