

# 丽水绩效管理咨询优质服务落地执行

产品名称	丽水绩效管理咨询优质服务落地执行
公司名称	杭州博思企业管理咨询有限公司
价格	288888.00/项
规格参数	品牌:杭州博思咨询 型号:定制方案+培训+研讨+落地式辅导 咨询内容:企业管理咨询, 战略规划, 组织结构, 流程管理, 绩效管理, 薪酬设计, 股权激励, 企业文化, 营销策划
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

### 丽水绩效管理咨询

优质服务落地执行, 您身边的绩效管理咨询专家——杭州博思企业管理咨询有限公司18年积淀, 布局长三角, 500+客户, 600+项目

业务聚焦于战略落地, 股权激励, 薪酬绩效, 人力资源, 组织架构, 流程管理等领域

杭州博思企业管理咨询有限公司成立于2001年, 经过多年的实战磨练, 已成为浙江为数不多具有自己成熟的运作模式、自己的方法论和工具体系的管理咨询公司。长期以来为浙江、江苏的企业, 特别是众多的民营企业提供专业化的管理咨询服务。杭州博思企业管理咨询有限公司立足于江浙大地, 确立了以战略咨询为引领, 组织、流程改造为基础, 人力资源(选、育、用、留)为核心, 文化管理为价值导向的咨询体系框架。数年来, 持续一贯地在这些领域内播种、耕耘, 也结出了丰硕果实, 并为多家企业提供了管理咨询服务, 形成了丰富的实证案例, 包括数以百计的股权激励, 战略、组织、流程、绩效、薪酬、企业文化案例。

绩效管理体系是一套有机整合的流程和系统, 专注于建立、收集、处理和监控绩效数据。它既能增强企业的决策能力, 又能通过一系列综合平衡的测量指标来帮助企业实现策略目标和经营计划。良好的绩效管理体系可以激发员工的积极性和创造性, 并能对员工对组织的业绩贡献进行合理评估。那么企业怎样进行绩效管理体系建设呢?

杭州博思企业管理咨询有限公司帮助企业解决在[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？

员工敷衍绩效考核

关注局部利益忽视整体利益

考核带来麻烦却不见效果

考核成绩与工作结果不符

绩效管理落不了地

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。

丽水[绩效管理咨询](#)优质服务落地执行，您身边的绩效管理咨询专家——杭州博思企业管理咨询有限公司

绩效管理中存在的问题（一）与战略目标脱节 企业在进行绩效管理的过程中，主要存在企业的绩效管理与自身的战略目标相脱节，造成这一现象的原因主要就是因为长期受到传统思维的影响，在制定绩效评价的过程中，往往是通过几个方面对员工进行评分，以此来确定员工最重的绩效排序等级，这种方式并没有充分考虑到企业自身的长期战略目标，同样的人力资源管理部门也只是将其作为一项考核来进行，并没有充分考虑到对企业今后的发展所造成的影响，这样一来也就非常容易影响员工对于相关工作的积极性，使得相关的绩效管理难以发挥出自身应有的价值。（二）个人与团队脱节 随着现代化发展的不断进行，企业自身的许多工作都需要整个团队的协调配合，不是个人就能够独立完成的，所以个人与团队之间的协调配合是非常重要的，只有让团队中的各个成员都能发挥出自身应有的作用，才能进一步保证相关的工作能够顺利的完成。目前阶段，主要存在的一个问题就是个人与团队脱节的问题，所以全面有效地对团队的整体绩效以及个人绩效进行考核已经成为了一项重点工作。因为缺乏相对有效的经验，所以我国许多企业在处理问题的过程中就非常容易出现分配不公平的现象，这样一来由于严重缺乏公平性，也就导致员工自身存在强烈的不满，相关的绩效管理也就难以达到预期的目标。

（三）沟通不畅 目前阶段，许多企业在进行绩效管理的过程中，沟通不畅也是非常突出的一个问题，一些相关的领导对于绩效管理工作不够重视，在进行制定绩效计划的过程中，并没有与员工进行沟通，这样一来也就非常容易导致员工上下级之间对于一些基本目标的理解方面存在着比较大的偏差，甚至还可能存在领导对于员工的工作过程并不重视的情况，这也就只能让员工凭借着自身对于工作任务的理解去工作。在考核过程完成后，缺少对于绩效结果的整体反馈过程，相关的员工并不明白自身的工作能够在企业自身的生产中体现应有的价值，同时也不会知道自身在未来的工作中如何去进行改正，这也就严

重造成了工作周期出现脱节的情况，使得员工的绩效评价无法上升，对于员工自身的积极性方面也是非常难以调动的。

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，湖州考核体系，嘉兴考核体系，台州考核体系，舟山考核体系，丽水考核体系，衢州考核体系，上海考核体系，江苏考核体系，南京考核体系，苏州考核体系，无锡考核体系，扬州考核体系，安徽考核体系，合肥考核体系，马鞍山考核体系