

杭州博思咨询为企业全面提升管理绩效

产品名称	杭州博思咨询为企业全面提升管理绩效
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:BOTHINK 型号:定制方案+培训+研讨+落地式辅导 服务方式:研讨会、培训会
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

杭州博思企业管理咨询有限公司——为企业全面提升管理绩效

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金华地区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。

企业绩效管理体系有效性评价的纬度之角色分工通常，那些没有做好绩效管理的企业都没有把员工在绩效管理中的角色分工做好，因此导致了执行变形，流于形式。所以，我们把角色分工作为第二个评价的纬度。经验表明，通常，上至企业老总，下至普通员工，他们通常不太清楚自己在绩效管理中的职责，不知道自己该做些什么，该怎么做。因此，很多管理者和员工在绩效管理中，往往表现得比较被动，经常需要人力资源部门催促，甚至经常需要企业老总出面协调。做任何一项工作，首先都要一个科学合理的分工，然后根据分工制定细化的工作细则，只有这样，工作才可能被理解得好，做得好。那么，在绩效管理中，什么样的分工才是有效的呢？通常，我们可以把一个企业绩效管理中管理者和员工的角色分成四个层次，分别是企业老总、HR经理、直线经理和员工。1、企业老总：角色分工是绩效管理的支持者和推动者。细化的工作细则有：在绩效管理实施动员大会上发表讲话，给绩效管理的实施制造声势；主持制定符合企业实际的绩效管理方案；主持企业管理者绩效管理培训会；主持企业管理者对企业的绩效管理方案的研讨会，澄清认识，消除误解；主持绩效管理协调会，使绩效管理不断向深入开展；对副总一级管理者进行绩效沟通和考核；主持修订新的绩效管理制度，使绩效管理体系不断得到改进。2、HR经理：角色分工是绩效管理的组织者和咨询专家。细化的工作细则有：研究绩效管理理论，并向企业管理层进行推销，在企业内部进行宣传，使绩效管理的理论、方法和技巧被广大员工认识、理解和接受；组织管理者参加有关绩效管理的培训和研讨，使管理者的绩效管理技能得到提高；组织制定符合企业现状的绩效管理制度和工具表格；组织直线经理为员工制定绩效目标；督促直线经理与员工进行绩效沟通；督促直线经理建立员工业绩档案；组织直线经理进行绩效考核和反馈；组织直线经理帮助员工制定绩效改进计划；组织直线经理进行绩效管理满意度调查；对绩效管理体系进行诊断并向企业老总汇报；对绩效管理制度进行修订。3、直线经理：角色分工是绩效管理执行者和反馈者，执行企业的绩效管理制度，并将执行过程中遇到的问题反馈给人力资源部。细化的工作细则有：认真阅读理解企业的绩效管理制度；为员工修订职位说明书，使之符合当前实际；与员工进行绩效沟通，制定员工的关键绩效指标；与员工保持持续不断的绩效沟通，对员工进行绩效辅导；记录员工的绩效，并建立员工业绩档案；考核员工的业绩表现；将绩效考核结果反馈给员工；对员工进行绩效满意度调查；帮助员工制定绩效改进计划；将执行过程中遇到的问题反馈给人力资源部门。4、员工：角色分工是绩效管理的主人（Owner），拥有并产生绩效。细化的工作细则有：认真学习企业的绩效管理制度；与经理一起制定关键绩效指标；与经理保持持续的绩效沟通，向经理寻求资源支持和帮助；记录自己的绩效表现，并向经理进行反馈；不断努力，完成并超越绩效

目标； 在经理的帮助下，分析自己在绩效周期的表现，并制定绩效改进计划。

杭州博思企业管理咨询有限公司——为企业全面提升管理绩效

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