日京科技

绩效驱动轮管理介绍

驱动业绩增长，为组织成员赋能，为企业成长助力

广州市日京信息科技有限公司
Rijing InfoTech Co., Ltd.

日京科技

目录

CONTENTS

1 绩效驱动轮管理背景

2 基于业绩倍增的人力资源管理体系

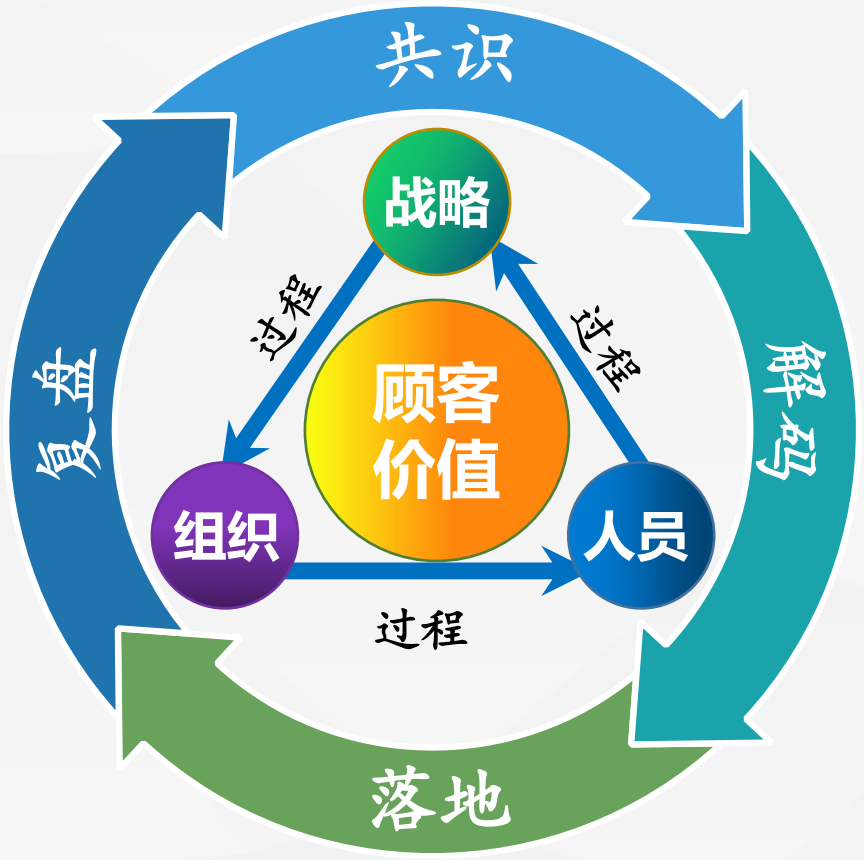
3 绩效驱动轮管理数字化落地

日京科技

1

绩效驱动轮管理背景

绩效驱动轮管理



绩效驱动轮模型图

围绕以“顾客价值为核心“的管理理念，通过组织绩效管理驱动业绩增长。首次将“过程方法”应用于绩效管理活动研究，强化了企业运营与人力资源管理专业模块的相互关联；促使组织架构、岗位职责、人员配置科学合理，提高效率，让流程增值，人员增效。

管理者的“苦与痛”

