



# 绩效管理解决方案

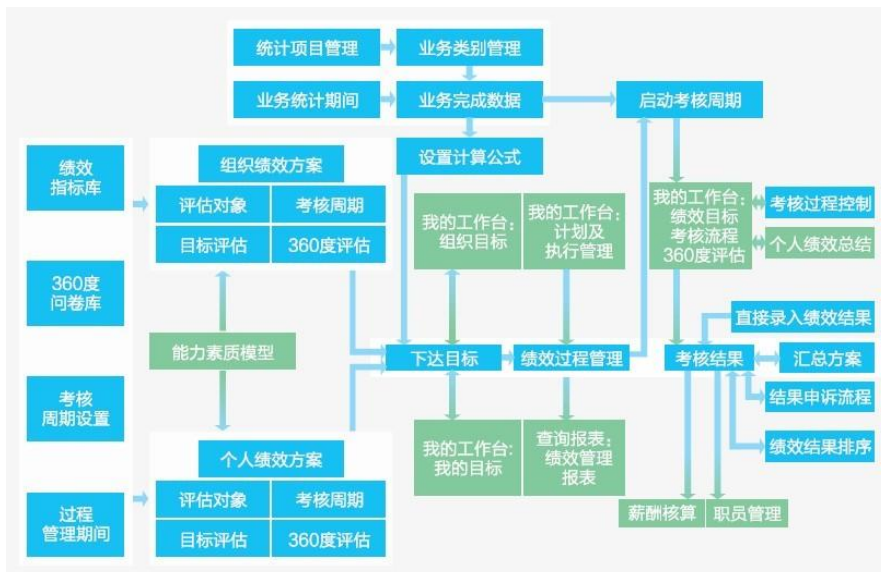
Performance Management Solution

## 方案说明

### 关键业务需求

绩效管理是联系企业战略，外部竞争环境和每个员工个人表现的纽带，这条纽带使每个在具体工作岗位上的员工看到个人的付出对企业成功与失败的因果关系。通过绩效管理系统，使公司的战略目标在各级组织和员工中上下沟通、达成共识、层层分解、传递，引导全体员工为整体目标的实现和公司的可持续发展作贡献。传统的绩效管理缺乏IT系统的支撑，实施困难、考核成本巨大，而且很难保证考核工作的公平、公正。因此，建立能实施多种考核方案、考核评估流程化、统计汇总自动化、评估结果能与薪酬关联应用的绩效管理平台，成为多数志在树立绩效文化、实现管理升级的企业的重要需求。

联合汇创绩效管理系统，面向企业全体人员而设计，提供上下级互动的绩效目标分解下达、绩效过程管理、绩效考核、绩效总结等全面的绩效流程管理，支持工作方式按预设规则进行绩效考核评估，可完成上下级互动的绩效目标分解下达、绩效过程管理、绩效总结等工作，可实现平衡计分卡、KPI、360度评估等多种绩效评估方式，支持绩效的定性评估和定量考核，将企业对部门绩效和职员绩效的考核规则在系统中以组织或职员考核方案形式进行落实，实现对组织与员工的绩效目标管理和过程管理。绩效管理系统可和HR人事管理系统、薪酬管理系统等相关系统一起组成更为完整的人力资源管理解决方案。



## 系统关键应用描述

### 实现企业的绩效指标库管理

从企业战略目标考虑,企业内组织和个人的绩效指标应有统一的体系,一个完整的指标库。系统支持绩效指标库的集中管理,并保障指标库的规范化。可根据计分卡、KPI、360度评估等多种维度对企业绩效指标库进行分类管理。也可以针对不同战略周期分类,或按部门类别、不同范围职位分类。

在绩效考核方案中,从绩效指标库引用指标,下达给具体的指标承担人,支持多职位共用关键指标。

### 灵活设置的绩效考核方案满足不同管理模式

系统支持同时设置多种不同评估对象、不同评估方式、不同考核周期的组织绩效方案或个人绩效方案,满足多种不同模式的绩效过程管理和绩效评估管理。例如考核方式可设置为目标考核或360度评估,评估对象可为组织单元(部门)或者个人,对于个人绩效考核方案,可按职位或按职员进行考核对象设置,可根据不同对象的需要设置不同的绩效考核流程,启动评估后,系统自动生成对每个评估对象的绩效考核表或360度评价问卷,相关的评价人收到后即可在系统中按提示的流程步骤进行绩效评估工作。

