

线上工作坊：

数据分析 为绩效跃迁助力

Part4

绩效管理工作坊—内容概要

线上绩效工作坊

Part1

导读：案例分享—HD（集团管控模式，单店类型，2020年度预算目标）

直播：集团总部HR及运营管理部门的管控定位，与单店互动模式

Part2

导读：案例分析—单店如何与集团保持同步，并据此设置单店运营绩效评价标准

直播：以“上帝视角”推动集团及单店运营绩效的跃迁

Part3

导读：指标设置—虽少但有力，绩效评价中的“二八原理”

直播：如何抓取对运营成功起到“临门一脚”作用的决定性指标

Part4

导读：全景管理—数据分析，为绩效跃迁助力

直播：绩效评价标尺，开启人力资源全景管理

本期直播内容

- 如何设定绩效指标值
- 如何构建绩效评价标尺



本期直播内容

- 如何设定绩效指标值

- 如何构建绩效评价标尺



问对问题，选对人

- 绩效评价与面试选拔的模型，差不多！



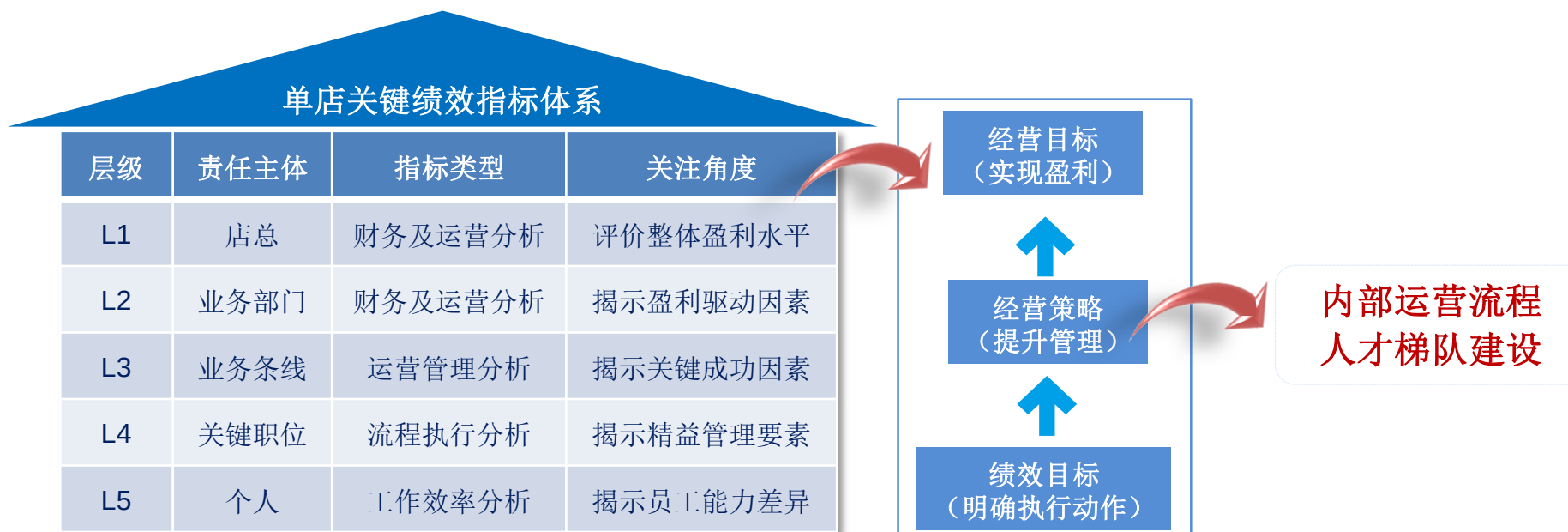
如何提取指标和设定绩效指标值

- 利用职位分析法深究绩效指标
 - 厘清职位上的工作者必须完成哪些、怎样的工作任务？
 - 管理者该如何评价这位工作者做没做、做得怎样？
 - 这位工作者在一个团队或公司里的排位如何？