员工拼劲不足只想安安稳稳拿工资

我们的团队看似很努力，但企业的业绩却没有突飞猛进地增长

又激励又加薪，
招到的人却还是留不住

新员工经验不足

我们无法长期保持和扩大自己的竞争优势？

新员工工资更高

订下来的绩效目标，到具体落地执行时总是跟预期相差太远

怎样合理加薪

绩效驱动轮管理能做到

日京科技

提升组织业绩

优化组织结构和资源配置，通过绩效激励机制调动人员积极性，为人员赋能，为提升业绩增效！

理顺内部管理

战略目标牵引，内部机制保障，重新梳理内部流程，合理匹配人力资源，节约用人成本。

吸引优秀人才

构建和完善薪酬激励机制，对内追求内外部公平，创建培养人、激励人、成就人的软环境！

打造菁英团队

多理论研讨+管理工具的进行“场景式”学习，培养核心管理人员的经营思维和管理能力！

助力数字化转型

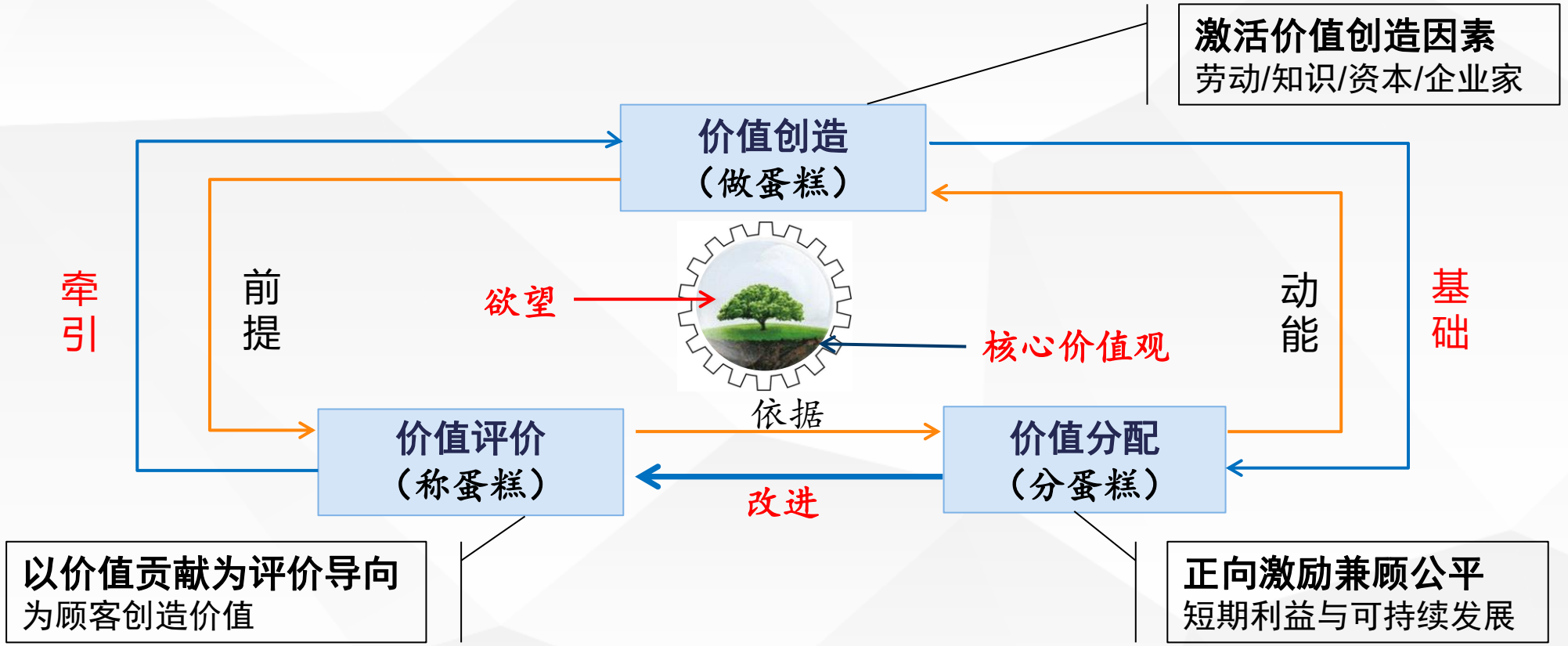
数字化平台及信息化技术的应用，打开数字化时代企业管理的新思路，为企业数字化转型助力！

