

绩效管理的项目化研究 PDF转换可能丢失图片或格式，建议
阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/450/2021_2022__E7_BB_A9_E6_95_88_E7_AE_A1_E7_c41_450643.htm

绩效管理作为一种系统化的管理方法和手段，涉及到人力资源管理的方方面面，是HR经理有效整合管理资源的手段，处于人力资源管理的核心地位。遗憾的是，绩效管理的系统经常被断章取义地曲解和误用，导致了绩效管理被误解和排斥的尴尬局面，动摇了曾经为之兴奋，为之激动的倡导者HR经理的决心和信心。

HR经理不得不无奈地慨叹，绩效管理怎么就这么难以实施？怎么就这么不受待见？究竟怎样才能调动起管理层的积极性，怎样才能让直线管理者认可并喜欢绩效管理，怎样才能使管理出绩效？这些问题都是困扰HR经理已久的问题。

一、绩效管理失败的原因分析 解决问题，必须首先很好地分析问题，找出问题的根本症结所在，然后才能对症下药，有效解决问题。

一）观念的问题 目前，在我国的企业中，管理的观念还比较落后，管理层对管理重要性的认识还比较肤浅，X型风格的管理还在大行其道。由于管理观念的陈旧，管理者的思维方式和行为方式不能跟上时代的潮流，不能前瞻性地看待管理的问题，不能自愿接受新的管理观念和管理方法，视绩效管理为讨厌的多余，视绩效管理为工作的额外的负担。在他们看来，绩效管理是个该死的东西，没有最好。观念的问题是实施绩效管理之路上最大的障碍和绊脚石，要想使绩效管理得到有效的实施，必须强调全员的绩效意识，改变管理者的观念，搬掉这块绊脚石。

二）HR经理的尴尬地位 人力资源管理的地位还比较尴尬，在许多的企业里，人力资

源管理依旧停留在人事管理的层面，HR经理忙于具体事务的处理，继续充当着高级办事员的角色，其权限和工作积极性都受到了诸多的限制。由于HR经理的尴尬地位，使得他们的威信不足，说服力不够，因此导致了组织实施的力度跟不上，在推销绩效概念和绩效管理体系的实施上都遇到了很大的障碍。

三) HR经理的内功修炼不够 在许多HR经理的头脑中，绩效还只是一个概念，绩效管理的意识还仅停留在绩效考核的阶段，不能系统地理解绩效管理的过程，曲解了绩效管理的理念，认为绩效管理即是绩效考核，只要达到考核的目的就可以了。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com