### 绩效目标的分解控制与下达功能

系统支持多种目标设置与下达方式,如在企业KPI指标库新建或导入可引用的统一标准的绩效指标,或在CEO平台、经理人平台由方案中指定的目标下达人设置下达组织或个人绩效目标,或在考核方案中分别给不同的考核对象分类统一下达不同内容的考核目标。在下达目标的过程中,可通过绩效目标类型的进行指引控制,目标类型权重的控制将企业关注的战略目标逐层分解到各级部门绩效目标,分解到个人绩效目标。

### 绩效过程管理:职位绩效

系统提供灵活自由的职位绩效过程管控信息平台。首先,企业级关键绩效指标(KPI)、部门级KPI、职位级KPI可以建立成KPI指标库,方便人力资源部集中管控。运用CEO平台、经理人平台、员工工作平台可以将职位绩效KPI分解下达或直接输入建立职位绩效指标。

这其中,经理人和员工之间可以自由选择几条重点关注的、对企业业绩影响重大的KPI进行过程管理,做到有的放矢。系统可以通过外部服务管理从其它系统或第三方信息化系统中引入绩效指标数据来源,或者设定手工输入模式获取各个职位绩效的过程数据,根据企业和职位需要可以设定每周取数、每月取数等任意取数周期。获取了数据的职位绩效指标,经过预设的计算公

式运算,就可以自动得出绩效指标的得分。系统可以直观显示出每一个职位、每一条KPI指标的完成状态,分危险(红色)、警告(黄色)、正常(绿色)、良好(蓝色)、优秀(紫色)显示,并且有仪表盘显示。经理人可以随时掌握自己及下级职位的绩效达成情况,方便指导下级进行绩效改进或进行工作调整;员工可以随时查看自己的KPI达成情况,方便及时进行绩效改进和工作重点转移。职位绩效功能为执行绩效改进提供了便捷的信息化平台,严密的绩效过程监控有力保证绩效最终结果良好达成。

### 多种方式进行绩效考核评定和等级评定

系统可同时支持绩效的定性评估和定量考核,如根据评价者按考核流程进行评分/等级评定,或系统引用被考核对象实际业务完成数据,通过预设绩效计算公式直接计算生成量化考核结果,或根据组织架构权限直接录入、导入考核结果/等级。企业可实现不同的考核对象在系统中采用不同的绩效评估方式或流程。

### 自定义360度评估问卷及设置全方位评价者维度

系统支持用户自定义360度问卷:根据不同的评价者维度设计相应的360度评估问卷;360度评估方案可根据上下级、同级关系或特别指定人方式来设置360度评估的评价人和评估问卷,并可发送问卷给每个评价人在线填写,帮助企业在系统中完成360度评估的全过程。

### 绩效考核结果应用

可对绩效考核结果进行排序和结果修订,并支持根据正态分布生成相应的考核等级;

组织绩效考核结果可被个人绩效考核结果引用,进行最终考核结果计算;

可提供绩效目标考核及360度评估的得分和详细评价结果;

个人绩效考核结果可与个人绩效奖金关联;组织绩效考核结果可被薪酬管理引用进行部门绩效奖金的发放;

员工或部门对绩效考核结果不满意可以提请申诉,申诉成立,则可重新评定/修订分数;申诉不成立则记录绩效考核结果。

## 客户价值

通过战略目标的分解下达、计划及执行过程监控、绩效结果应用等,完整的绩效管理循环,全面实现企业绩效管理业务的信息化落地,帮助企业实现对组织、员工绩效及价值的客观评估,从而提升员工个人的工作绩效,提高组织整体的工作效能,完善人力资源管理机制,最终实现企业愿景目标。