日京科技

2

基于业绩倍增的人力资源管理体系

基于业绩倍增的人力资源管理体系



全力创造价值，正确评价价值，合理分配价值

人是一切价值创造的主体

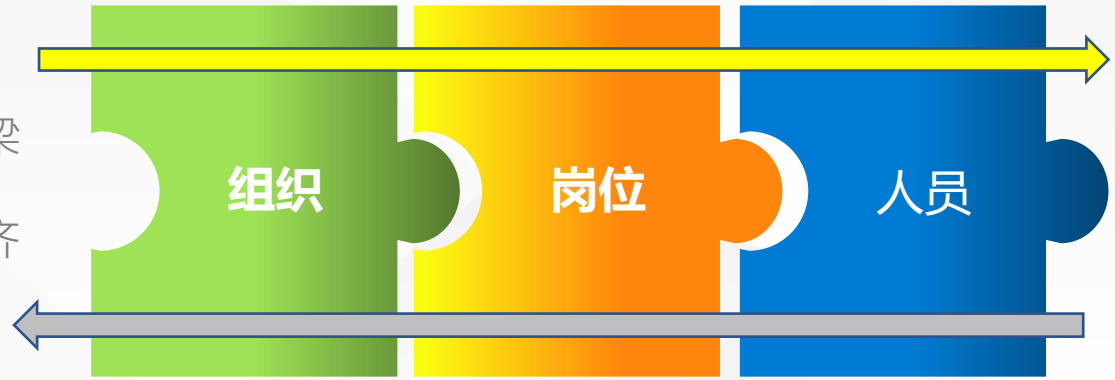
日京科技

组织
- 个人价值实现的载体。
- 组织形态服务于企业战略
- 用企业文化激发组织活力

人员
一切价值创造的主体。对资源的合理分配能够满足个人自我价值的实现

使命
愿景
价值观

战略
- 实现企业愿景的桥梁
- 关注顾客需求变化
- 自上而下，向上对齐



输入
活动
输出

过程
- 过程三要素
- 结果导向原则
- 自下而上，从单一到系统

- 承接战略的微观载体
- 资源配置的最小单元
- 牵引价值的贡献平台

岗位

战略、过程与组织/岗位/人员的关系图

绩效驱动轮式管理-最根本目的是不断提升组织绩效

绩效管理是从战略到执行的桥梁

绩效管理是目标分解的碎石机

绩效管理是企业状况的仪表盘

绩效管理是业绩倍增的驱动轮

绩效管理是工作导向的指南针

绩效管理是成本改善的金算盘

数字化人力资源管理的17个核心

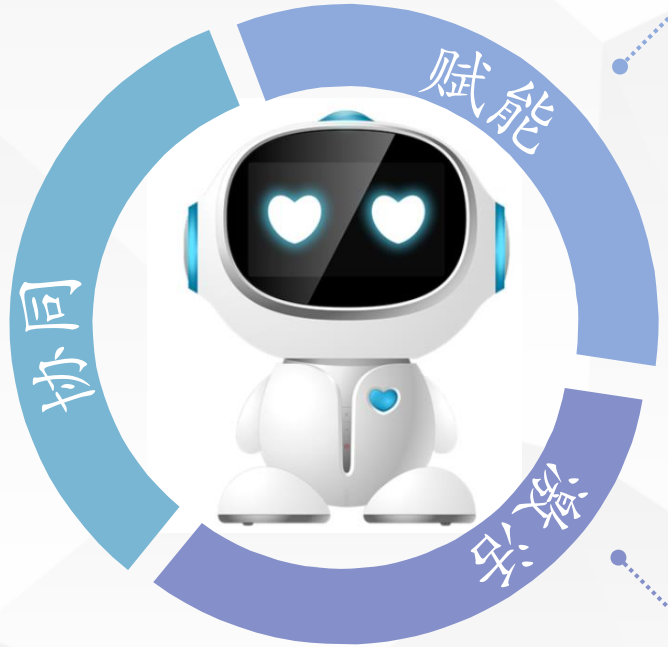
日京科技

赋能员工

1. 组织成员具有持续创造力是企业应对不确定性的解决之道
2. 员工充分参与的人才测评、深度学习的能力发展体系
3. 智能化共享服务
4. 动态薪酬体系与员工健康管理
5. 以胜任力和发展为核心的人才盘点、继任与职业生涯管理

激活组织

6. 基于战略的目标和绩效管理与推进
7. 综合性人才识别、互联网人才招聘
8. 生态共荣与社会化人才发展
9. 全员参与的人力资源管理机制
10. 文化建设和领导力提升促进组织持续高效的激活



智慧协同

11. 统一的数字化企业应用入口
12. 随处可达、端到端的信息传达
13. 全连接、精细化的流程管理
14. 移动互联、知识分享的社交沟通
15. 开放互动的企业日常业务协同
16. 过程透明、执行有力的团队协作
17. 数字化终端/系统软件/云平台支撑

