

中国管理资源网 <http://www.qg68.cn> 海量管理资料免费下载

现有绩效数据收集体系未直接支持的KPI及建议解决办法——公司、本部各部室及基层层面							
机构类别	关键绩效指标	指标公式/定义	定性/定量	统计信息来源	统计部门	频率	如何监控
公司层面							
	资本运用回报率	利润总额/净资产	定量	财务报表	财务部	季度	财务部每季提供给业务绩效监控负责部门
	单位运营成本	总成本/售电量	定量	财务报表	财务部	季度	财务部每季提供给业务绩效监控负责部门
	每千瓦时占用资产	总资产/售电量	定量	财务报表	财务部	季度	财务部每季提供给业务绩效监控负责部门
	企业形象美誉度	社会对市区电力公司进行的行业查测评统计结果	定量	行业查测评统计结果	总经理工作部	半年	总经理工作部将统计结果提供给业务绩效负责部门
	规定时间内业扩接电率	规定期限内接电用户数/申请接电用户数	定量	营销活动经济分析报告	市场营销部	月	市场营销部将统计结果提供给业务绩效负责部门
	现有管理体系的持续完善成效	市区供电公司在内部管理制度、流程梳理及制度执行情况等方面的改进情况	定性	市区供电公司共管理体系完善计划及执行情况回顾分析	总经理工作部	半年	总经理工作部负责根据公司发展要求制定管理体系完善计划并定期回顾
	战略执行能力建设成效	市区供电公司在市场营销、生产运行、决策支持分析、内部管理等方面的能力建设情况	定性	市区供电公司能力建设计划及能力状况回顾情况分析	人力资源部	半年	人力资源部负责根据公司发展要求制定能力建设计划并定期回顾
	人均销售收入	销售收入/公司员工实际人数	定量	财务报表、人力资源相关报表	财务部	半年	人力资源部负责提供公司员工实际人数的数据给财务部，由财务部负责该指标的计算并提供给业务绩效监控负责部门
	员工满意度	员工满意度	定量	员工满意度调查结果	人力资源部	半年	人力资源部负责问卷设计、活动组织及结果统计分析并提供给业务绩效监控负责部门

现有绩效数据收集体系未直接支持的KPI及建议解决办法——公司、本部各部室及基层层面							
机构类别	关键绩效指标	指标公式/定义	定性/定量	统计信息来源	统计部门	频率	如何监控
供电所层面							
	单位运营成本	供电所成本和费用/供电所总售电量	定量	财务报表	本部财务部	月	财务部每月提供给业务绩效监控负责部门
	企业形象美誉度	社会对市区电力公司进行的行业查测评统计结果	定量	行业查测评统计结果	本部总经理工作部	半年	总经理工作部将统计结果提供给业务绩效负责部门
	规定时间内业扩接电率	规定期限内接电用户数/申请接电用户数	定量	营销活动经济分析报表	市场营销部（供电所、本部）	月	市场营销部将统计结果提供给业务绩效负责部门
	供电所能力建设成效（进度，效果）	供电所在市场营销、生产运行、决策支持分析、内部管理等方面的能力建设情况	定性	供电所能力建设计划分解、能力状况回顾	供电所、本部人力资源部	半年	人力资源部提供意见给公司总经理，供其决策
	配合公司推进流程梳理、授权原则工作成效（进度、质量）	配合公司推进流程梳理、授权原则工作的进度、质量	定性	流程梳理计划分解和工作效果回顾	供电所、本部总经理工作部	季	总经理工作部定期回顾计划执行情况，并提供给业务绩效负责部门
	推进绩效管理、培训发展体系建设的计划执行成效（进度、效果）	绩效管理、培训发展体系完善成效是否达到年度推进计划目标、进度的要求	定性	绩效管理、培训发展体系年度推进计划分解、实施效果回顾	供电所、本部人力资源部	季	本部人力资源部负责制定绩效管理、培训发展体系建设计划并定期回顾执行情况，并提供给业务绩效监控部门
	供电所员工满意度	全所员工的员工满意度调查平均得分	定量	员工满意度调查统计资料	供电所、本部人力资源部	半年	人力资源部负责问卷设计、活动组织及结果统计分析并提供给公司总经理，供其决策

机构类别	关键绩效指标	指标公式/定义	定性/定量	统计信息来源	统计部门	频率	如何监控
本部部室层面统一指标	部门预算完成率	部门实际费用金额/部门预算金额	定量	财务报表	财务部	月	财务部每月提供给业务绩效监控负责部门
	部门层面的专业能力、知识共享体系的建设成效（进度，效果）	专业能力、知识共享体系建设进度、效果是否达到计划目标要求	定性	部门能力建设计划分解、能力状况回顾	人力资源部	半年	人力资源部提供意见给公司总经理，供其决策
	配合公司推进流程梳理、授权原则工作成效（进度、质量）	配合公司推进流程梳理、授权原则工作的进度、质量	定性	流程梳理计划分解和工作效果回顾	总经理工作部	季	总经理工作部定期回顾计划执行情况，并提供给业务绩效负责部门
	推进部门职责、岗位描述持续完善和绩效管理、培训变革工作成效	推进部门职责、岗位描述完善、绩效管理、培训变革是否达到计划目标、进度要求	定性	部门绩效管理、培训变革计划分解和工作效果回顾	人力资源部	季	人力资源部负责制定绩效管理、培训发展体系建设计划并定期回顾执行情况，并提供给业务绩效监控部门
	其它部室对本部门横向配合工作的满意度	部室配合横向满意度调查得分	定量	用户满意度调查统计资料	业务绩效监控部门	半年	业务绩效监控部门负责问卷设计、活动组织及结果统计分析并提供给公司总经理，供其决策；同时将结果提供给人力资源部，由其负责计算满意度合成指标（横向配合、上级及部室内部满意度）
	公司领导层对部门的满意度	公司领导层对部门工作质量、效率的总体满意度	定量	公司领导层对部门工作满意度的调查统计资料	业务绩效监控部门	半年	业务绩效监控部门负责问卷设计、活动组织及结果统计分析并提供给公司总经理，供其决策；同时将结果提供给人力资源部，由其负责计算满意度合成指标（横向配合、上级及部室内部满意度）
	部门内员工对部门的满意度	部门员工对本部门管理的满意度调查得分	定量	员工满意度调查统计资料	人力资源部	半年	人力资源部负责问卷设计、活动组织及结果统计分析并提供给公司总经理，供其决策；同时负责计算满意度合成指标（横向配合、上级及部室内部满意度）

	部门人均专业培训时间	部门内人均参加培训的时间	定量	培训档案	人力资源部	半年	人力资源部将统计结果提供给公司总经理，供其决策
--	------------	--------------	----	------	-------	----	-------------------------