

人力资源知识之绩效考核概念的解释人力资源管理考试 PDF
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/528/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_528154.htm 一直以来，人们对于绩效的作用莫衷一是，认为绩效考核是把双刃剑，既可以帮助企业改善绩效，也能把企业的绩效推向更为糟糕的一端，至于究竟是哪一端，谁也说不清楚。于是，人们就开始争论，到底是否该做绩效考核，绩效考核究竟能给企业带来什么，我们到底为什么要做绩效考核，等等。我想，这与我们对绩效考核的看法有关，我们是怎么看待绩效考核的，就会怎么操作它，我们的思路决定了出路。本文就来谈谈这个问题。当前，人们对绩效考核普遍的看法是绩效考核对员工过去一段时间的绩效表现进行打分，并将打分结果运用到薪资、晋升、培训等人事决策中，体现绩效激励和绩效惩罚，使表现优秀的员工得到激励，使表现较差的员工得到惩罚。也就是说人们把绩效考核看成了是奖优罚劣的行政手段，管理者这么看，/百考试题/收集/于是就按照思想操作绩效考核，员工这么看，就是采用各种手段，以获取考核高分。最终，绩效考核成为大家最不愿意触及的事情，成为大家发泄愤怒和怨言的集中点，于是考核成了累赘，成了额外的工作负担。这种思想由来已久，这种观念已经在绝大多数人的观念中生根发芽，这种操作模式也被绝大多数企业采用，成为主流。在这里，我想改变一下大家对绩效考核的看法。我给绩效考核下的定义是：绩效考核是对前一阶段绩效管理工作的总结，目的是为了帮助经理和员工改善绩效，获得更大的提升！下面我来解释这个定义。首先，绩效考核不是简单的打分，

而是对绩效管理工作的总结。那么，这里的关键词是绩效管理和总结，而绩效管理又包括绩效计划、绩效沟通辅导、绩效考核与反馈、绩效诊断与提高，所以，绩效考核不是简单地对着表格打分，/百考试题/收集/而是对经理和员工之间的共同工作、彼此沟通以及所取得的成功的一个总结。在此基础上，找出双方在绩效周期内存在的不足，进而进行总结和提高。由此看来，绩效考核绝对不仅仅是对表格的内容的完成情况进行打分这么简单，而是包含一系列的内容，包括经理和员工以什么样的方式确定考核指标，考核指标的具体内容是什么，怎么衡量，多长时间衡量一次，经理将如何以帮助者和支持者的身份帮助帮助员工实现绩效目标并提升能力，经理和员工应该保持什么样的沟通方式，经理是否能及时地把员工的绩效表现反馈给员工，员工是否获得了足够的资源和领导力支持，等等。绩效考核就是上述这些内容进行综合的总结，而不是简单的填表打分，填表打分只是绩效考核中很小的一部分而已。我们的管理者很容易就直接进入主题，抓住考核打分不放，认为考核打分做好就是完成了绩效考核，/百考试题/收集/实际上不是。注意，我们这里强调的是总结，我们除了打分之外，还要总结，要沟通，有了总结和沟通，员工才能真正获得考核打分之外的东西，而这些东西对员工来说是最重要的，当然，这对于经理来说也是相当重要的，因为员工的绩效一定意义上就是经理的绩效，员工的绩效都提高了，经理的绩效也就水涨船高了，胜任力也就获得提升了！其次，绩效考核的目的是为了帮助员工改善绩效，这也很关键，既然我们把绩效考核定位于帮助员工改善绩效，那么我们就不能仅仅把目光盯在绩效考核上，就不能仅

仅完成填表打分这样的简单动作，而是要做好这之外的系列工作，包括沟通、辅导、反馈等等，这些上面已经讲过，在此不再赘述。最后，说明一点，我们这样解释绩效考核概念，不代表就不用打分了，打分还是要打，但打分只是其中很小的一部分！综上，我们对绩效考核的定位决定了我们的操作模式，决定了我们的收获，如果我们把绩效考核仅仅定位考核打分上，我们就只能收获怨言和愤怒，如果我们考核定位在总结和改善上，我们收获的就是成功。这一点，您信吗？我信！"#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