数字化人力资源管理平台服务架构

日京科技

➢数字化人力资源管理

- 社会化用工管理
- 寻源与人才库
- 招聘与筛选
- 人才测评
- 录用与入职

- 社会化学习
- 人事服务
- 工时管理
- 薪酬服务
- 社保服务
- 社交与协作

- 组织管理
- 人员配置
- 时间管理
- 劳动合同管理
- 企业社交协同
- 共享服务
- 企业文件建设

- 战略解码与目标分解
- 目标对齐与执行地图
- 组织与团队绩效
- 360反馈
- 持续绩效与校准

- 员工健康管理
- 薪酬与长期激励
- 职业生涯管理
- 劳动力分析与规划
- 人才与社会化发展
- 人才盘点

寻访与招募 → 配置与人员发展 → 雇佣与组织发展 → 目标与绩效管理 → 人才发展与劳动力规划

人才寻访与社会化用工与发展 → 人员服务与人才管理 → 社会化社交协同与文化建设

连接 | 协同 | 共享

行业 | 咨询机构 | 高等院校 | 培训 | 人事&税务 | 人事%代理 | 独立顾问 | 云运维

绩效驱动管理模式的底层思维

以顾客为导向

过程分解

目标导向

能力要求

绩效管理驱动业绩增长，为组织成员赋能，为企业成长助力。

日京科技

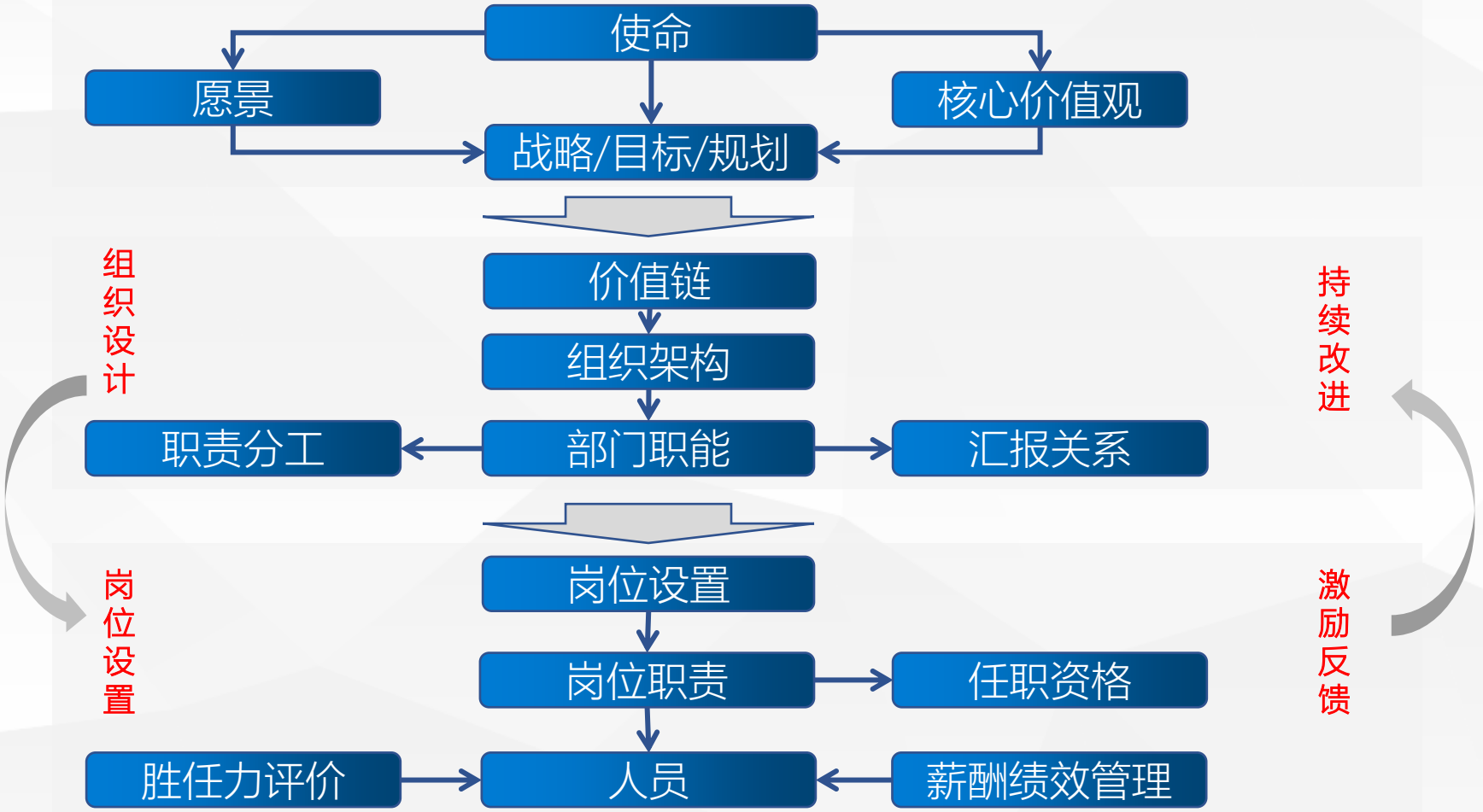
3

绩效驱动轮管理数字化落地

