

- ▶ 论文投稿
- ▶ 关于论文发布证明

相关链接

- ▶ 学术活动厅
- ▶ 专家讲座
- ▶ 中华管理论坛章程
- ▶ 个人专栏



以价值流为中心的绩效管理理论与设计

香港管理科学研究院院长 林健安

以价值流为中心的绩效管理是一个系统，它是一种哲学，以价值流为中心的绩效管理的概念和方法将在公司创建一种不断进取的企业文化，实行全员参与，消除无效劳动，争取百分之百的产品优质，从而使公司不仅能继续生存，而且能在市场竞争中击败对手。

以价值流为中心的绩效管理的意义在于：不仅是对员工贡献的承认和回报，还是把企业的战略价值观、利润转化为具体的行动方案的计划，促使形成面对企业目标上下一致的局面，激励员工对企业责任心和对企业的贡献的努力程度。

我们在数十家企业取得成功，这种服务，带给企业的不仅仅是丰厚的利润，还有领先的企业制度和优秀的企业文化。

如何设计以价值流为中心的绩效管理体系：

绩效管理是一种哲学，观念的改变是绩效管理实施的关键。绩效管理设计的根本在于调动全体员工同心同德的向心力，是一个企业独特的企业文化建设。

（一）企业愿景设计——强调利润的企业发展战略

所谓企业愿景，就是企业的经营策略，它必须具备两点：其一是经营策略的盈利性；其二是这个经营策略必须使企业全体员工乃至企业的顾客所认同的。企业愿景所要解决的问题是：企业的价值在哪里？如何让它继续增值？它将在什么时间、以什么样的速度向什么方向转移？它将给企业带来什么样的前景？对这些问题的正确解答，就构成了企业愿景。

（二）将企业价值与价值流连接

企业价值与价值流连接，即企业核心价值流。企业核心价值流是一种独特的技能，它将使企业比竞争对手做的更快更好，竞争对手模仿这种技能是很难的。随着竞争的世界变化的越发迅速，对变化着的需求做出快速反应的能力主要依赖于核心价值流的设计。核心价值流为了取悦顾客，必须时刻注意顾客需求或愿望的变化。为了使核心价值流在竞争中立于不败之地，就需要开发极为复杂的技术，这就是价值战略控制模型。

（三）岗位职责描述

挑战之处在于如何让岗位职责描述有效、及岗位职责与岗位职责之间的连

结。而要做到这些，经营者必须具备一些工具与技巧。

“有效性”的定义，可以说是“达到原先目标的程度”。衡量岗位职责描述的有效性，必须先从核心价值流的“阶段性目标”开始，然后才能据以衡量该系统是否有效。

绩效管理系统岗位职责描述的要求是：

- 1、支援核心价值流目标的达成；
- 2、促进与人才培育的关连性；
- 3、解决员工觉得薪资不公或奖励不公的情形；
- 4、促进组织内部的沟通；
- 5、晋升决策；
- 6、其他（如用以强化文化与价值观等等）。

（四）制定绩效考核指标

绩效考核指标的设计体现了管理者对于企业目标的理解、对实现目标的关键行为的聚焦能力；

绩效考核指标就是进行目标的职能分解与落实，确定职能单位、管理者及员工个人的绩效指标，绩效考核指标有三个要素：

- 1、关键绩效指标；
- 2、绩效最低目标及要求；
- 3、绩效评估手段与办法（包括权重的确定）。

（五）确立利润薪酬体系

利润薪酬制的关键在于：把握设计的原则，从企业的目标出发，从绩效考核的指标和结果的设计细节中来体现战略、价值观和利润，有效的实施推广，不断的完善和思考。

最新文章：

- [官僚意识与人文精神](#) 曾飞
- [立此存照：高尚与丑陋的反思](#) 小龙
- [国际贸易可持续发展的环境约束](#) 陈柳钦
- [当“优秀工”成了鸡肋](#) 韩成杰
- [知识生产管理](#) 侯象洋
- [中国移动品牌文化的硬伤及危害](#) 韩城
- [管理升级——给准备带领企业越冬的企业家](#) 张驰

- 重大疾病保险 职工的保护神 周书勇
- 有效在线体验——为什么你的VOC项目对提升在线客户满意度的帮助很小 李翊玮 等
- 和谐生产方式基本原理 张西振
- 新劳动合同法对企业的影响及企业的应对策略 高磊
- 时间管理在企业中的应用 高磊
- 李老庄村农业劳动力不足的问题研究 陈杰
- 更多文章...

[首页](#) | [关于VCMC](#) | [资料搜索](#) | [联系我们](#) | 建议使用IE6. x版本，显示分辨率1280x1024或1024x768

中华管理论坛、厦门学苑管理咨询有限公司 版权所有 1998-2008. [闽ICP备05022209号](#)

联系电话：0592-3222515 传真：0592-3222515

VCMC