



智享会
HR Excellence
Center



第八届绩效管理改善与创新论坛

2021年6月08-09日，北京





联系我们

地址：上海市武宁路99号我格广场办公楼1001室

邮编：200063

电话：+86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址：marketing@hrecchina.org

网站：www.hrecchina.org





科利耳®
聆听现在，韵律永恒

www.cochlear.com
www.cochlear.cn

我们的使命

我们帮助人们聆听声音
同时被聆听，

我们助力人们重建沟通桥梁，
尽享完整人生，

我们为转变公众对听力损失
及其有效干预的认知而不懈努力，

我们通过不断地创新为使用者带来
使其长久获益的听力解决方案。

科利耳，一个因爱而生的品牌



Graeme Clark 教授

成功发明了世界上第一个多通道人工耳蜗



小诺贝尔奖得主

Lasker-DeBakey临床医学研究奖



人工耳蜗之父

20世纪50年代，人工耳蜗发明人——Graeme Clark教授的父亲不幸失聪，他立志要找到能让父亲重新听到声音的办法。受到海螺的启发，经历了很多次的失败，他终于发明了世界上第一个多通道人工耳蜗，因此荣获被称为小诺贝尔奖的Lasker-DeBakey临床医学研究奖，被誉为人工耳蜗之父。

科利耳®中国的足迹



1995 中国首例

科利耳®为中国第一例成人人工耳蜗植入手术提供了产品



1997 为中国儿童带来有声之礼

科利耳®人工耳蜗植入体用于中国的第一例小儿人工耳蜗植入手术中



2002 最先在中国

推广国际先进的康复方法——听觉口语法



2005 中国第1个人工耳蜗公益项目

“启聪”项目是由台塑集团发起的针对中国听障儿童的人工耳蜗慈善项目。科利耳是该项目的战略合作伙伴。



2009 国家项目

中国残联主导，各省残联参与，中语康操作实施的“七彩梦”听障儿童康复救助项目正式启动。截至2020年底，科利耳累计提供约15,000套产品



2020 科利耳®听力产业基地落户成都

科利耳®开设了在中国的第一家生产工厂，提升了公司在全球生产人工耳蜗植入体和声音处理器的能力



2020 改变中国人的生活

目前，中国超过4万名植入者使用科利耳®植入式听力设备聆听世界



**My Performance
Pathway**

**以员工发展为导向的绩
效管理与激励**



**My Performance
Pathway**

**以员工发展为导向的绩效管理
创造多赢**



不断发展的绩效管理



当前的目标设定和绩效评估过程主要是由系统遵从性驱动的

目标设定和回顾的节奏和灵活性越频繁，就越符合高绩效文化

持续的目标设定

最佳实践得以传承

- 经理与团队成员就设定的目标和达成进行_____
- 经理将达成一致的目标_____给团队成员，同时也_____给其他有矩阵报告关系的人（视情况而定）
- 在_____中记录目标，并与组织_____
- 继续良好的实践，比如_____你的目标
- 在财政年度结束时，_____，并将贡献水平输入系统
- _____是经理的个人目标之一

聚焦员工发展，而不针对绩效评级



- 在_____的时间范围内跟进和更新目标（或更长期目标的里程碑），而不是固定的上半年和下半年时间框架。在_____只有一个_____
- 经理和团队成员进行_____，讨论目标和达成的情况，提供反馈，并根据需要调整目标
- 对员工绩效的_____应该在一年中_____进行，这样员工就可以随时了解自己的绩效情况，年终的正式绩效评估是对这些正在进行的谈话的总结。

以员工发展为导向的绩效评估达成多赢



员工

- 我的工作决定了设定目标的正确节奏
- 我对如何设定目标拥有更大的自主权
- 我收到实时至少每季度一次的反馈，反馈直到目标完成后
- 我对业务重点有了更清晰的认识，并了解它们可能会在一年中发生变化
- 我更了解 我个人的成就有助于业务成功
- 我觉得自己很有价值，同时也感到我和公司紧密的联结在一起



经理

- 我的时间花在了更有价值的活动上，例如明确优先事项，提供持续的反馈和指导，并通过高质量的绩效对话确保绩效一直跑在正轨上
- 每年一次的正式绩效评估非常高效，就是对平时绩效反馈的总结
- 我和团队成员之间的联结，关系与信任得到了很大提高
- 我能够快速响应环境，行业，市场的变化，并取得成果
- 我和团队成员更容易达成一致，并按照优先级进行工作



组织

- 整个组织的灵活性、优先级、响应能力和执行力都有所提高
- 为我们的业务和客户实现业务目标
- 建立了及时反馈的文化
- 带来了满意的客户
- 培养了积极主动的员工
- 建立了一种重成就并对低绩效零容忍的文化