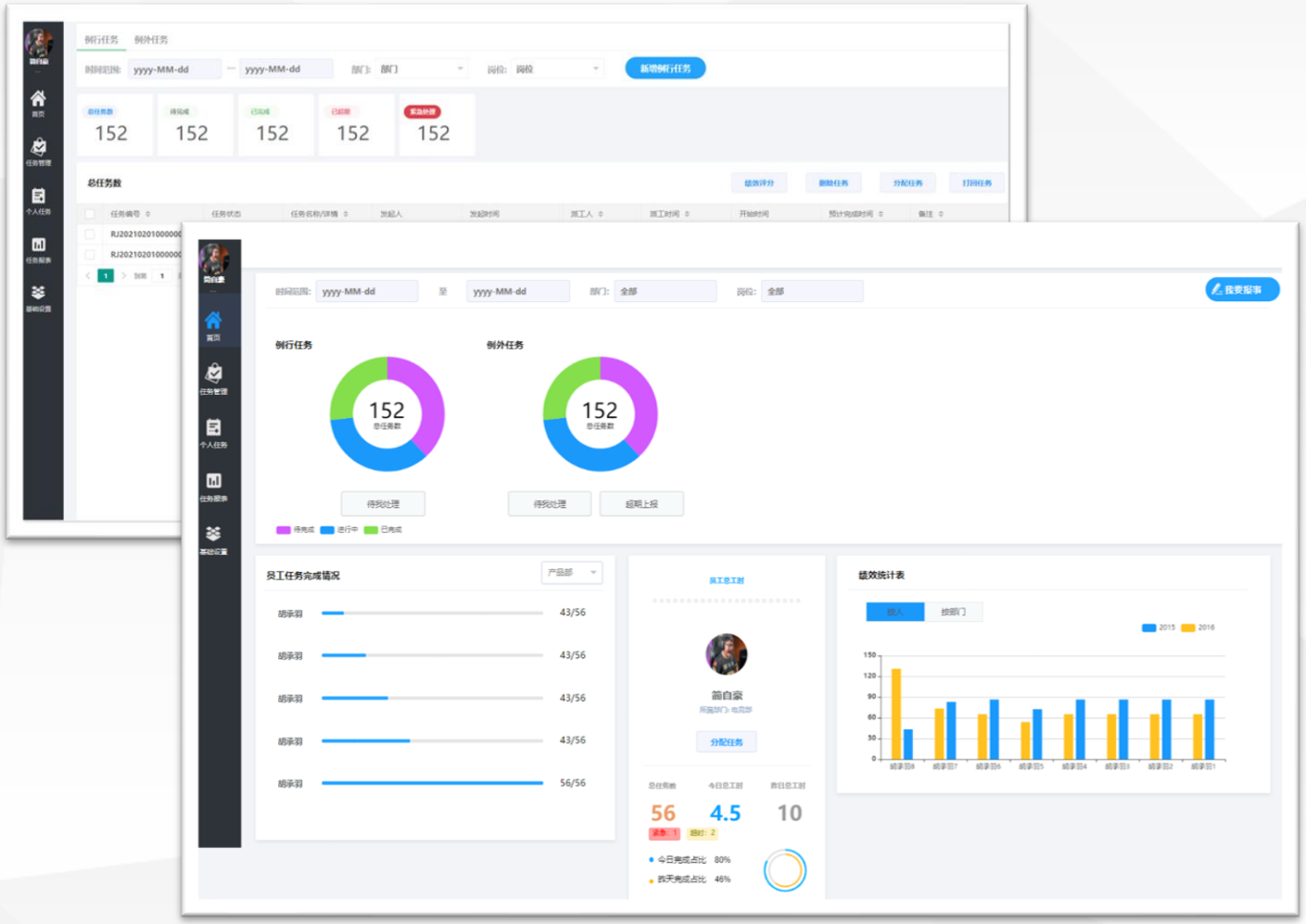
绩效驱动管理始于目标，归于使命

日京科技

绩效循环逻辑图



绩效驱动轮数字化落地实施方案



- 实时呈现公司绩效指标完成进度
- 实时呈现各级管理者和员工绩效进度
- 管理者对下属绩效完成进度一目了然，可及时进行跟踪、督导和帮助

数字化终端/系统软件/云平台支撑

基础数据
输入建模

终端工作
任务发起

后台工作
任务分派

任务处置
即时反馈

绩效驱动软件通过手机APP软件建立人与人、以及人与PC端连接，工作人员通过手机端即可完成任务发起、分配、查询、预警、反馈、评价、数据统计分析等工作内容；完美解决辅助部门例外事（临时性工作）的工作进度管理。

数据自动
统计分析

工作质量
评价

节点进度
随时查询

提前预警
超期上报

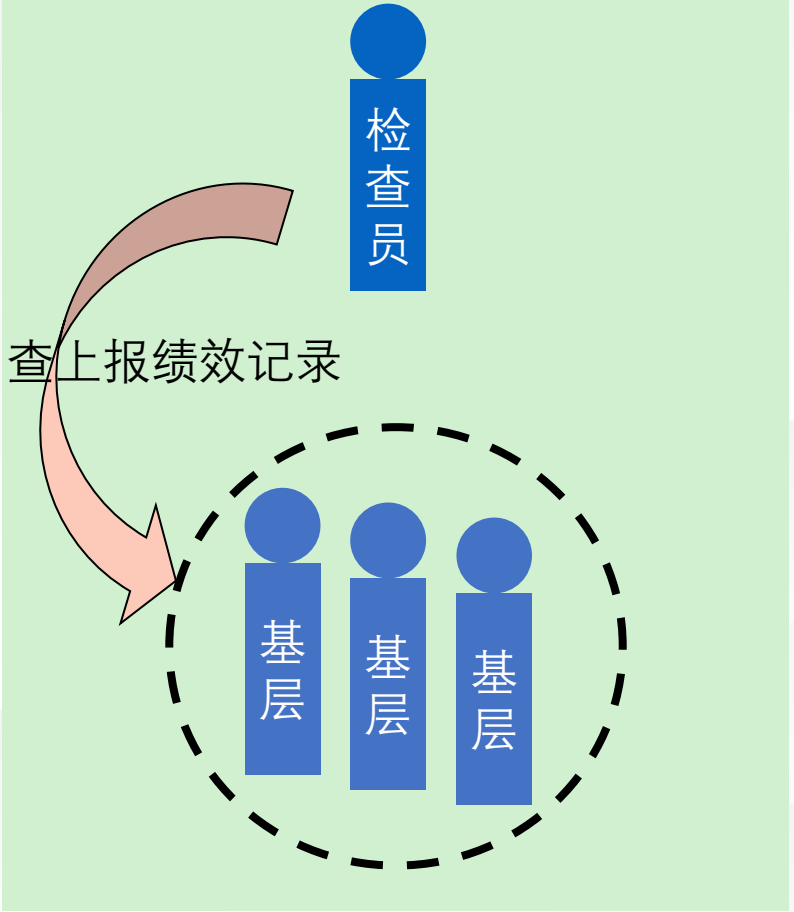
软件亮点

1. 工作安排自动滚动。
2. 有强大的后台支持，即日京公司辅助客户建立的整套管理体系和标准。
3. MOB（工作点分解），关键点控制 。
4. 经验库和案例库分享。
5. 可使普通员工都能胜任绩效检查员的工作。
6. 具有自动跟踪、提示和上报功能。
7. 新员工上岗可迅速胜任工作。
8. 可与企业绩效考核制度结合，并提供数据支持。

