

姚琼课堂

向IBM学绩效管理



个人业务承诺PBC: PERSONAL BUSINESS COMMITMENTS

个人业务承诺 PBC

第一个承诺：承诺必胜（win）

赢得市场地位，高效率运作，快速作出反应，准确无误的执行，发挥团队优势，取得有利形势。这个承诺要求成员要抓住任何可以获得成功的机会，以坚强的意志来鼓励自己和团队，并且竭力完成如市场占有率、销售目标等重要的绩效评估指标

第二个承诺：承诺执行（execute）

即执行、执行、执行，不仅需要计划、目标和承诺，更重要的是执行。执行是一个过程，它全方位地反映了员工的素质，业务流程的改进和执行能力的加强需要无止境的挑战自我潜能。

第三个承诺：承诺团队精神（team）

即各个不同单位和部门在同一个业绩目标下相互沟通，共同合作。往往一个项目或一项业务会涉及到很多部门，需要跨部门的沟通和协作，才能充分发挥公司的整体优势并充分利用公司资源。



个人绩效承诺PBC分类

业务目标

符合企业战略发展目标要求的，所在部门业务策略要求的经营业务目标。包括关键绩效指标KPI和关键任务。要求指标总数7—10个。

员工管理目标

反映管理人员有效领导员工，并创造出让人材脱颖而出的管理氛围的目标。指标总数2—4个。

个人发展目标

增强实现业务目标和管理目标的能力，同时实现个人发展计划或其他发展要求的目标。指标总数2—4个。

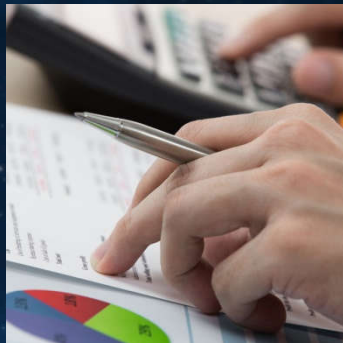


2015年度个人绩效系统（PBC）								
姓名		岗位名称		岗位层级				
所属部门		直接上级		填表日期				
1、业务目标设定：本人的业务目标应承接公司和部门的目标，同时保证与公司所倡导的核心价值观保持一致，指标总数在7个左右为宜，不超过10个。权重设定由员工和直接上级协商决定，每一部分权重总值为100%。							评估	
编号	业务目标	关键绩效指标	目标值	衡量标准	数据来源	权重	单项得分	加权分数
编号	业务目标	关键任务	目标值	衡量标准	数据来源	权重	单项得分	加权分数
业务目标加权总分								
2、员工管理目标设定：设定2—4项支持组织绩效提高，有关部门内部人员管理的指标，包括人才管理，下层发展和团队建设等内容，权重设定由管理人员和直接上级协商决定，每一部分权重总值为100%。							评估	
编号	员工管理目标		衡量标准			权重	单项得分	加权分数
员工管理目标加权总分								
3、个人发展目标设定：设定2—4个支持业务目标的需要提高的个人能力，“个人发展目标”应该支持个人发展计划和其他学习计划，职业发展计划等。权重设定由员工和直接上级协商决定，每一部分权重总值为100%。							评估	
编号	个人发展目标		衡量标准			权重	单项得分	加权分数
个人发展目标加权总分								
2015年度绩效总评分								



主要业务目标分类

业务目标



关键指标

关键指标主要包括财务、客户/市场方面的指标，具体包括：收入、利润、费用、客户满意度等指标，主要是结果性指标的分解

关键任务衡量指标

主要支撑各部门关键任务的完成，是对KPI的补充和完善，两者结合起来保障业务整体目标的完成。





如何定位业务目标



Q&A

1 人资和各职能部门怎样分工考核工作比较恰当？

2 后勤或运营部门KPI 如何量化？

3 同一职级员工业务不同绩效考核如何排序？

让业绩说话
Performance Says

Thanks

