

《百度绩效管理规范》相关说明

为建立以追求高绩效为核心的管理文化和管理机制，支持公司执行战略，达成使命与愿景目标；面对瞬息万变的市场环境，关注业务目标的实现、关注员工理解战略，灵活执行，努力为公司业务带来巨大提升和变化，百度特制定了《百度绩效管理规范》。

规范显示，公司采用 IMPACT（中文名称为“业务贡献度”）绩效管理理念模型，评估在公司价值取向的牵引下，员工对组织整体目标实现所做出的贡献和积极影响。IMPACT 不仅关注员工自身任务实现，也关注员工职责外的周边贡献。绩效结果的应用遵循奖优罚劣的差异化原则，以激励员工做出更佳绩效表现。

规范中明确了绩效管理中的主要角色及职责和年度绩效管理工作时间及环节，制定了包括目标设定、绩效辅导、绩效评价三部分在内的绩效管理主要流程，和包括绩效沟通、结果应用、绩效改善计划、绩效申诉在内的绩效反馈以及其它相关事项的处理。同时对绩效考核方案、绩效权限与保密原则、修订等进行了补充说明。