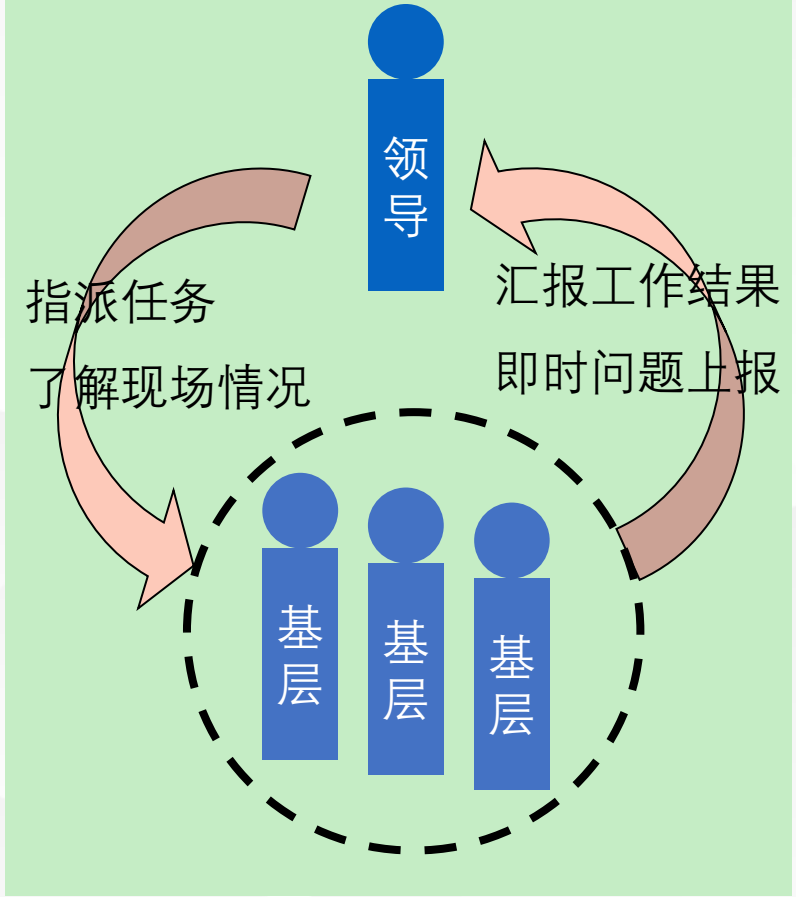
传统绩效检查与日京绩效系统的区别

日京科技

传统绩效检查方式



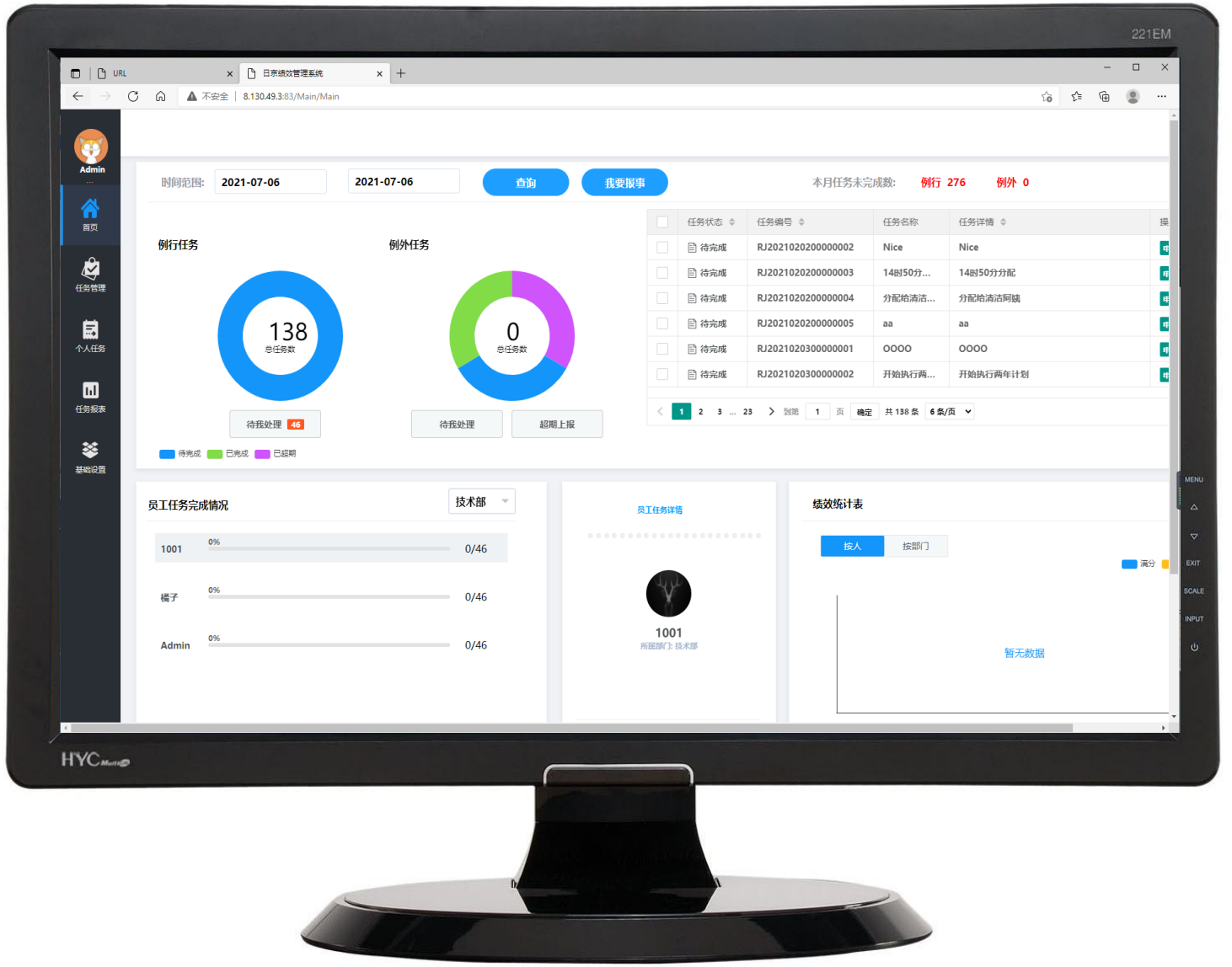
日京绩效管理系统



