

绩效考核的盲点：忽视快乐也是一种生产力人力资源管理考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/518/2021_2022__E7_BB_A9_E6_95_88_E8_80_83_E6_c37_518584.htm

绩效考核是企业管理、特别是营销管理的核心部分。现在，几乎没有一个企业是没有考核的。但是，物极必反，绩效考核不能走向极端。否则，就难免落入事半功倍困境之中。我亲见许多企业，尤其是管理严格的大企业，其绩效考核似乎都走入了一种歧途：从上到下，从内到外，从月到年，从环比与同比，从销售额到利润，从总量到结构，一级压一级，一环扣一环。在这种几乎令人窒息考核体系中，每一个部门、每一个员工完全失去了积极性与能动性，只是一味地在疲于应付，为考核而考核。采用什么样的绩效考核手段与方式，是企业自己的选择。然而，无论什么样的考核，都不是最终目的，而仅仅是手段。过于严格、烦琐的考核必将给员工与客户造成过度的“压迫感”，重压之下，必有勇夫吗？我想，对于少数人是可以的，短时间内是可以的。时间一长，当员工大面积地出现“压迫感”的时候，就说明，这种考核体系的边际效用已经出现负值，员工感觉到身心俱疲“工作愉快”都成为了奢望；想着各种方法弄虚作假；或者采取杀鸡取卵竭泽而渔的短期行为；/百考试题/收集/员工大面积地高频率地出现跳槽与流失，这些症状都足以表明：你的考核体系出问题了！另外一个表现就是你的客户经销商或终端同样被你的考核指标压得喘不过气来拼命的向企业要“政策”，为完成任务而不得不囤货、杀价、串货，最终的结果是怨声载道，积极性不断下降，最终是死猪不怕开水烫！那么，究竟什么才是绩效考

核的合理尺度呢？我认为，为员工留下“工作愉快”的空间，为客户创造“合作愉快”的空间，是绩效考核尺度合理与否的一个主要标志。我们先不讲马斯洛的需求理论，也应该与时俱进在和谐社会中，倡导和创造和谐企业文化，注重以人为本。孔子曰“惠而不费”。/百考试题/收集/诚如斯，才能步入良性循环，才能建立长效机制。建立合理的绩效考核的尺度及体系，不要忽视快乐也是一种生产力。聪明的管理者往往可以看到情绪对员工甚至对整个团队的影响，这种易于被感染与传播的力量能够使得每一位团队成员加速完成既定的战略目标。胡萝卜与大棒原理现为很多管理者熟知，但是在市场环境受金融危机影响下，受强压力的任务指标下，我们是否还能留一份清醒，多用胡萝卜而慎用大棒呢？亲爱的朋友们，绩效考核是用来“考”人的，而人必定是有情绪的，让快乐也成为生产力，推进团队良性发展运作！

"#F8F8F8" 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