

温州地区专业的绩效管理咨询公司

产品名称	温州地区专业的绩效管理咨询公司
公司名称	杭州博思企业管理咨询有限公司
价格	288888.00/个
规格参数	品牌:杭州博思咨询 特色:从专业角度和行业需求出发,量身定制优质可行的方案 过程:培训+研讨+落地式辅导
公司地址	杭州市西湖区马腾路6-1号3楼305室
联系电话	0571-86813995 18057145056

产品详情

温州地区专业的绩效管理咨询公司——杭州博思企业管理咨询有限公司

国内有学者提出,在某种意义上,企业管理就等同于绩效管理。因此,可见绩效管理的重要性。那么如何选择科学的绩效考核方法成为了一个难题,随着经济的发展,不少关于绩效管理的绩效考核方法产生了。江浙地区的人力资源专家——杭州博思咨询在这方面有着多年的研究和实践,本文为你提供了几种绩效考核方法的介绍与使用方法。

目标管理(MBO) MBO被管理学界喻为像哥白尼日心说一样具有划时代意义的管理工具,与学习型组织和企业流程再造(BPR)并称为20世纪最伟大的三大管理思想。目标管理(MBO)是由管理学大师彼得·德鲁克在1954年首先提出来的,并率先在通用电气公司(GE)实行,取得了巨大成功。MBO的特点在于以人为本,强调员工参与管理,能有效调动员工的积极性。它基于员工的所完成工作来评价员工的工作表现。我国很多企业在运用MBO时都陷入了一个误区:把目标管理用成了计划管理。一般都是企业老板制定年度目标,然后将工作任务强行分摊给各部门,部门再分摊到每个员工。在这个过程中,始终没有员工的参与。因而,目标难以得到认同,执行起来自然大打折扣。在实施MBO上,我们在长期的管理咨询实践中,提出了“四个共”的思想,即共识、共担、共享和共赢。共识就是上级和下属通过共同协商,就制定工作的目标达成共识,并签订契约,全力以赴地去实现目标。共担是指为达成目标或者出现失误时,一起承担责任,并相互检讨。共享是指团队成员间的信息、知识、技能和资源等完全共享,各自发挥自己所长,共同向着既定的目标前进。通过共识、共担和共享,最终实现目标,形成个人与团队、团队与公司共赢的局面。

关键绩效指标(KPI) 关键绩效指标(KPI)被称为第二代目标管理,它是用来衡量某岗位任职者工作绩效表现的具体量化指标,是对目标完成效果最直接的衡量依据。关键绩效指标的制定是在公司高层领导对企业战略达成共识之后,通过价值树或者任务树或者鱼骨分析或九宫图分析法来分解成关键成功因素(KSC),再分解为关键业绩指标(KPI),再把KPI按部门和岗位向下分解,是自上而下的。制定KPI的主要目的是明确引导经营管理者将精力集中在能对绩效产生最大驱动力的经营行为上,及时了解判断企

业营运过程中产生的问题，及时采取提高绩效水平的改进措施。

确定关键绩效指标，要遵循SMART原则，即具体化、可度量、可实现、现实性以及及时性。

平衡计分卡（BSC）平衡计分卡（Balance Score Card，简称BSC）是由哈佛商学院教授罗伯特·卡普兰和大卫·诺顿，在总结多家绩效测评处于领先地位公司经验的基础上，于1992年发明并推广的一种战略绩效管理工具。它与KPI最大的不同在于：BSC是以总体战略为核心，分层次、分部门不同设置的，更具有战略管理意义。平衡记分卡包括以下六种要素：维度、战略目标、绩效指标、目标值、行动方案和具体任务，并且把对企业业绩的评价划分为四个部分：财务角度、客户、经营过程、学习与成长。它反映了财务与非财务衡量方法之间的平衡，长期目标与短期目标之间的平衡，外部和内部的平衡，结果和过程的平衡，管理业绩和经营业绩的平衡等多个方面。所以能反映组织综合经营状况，使业绩评价趋于平衡和完善，利于组织长期发展。