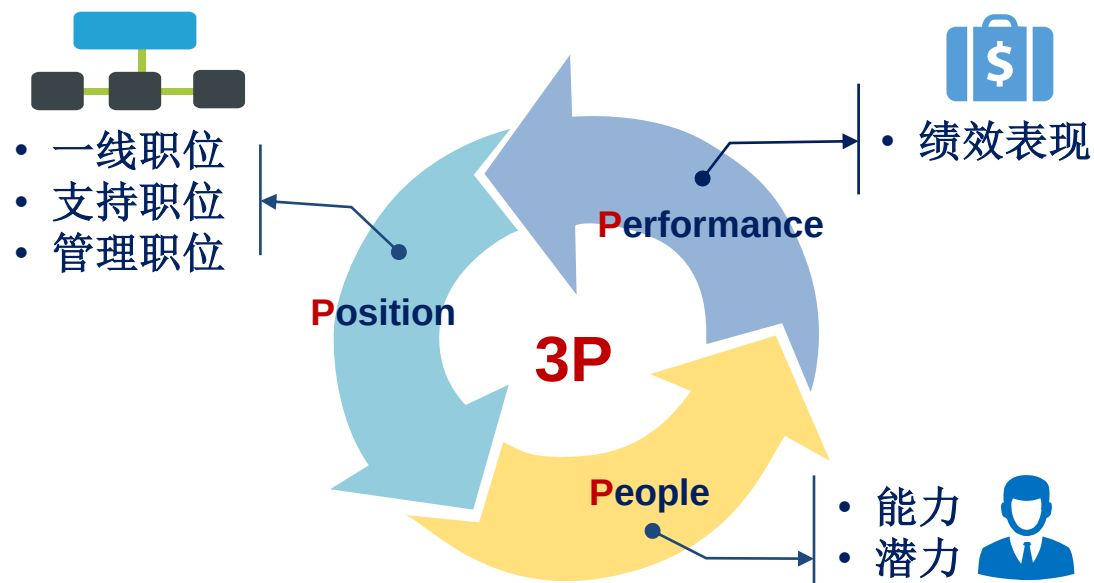
如何提取指标和设定绩效指标值

- **指标提取**，必须聚焦集团至单店的经营目标，自上而下地掌握管控脉络，有策略地梳理设计关键岗位绩效薪酬方案
- 重要事情重复三遍，**SMART**，最重要的是：提取的指标必须与集团、单店经营目标相关
 - 梳理**指标库**，对相应指标要有针对性的划分（定性指标、过程指标、结果指标）
 - 设立**标尺**，即由及格到优秀的5等刻度，这决定了绩效薪酬额的大小及分配



如何设定绩效指标值

- 人力资源管理3P模型
 - **Position:** 为职位付薪
 - **People:** 为人的能力付薪
 - **Performance:** 为绩效付薪



如何设定绩效指标值一示例

后宫麦琪的收入构成

① 职位工资

娘娘的职位工资
肯定高于贵人

② 职级津贴

最初入宫时,皇家根据
麦琪家世及斗形等为麦琪
定级为贵妃,所以她的
津贴高于贵人级的同村菲儿



③ 绩效工资

在三位贵妃中,麦琪的人缘
最好,深得皇后、皇贵妃
等人的喜欢,所以麦琪得到
的赏赐最多

④ Catly 2020.03.30

如何设定绩效指标值一示例

- 结合行业标杆企业实例，参考设置合理的薪酬组合方案（固浮比）

示例

销售部薪酬组合方案

岗位类别	建议薪酬组合 固定：变动
销售总监 大客户经理	50:50
销售经理	40:60
首席顾问 资深顾问 销售顾问 大客户销售顾问	20:80
助理顾问 销售前台	60:40
新车销售支持 大客户文员	70:30

售后服务部薪酬组合方案

岗位类别	建议薪酬组合 固定：变动
售后站长	50:50
售后服务经理 首席服务顾问 资深顾问 顾问 首席技师 主任技师 高级技师 技师	30:70
技术经理 技术培训师 备件经理 索赔员 质检员 服务前台 助理顾问 助理技师	60:40

其他部薪酬组合方案

岗位类别	建议薪酬组合 固定：变动
市场总监	50:50
财务总监 客服经理	60:40
人力资源经理 综合部经理 财务经理 市场专员	70:30
行政、总务专员 安保专员、司机 人力资源专员 客户回访员 客户档案管理员 会计、出纳 收银员 IT管理员	80:20

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/398115103057006025>