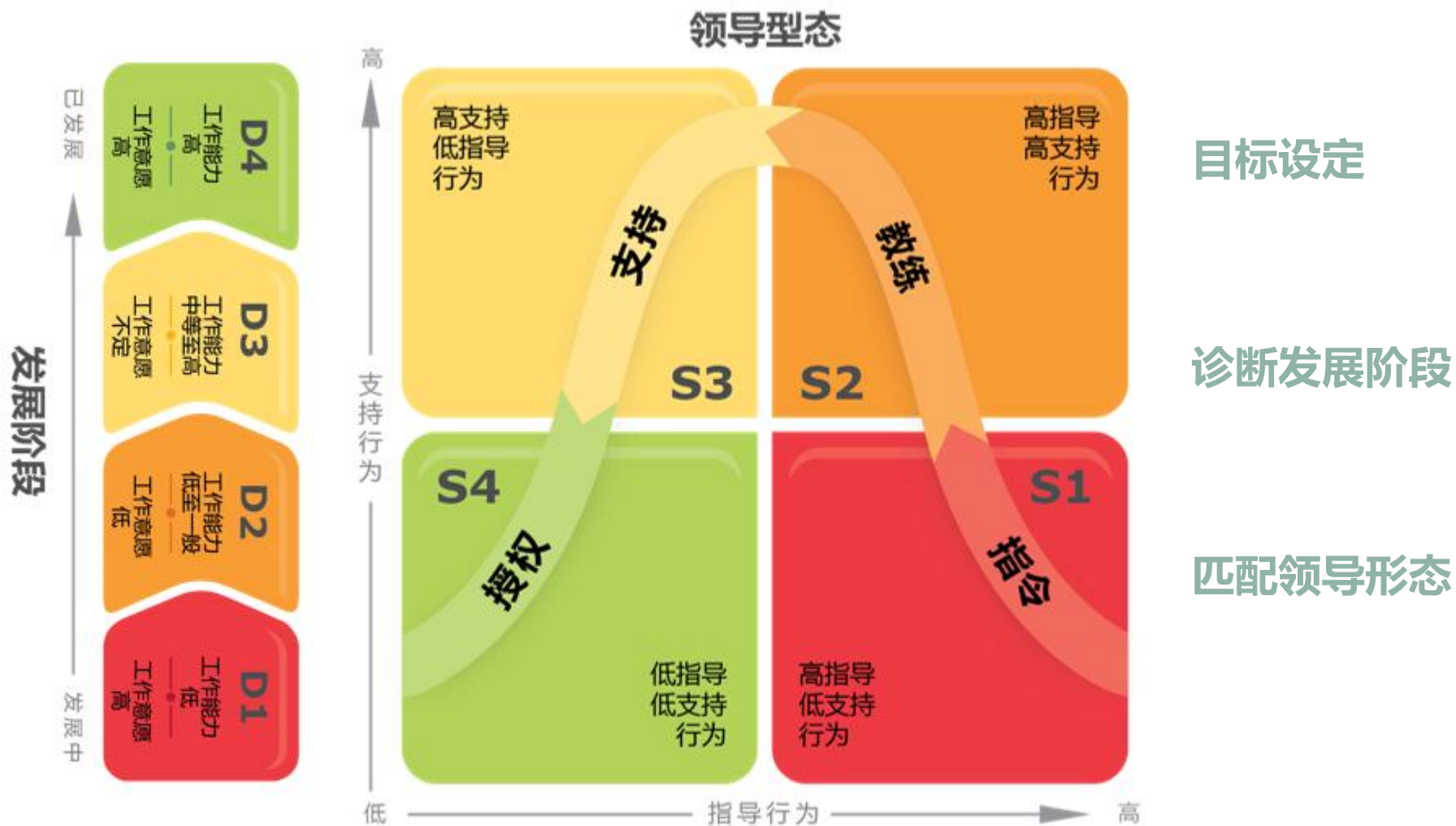


My Performance Pathway

我们是怎么做的？



SLII® 模型贯穿绩效管理流程



以员工发展为导向的绩效管理

- 定期目标回顾并对目标完成情况给与反馈
- 随着时间的推移，和员工对发展阶段的变化以及匹配的新的领导型态达成一致
- 当发生变化时，及时调整目标并对员工调整后的目标进行重新诊断和匹配，并和员工达成一致



最佳领导营造

最理想的激励环境



澳科利耳医疗器械(北京)有限公司

北京市朝阳区建国路91号金地中心B座2608-2617室 电话(总机)+86 10 5909 7800



11家科利耳®客户体验中心遍布全国



365天不间断服务热线:

400 818 3113



官方网站：www.cochlear.cn



了解产品 | 康复指导 | 经验交流
扫码关注, 了解更多实用听力信息



科利耳®官方微信:
澳科利耳人工耳蜗之家



购买人工耳蜗配件, 请访问:

JD.COM

科利耳®京东旗舰店