日京绩效管理系统的PC端

日京科技

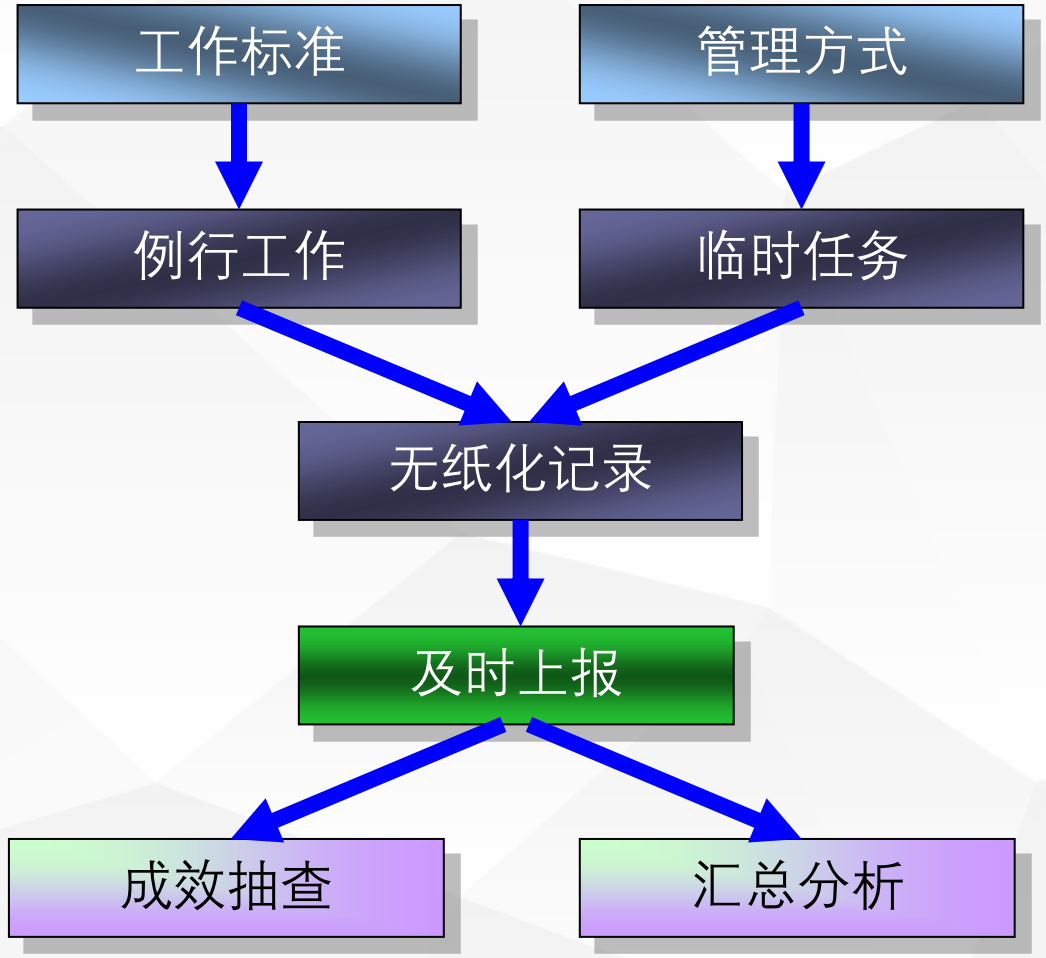
日京绩效管理系统由PC端和移动端组成，PC端适合后台管理员、办公室工作人员，手机端适合不在固定工作位置的人员。



