



# 绩效管理解决方案

Performance Management Solution

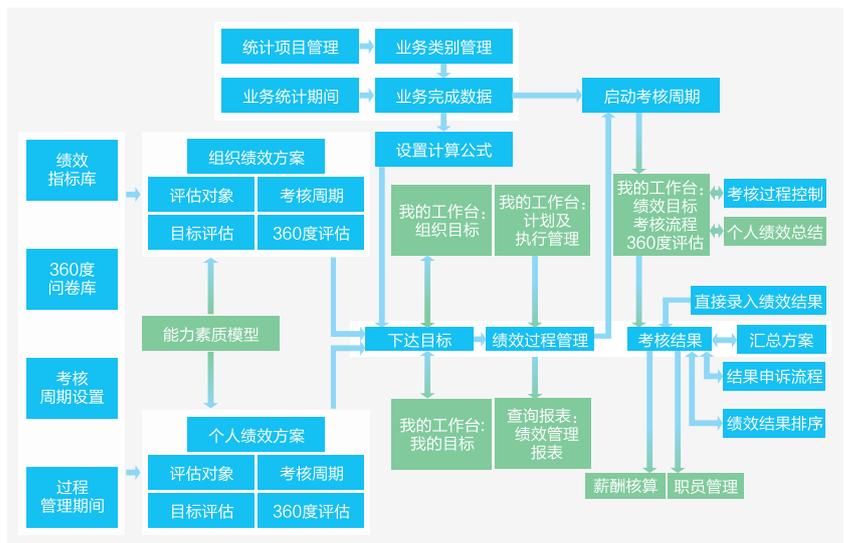
## 方案说明



### 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。

金蝶HR绩效管理模块基于绩效管理的循环（绩效计划 – 过程管理 – 绩效评估 – 结果应用），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管理。支持 workflow 方式按预设规则进行绩效考核评估；可实现平衡计分卡、KPI、MBO、PBC、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管理；并可集中管控下属组织和高管考核，确保集团整体绩效达成。

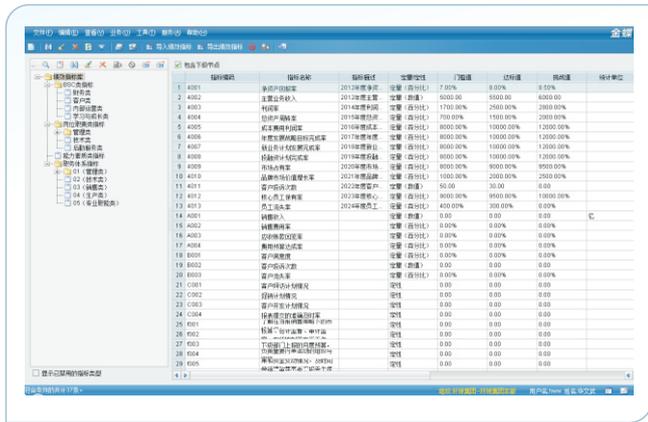


# 方案关键应用描述

## 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BSC、KPI、PBC、MBO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。



## 满足复杂多样的绩效模式设置

在企业应用中，不同类型人员的评估原则、评估指标体系、评估流程、评估周期各不相同，考核的结果应用方式也不同。金蝶HR绩效管理模块支持各种企业不同的考核方式，如KPI、PBC、MBO、360、综合评价等；可同时设置多个不同评估对象、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；根据不同对象的需要设置不同的绩效考核流程，满足多种模式的绩效过程管理和绩效评估管理。

## 支撑战略实现的绩效目标下达

系统支持多种目标设置与下达方式，如直接引用企业KPI指标库统一的绩效指标下达，或在自助平台通过上下级互动，下达组织或个人绩效目标。不同的考核对象可分类一下达相应的考核目标。通过绩效目标下达，以及目标权重控制，将企业关注的战略目标逐层分解到各级部门，最终分解为个人绩效目标。

## 支持多种方式的绩效评估

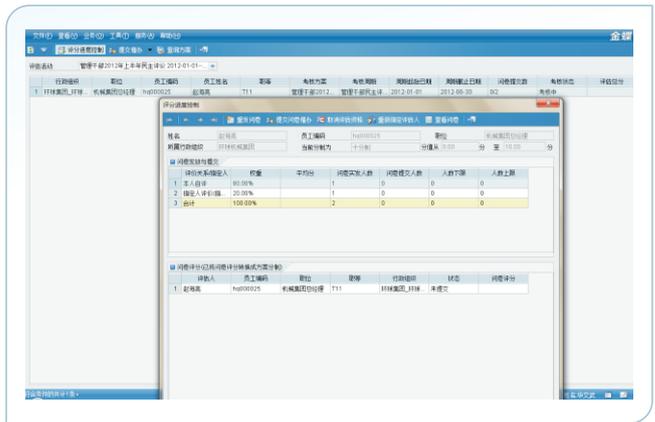
系统可同时支持绩效的定性评估和定量考核。定量评估可引用被考核对象实际业务完成数据，通过预设绩效计算公式直接计算生成量化考核结果。也可以直接录入、导入考核结果/等级。支持不同的考核对象在系统中采用不同的绩效评估方式或流程。支持多种角色参与绩效考核，可以以多种方式指定流程节点的处理人，包括关系、员工、职位、组织单元。

## 提供细致的绩效过程监控与管理

绩效的过程管理是保障绩效考核工作有效性的重要环节。首先为保证绩效评估的有效实施，系统支持对绩效推进过程的监控及管理，例如查看绩效指标未及时下达的部门和人员，并催办；查看未完成的绩效任务，给未及时评分的评估人发送催办信息；查看不符合正态分布规则的考核结果并督促纠正等。

其次，金蝶HR绩效管理模块关注的不仅仅是结果的达成，更重要的是过程中目标的执行情况。系统通过计划及执行管理功能将绩效目标与日常工作计划建立关联，实现部门经理人与团队成员的绩效互动，减小过程中的目标偏差。同时考核对象可实时总结各个目标或总体目标的期中执行情况，并由上级给予及时评价及反馈。

通过绩效面谈管理，实现绩效过程中的上下级沟通。



## 全面改进绩效的结果应用

系统支持对考核结果进行审核、修订、等级转换以及正态分布管理。对绩效结果的多种维度统计分析，帮助企业及时掌握公司整体、每个部门、甚至每个岗位的绩效状况。

考核结果可应用在其它的人力资源业务上，比如根据绩效结果核算工资、资金；根据绩效结果给出员工发展建议、岗位变动；根据绩效结果提出培训计划建议等。

## 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。