绩效考核只是绩效管理闭环体系的重要一环，但却是非常敏感，因为考核结果关系到公司高中基层每个员工的薪酬分配、职业发展等切身利益。企业如果推行绩效考核，只能在公司与员工之间寻求平衡，强调偏向一方都会使其功效大打折扣。在现实中，将绩效考核工作做得很好的企业很少，最主要原因在于割裂看待绩效考核（仅多与薪酬体系相联系），而忽视其它配套的基础管理体系。若持续完善目标计划体系、数据收集体系、运营管理体系、管理者素质体系、文化支撑体系五大基础管理体系，绩效考核工作将变得更加有效。

企业在绩效管理方面常见的问题 企业高层管理者紧张忙碌，但基层员工却感受不到企业的经营压力;如何将公司的业绩压力层层传递并与战略落地相结合? 如何设定科学的考核指标? 考核指标如何抓住重点? 如何恰当的处理短期绩效与长期绩效，个体与整体、结果指标与过程指标之间的关系? 如何设定科学的考核程序?避免考核流于形式，成为打分游戏；重考核，轻管理，如何通过绩效管理的科学目标分解过程，与工作计划、工作委派、检查跟踪、绩效评估，管理改进等日常管理动作形成一体化的管理体系？如何有效应用绩效考核结果？避免仅仅是为了分奖金，起不到管理与绩效改进的作用，培养和发展员工的作用？各级管理者不愿或不知如何承担绩效管理责任，企业绩效体系的推行往往半途而废;怎样培植良性的企业文化和领导力来推动变革？杭州博思企业管理咨询公司以实现企业绩效目标为导向，以绩效管理来支撑企业战略落地以集成的一体化绩效管理模型为基础，将绩效管理与工作管理有效结合，通过管理者和员工的共同参与绩效目标与计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，以统一员工认识；激发员工积极主动性；从而持续提升个人、部门和组织的绩效。助力企业打造一套契合企业战略升级、回馈企业效益倍增的绩效管理体系；让企业冲出传统绩效泥潭，为其装配一套崭新、高效、强劲的绩效体系“发动机”，驱动公司价值与员工价值的同步成长，实现企业的基业长青！

主要步骤：1.建立与战略目标、部门目标和目标相符的企业的绩效指标体系，运用先进的BSC\KPI\Okr\kra\CPI\联合基数法等先进的管理技术、形成一套从公司到部门再到个人的、清晰定义的绩效指标体系，确保各组织之间的目标协调一致，2.设计有效的绩效管理程序流程。运用OGSM、PDCA等先进管理技术并将之与工作计划、工作委派、检查跟踪、辅导、评估改进的工作循环相链接，有效的提升企业的整体工作效率。使得目标与计划、检查与辅导、考核与面谈、回报与改进四个部分形成一个闭环过程，通过员工和主管共同参与，助主管建立员工之间的绩效伙伴关系，不断提升绩效改进循环，实现员工技能的不断提高和绩效的不断提升，并实现公司绩效目标和提升公司绩效水平
3.编制绩效管理制度和操作手册，将绩效体系的设计思想、具体操作流程以及操作指导等内容进行固化
4.制定绩效考核结果应用方案，将考核结果与薪酬、晋升、轮岗、培训、改善工作等挂钩，
5.塑造绩效文化，传递管理技能。

绩效考核 绩效体系 绩效考评管理系统) 公司员工考核体系设计方案 考核体系设计

考核体系设计的原则 考核体系设计 考核体系设计

考核体系设计方案，杭州考核体系，浙江考核体系，温州考核体系 宁波考核体系，绍兴考核体系，金华

考核体系，台州考核体系，温州考核体系，舟山考核体系，丽水考核体系，衢州考核体系，苏州考核体系，无锡KPI考核体系，

温州地区专业的绩效管理咨询公司——杭州博思企业管理咨询有限公司