



智享会
HR Excellence
Center



第十届中国薪酬福利年会





联系我们

地址: 上海市武宁路99号我格广场办公楼1701室

邮编 : 200063

电话: +86 21 6056 1858

Fax: +86 21 6056 1859

邮箱地址: marketing@hrecchina.org

网站: www.hrecchina.org





浅析组织绩效

给每个梦想一个机会



目录

- 1 / 为什么要谈组织绩效
- 2 / 如何确定组织绩效目标
- 3 / 组织绩效与个人绩效的关系

为什么要谈组织绩效



为什么要谈组织绩效



如果不抬头关注方向，
低头再努力也是南辕
北辙

为什么要谈组织绩效



索尼死于绩效考核

通常规则为在PPT文档下中英文各使用一种字体以保持全文档统一

🏆 **1+1=2 ? 1+1>2 ? 1+1<2**

通常规则为在PPT文档下中英文各使用一种字体以保持全文档统一



目录

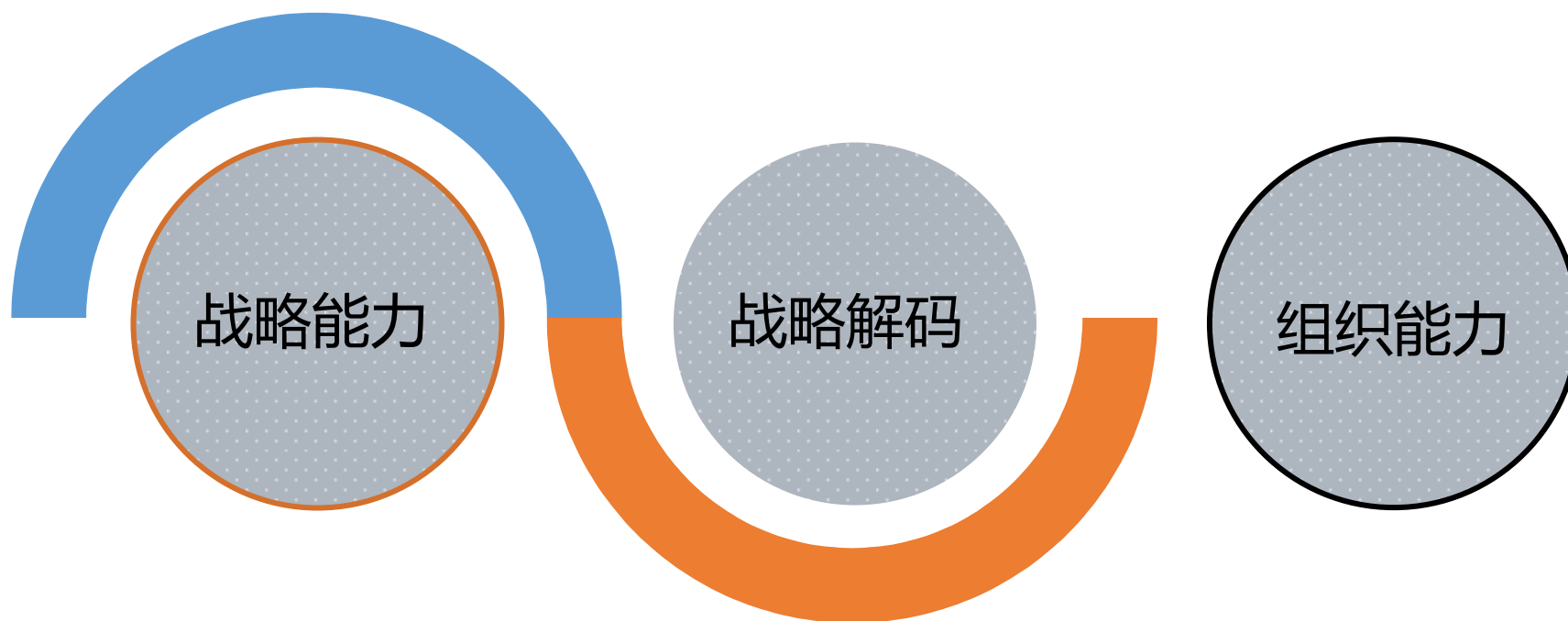
1 / 为什么要谈组织绩效

2 / 如何确定组织绩效目标

3 / 组织绩效与个人绩效的关系

如何确定组织绩效目标

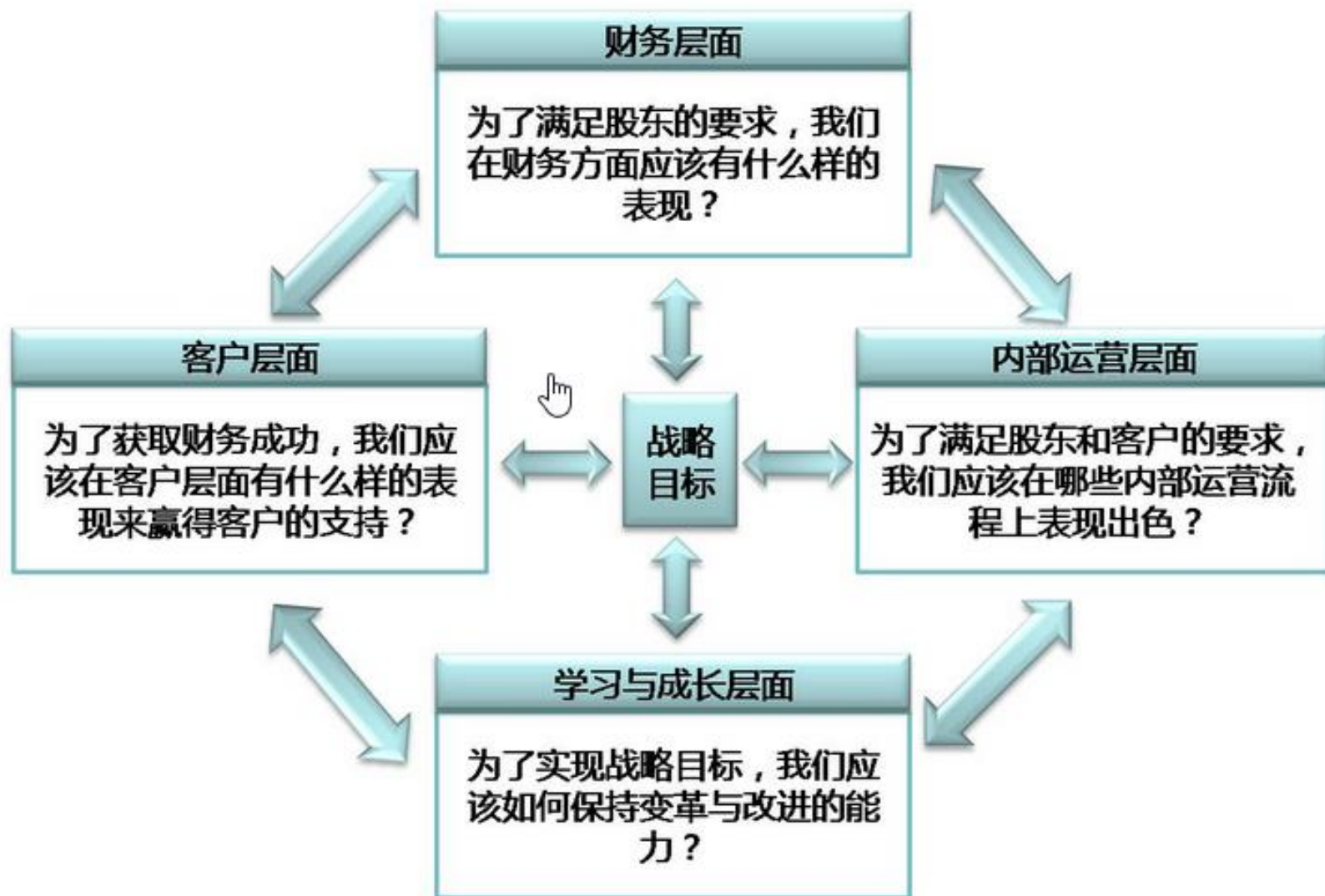
组织绩效



如何确定组织绩效目标

战略解码六步法

如何确定组织绩效目标



如何确定组织绩效目标

驱动性目标---驱动性目标不是目标分解，而是**梳理支持目标达成的打法/路线**



如何确定组织绩效目标

