

浙江地区 保障经营目标达成的绩效管理体系咨询公司

产品名称	浙江地区 保障经营目标达成的绩效管理体系咨询公司
公司名称	杭州博思企业管理咨询有限公司
价格	288888.00/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 售后:一次签约,长期辅导答疑
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

浙江地区 保障经营目标达成的绩效管理体系咨询公司——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浙江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。

浙江地区保障经营目标达成的绩效管理体系咨询公司——杭州博思企业管理咨询有限公司

绩效管理是战略管理环状运行的必要的组成部分，而绩效计划的确定则必须与战略一致；战略的实施过程强调战略与预算的对接，战略目标要通过预算目标的层层分解落到每个组织或每位员工，而绩效计划的制定则与预算管理、战略目标的分解紧密相连；对战略实施过程的评价正是绩效管理的关键环节——绩效考核，绩效考核通过测量预算与实际的差距来审视战略。

绩效计划

建立在平衡计分卡框架的下的战略目标分解和KPI指标体系；保持组织与个体的目标的一致性。绩效计划应根据集团公司的战略目标分解、制定，从而保证员工的行为与公司整体的发展目标相一致；应具有完整性，对所有岗位制定相应绩效计划，以保证在整个绩效管理体系的运转过程中的上下协同一致；绩效计划的制定必须进行充分的沟通，以保证绩效计划对员工的行为具有真正的指导意义。

绩效辅导

绩效辅导是双向的活动过程，是考核者和被考核者共同实现目标的过程。考核者有责任辅导被考核者改进工作方法，提高工作技能；被考核者有责任向考核者汇报工作进展情况，就工作问题向考核者求助；

绩效辅导过程是信息收集的过程，考核者应通过建立、完善信息收集渠道，确保考核信息的充分性和准确性；通过不断的沟通了解绩效目标的实际完成情况；通过监控来确保被考核者行为与绩效计划的一致性。

绩效考核

建立对业绩、能力、态度的全面评价方法，确定合理的评价周期、评价组织形式、评价方式等。

绩效考核结果的准确与否会影响绩效结果使用的公平性、针对性、科学性；对于不同岗位其运用方法应该有所区别：比如考核者的选择、考核周期等；

绩效考核必须包括绩效反馈的过程，在反馈过程中才能真正找出现实与目标之间的差距。

结果运用

建立考核结果应与任职资格体系、薪酬管理体系、培训管理体系有机结合，从而激活人力资源管理体系。

浙江地区保障经营目标达成的绩效管理体系咨询公司——杭州博思企业管理咨询有限公司

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，江苏考核体系，苏州考核体系，无锡KPI考核体系，扬州考核体系