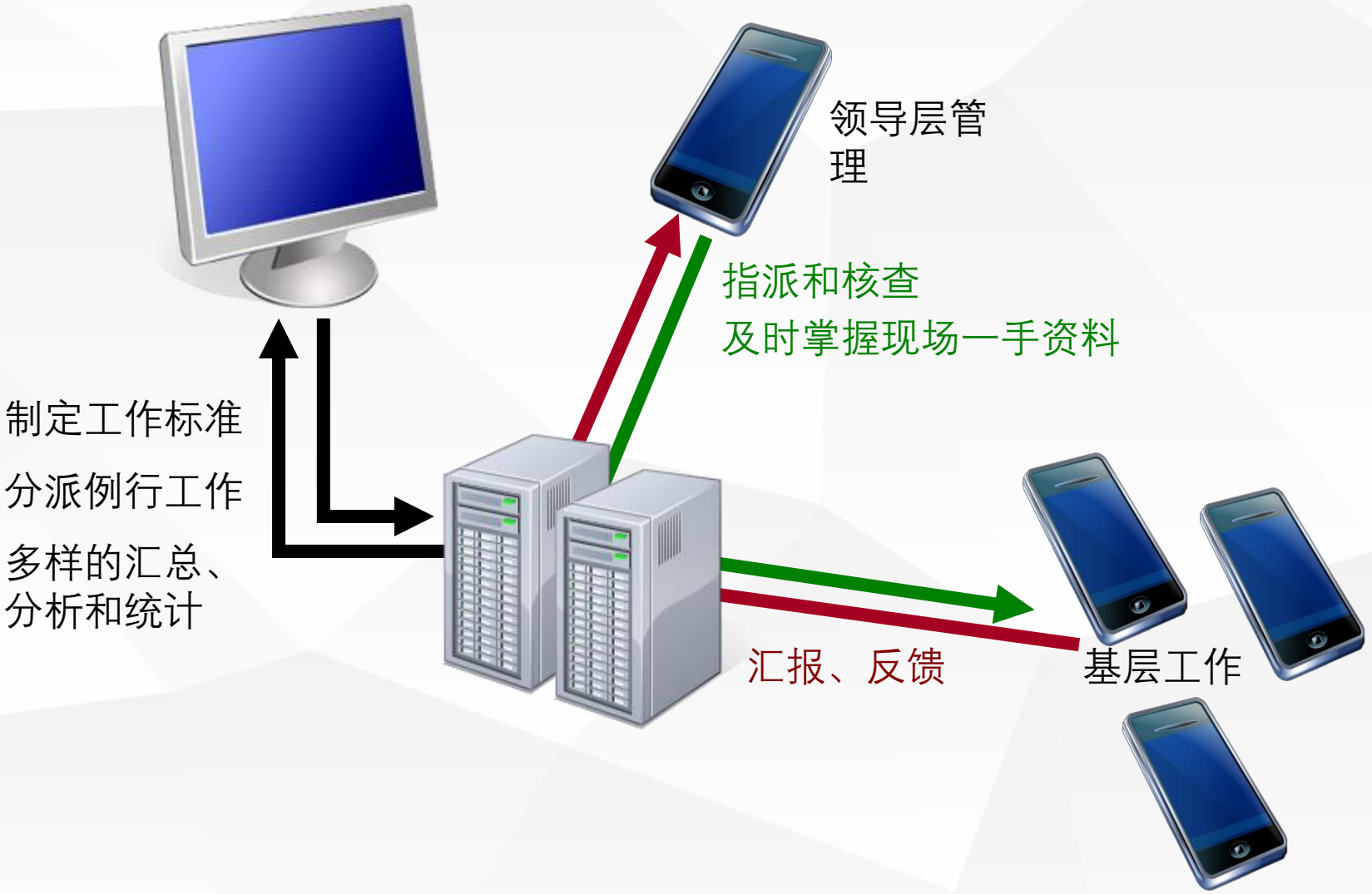
日京绩效管理系统特点

- 日京绩效管理系统能实现无纸化的工作绩效记录。
- 通过后台指定例行任务，一线员工通过简便的操作就能即时上报工作成果，并提供现场证据。
- 领导通过简便的操作就能向下属员工指派例外任务，并得到员工的及时反馈。
- 例行任务和指派任务都可进行工作质量检查，发现问题及时纠正。

系统工作原理



系统构成


领导层管
理
指派和核查
及时掌握现场一手资料
制定工作标准
分派例行工作
多样的汇总、
分析和统计
汇报、反馈
基层工作

日京绩效管理系统的构建过程

日京科技

系统需求分析

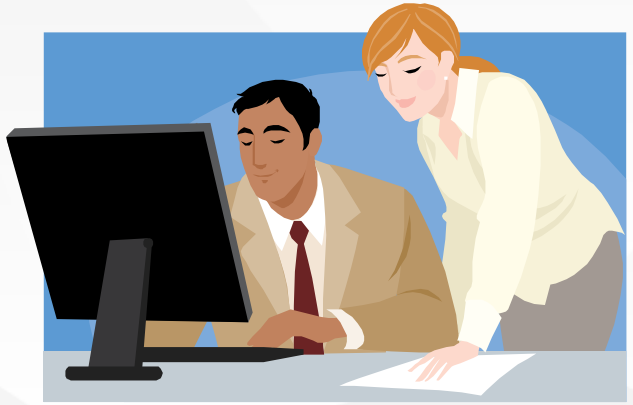
针对性二次开发

标准和数据录入

系统搭建和培训

运行与调试

升级与维护



服务流程

日京科技

商务洽谈
调研合同
项目计划
调研实施
调研总结
合作意向
签订调研合同
调研方案与计划
开展调研
调研报告
日京服务流程
项目合同
项目方案
项目实施
项目总结
持续服务
INVOICE
签订改善合同
方案与计划
项目实施
项目总结
跟踪与改进

感谢观看

联系人：敖宇

联系电话：020-39984322

手机：13560068664

邮箱：aoyu@gzrijing.com

关注日京微信公众号