要求：跳起来，够得着

以终为始
今天的高点就是明天的起点

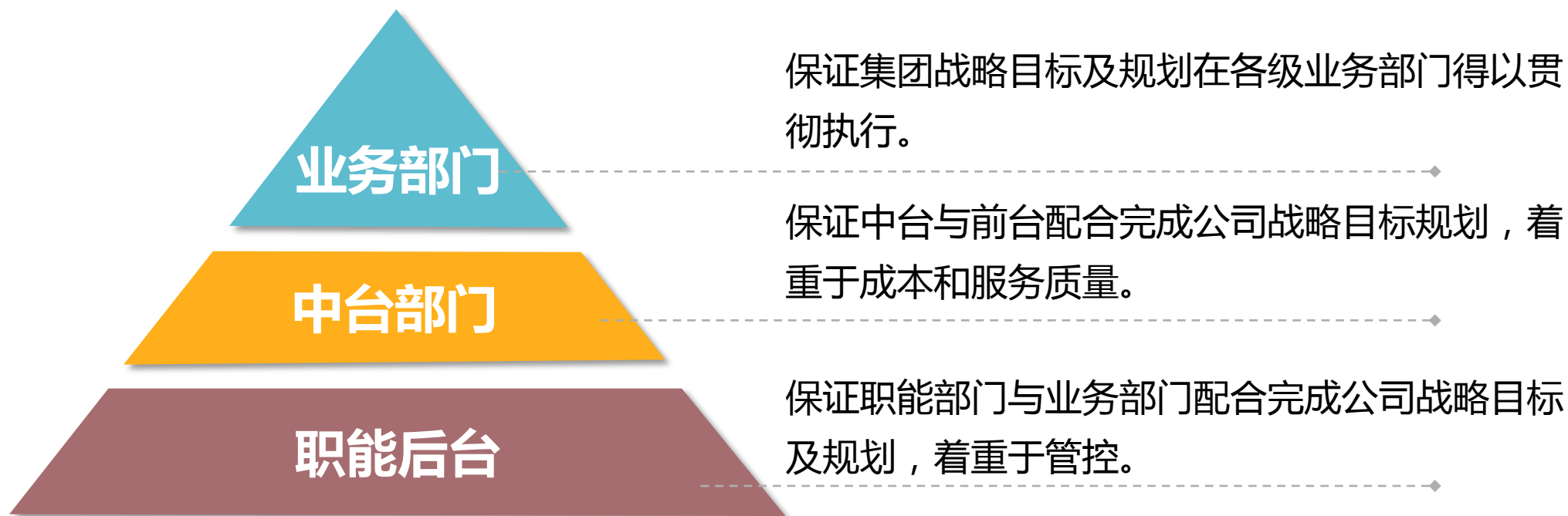


把5%的希望变成
100%的现实

在制定目标时，如何体现进取？

- 1、与自己比；
- 2、与同行比；
- 3、与细分领域的行业比；
- 4、与自己的终极目标比；

如何确定组织绩效目标





目录

1 / 为什么要谈组织绩效

2 / 如何确定组织绩效目标

3 / 组织绩效与个人绩效的关系

组织绩效与个人绩效的关系

连坐制：组织绩效直接影响个人绩效比例

举例：

个人绩效一般正态分布为2:7:1

如果组织绩效优秀，则个人绩效分布可以为3：7。

如果组织绩效差，则个人绩效分布可以为8:2。



谢谢聆听

给每个梦想一个机会