

人力资源综合辅导：绩效管理与管理目标 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/467/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_467129.htm 绩效管理是一个围绕公司目标而建立的促进组织成功的体系，是“通过帮助员工使其能更出色的工作从而实现组织目标的管理过程”，它的根本目的是实现目标而不是评价结果。因此，绩效管理的思想与方法是我们每个企业经理人最为基本的工作手段，可以这么说一个领导如果不善于绩效管理那么就不是一个合格的领导；同时我们通常所说的绩效考核是片面的，在很多时候是不解决问题的，因为绩效考核仅仅是一个事后的行为，他最多只能告诉员工是对还是错甚至连这也做不到，还常常引起矛盾，当然就更难以帮助员工使其获得工作上的成功了。所以，我们要谈的绩效管理是一个能达到预期目标的管理，它所做的一切是为保障企业目标的实现，而不仅是停留在问题的评价上；因此它应成为我们一种基本的工作方式和成功方法。下面简要介绍一下绩效管理的六个主要方面。一、绩效管理的准备工作：绩效管理的建立首先是公司目标的制定、分解与落实，因此我们每一位主管需要对企业目标都有明确一致的认识并且具有较高的管理素质，同时还要对下属所做工作有充分的认识和理解然后能够帮助下属制定各自目标。如果以上的工作都没有问题，那么接下来最重要的就是动员和教育员工了，因为绩效管理是关于人的方法，必须把员工当成合作伙伴，所以事前的沟通和理解是必要的，而双方需要在这样的沟通中共同理解一些问题例如：为什么绩效管理重要；绩效管理对他们和公司有什么好处；绩效管理的宗

旨与方法；以及该做些什么样的准备。二、建立绩效计划：绩效计划是绩效管理中最为核心的环节，因为企业效率的提高来源于让所有员工都瞄准目标并找到线路，而绩效计划实际上就是这样这样一个过程。简单的说绩效计划就是经理和员工共同研究以确定员工下一年或下一阶段应该完成什么样的工作，达到什么样的效果；并明确在这个过程中经理应提供的帮助；以及指出达到目标的障碍和克服方法；还有对各种工作任务的重要性级别和授权水平达成共同理解。三、绩效沟通的开展：虽然我们有了好的绩效计划，可是这并不等于已经实现了计划中的目标，事实上在绩效计划的落实过程中变化和问题是不断产生的，人的情绪也在不断变化，对一些问题的理解随着时间延长会产生偏差，而对于双方来讲同样需要很多来自对方的信息才能做好工作。因此绩效沟通是保障实现绩效目标的重要手段，也是一种找到和解决影响双方成功关键问题的方法。四、绩效数据搜集：只有把绩效管理建立在事实的基础上而非感觉的基础上才能保证绩效管理的有效进行，例如：我们必须拿出确定绩效好坏的事实依据，如何找出绩效问题的原因，为确定员工是否达到了他们的工作目标和标准提供证据……所以我们必须搜集和建立一系列的有关员工绩效信息的数据信息。五、绩效评价：其实围绕员工个人开展的绩效评价本身就是存在问题的，因为员工的绩效不都是由员工个人控制的，所以如果我们把绩效评价看作是提高绩效的工具，不仅仅是为了评价，那么我们很可能发现真正的问题，但如果我们强调个人绩效而不看前因后果和限制条件，那么我们很可能就此失败。六、诊断与提高：事实上，我们之所以进行绩效管理完全是为了到达目标或者改

善绩效，所以当我们知道了结果是好还是差时不继续去探究为什么，如何改进，制订什么样的改进计划等等，那么我们的绩效管理似乎就被改变了原来的初衷。 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