

不同绩效管理模式的利弊分析(3) PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_B8_8D_E5_90_8C_E7_BB_A9_E6_c37_54327.htm

四．基于目标的绩效考核 这种考核模式主要是针对有些工作成果和工作行为难以量化的，运用此种方法比较合适，目标是衡量组织，部门和个体活动有效性的标准，如何使全体员工，各个部门积极主动，想方设法地为组织的总目标努力工作就成了决定管理活动有效性的关键。目标管理最早是管理学大师德鲁克开创其研究的，现在广泛地运用于各个机构和组织的管理实践当中，是一种常见的绩效考核方法。它主要通过绩效目标的设定，到确定完成绩效目标的时间框架，再到比较实际绩效和绩效目标之间存在的差距，弥补差距后再重新设计新的绩效目标这样一个过程来达到个目标管理循环。关于目标的设定在这里不具体阐述，接下来讲讲实行目标管理的绩效考核模式的优点：1．目标管理中的绩效目标易于度量和分解 在实行目标管理中，往往是把绩效目标进行相对应地分解，从公司总体的目标分解至部门，再从部门分解至个人，责任和权利明确。同时在目标考核上的指标也是均容易度量的，显性绩效成分比较多。2．考核的公开性比较好 因为考核是基于为部门和员工设定的目标，所以在考核上完成的成效如何，完成的程度如何，完成的量大小，是公开公平的，不存在过多的人为主观成分在里面。3．促进了公司内的人际交往 因为目标的设定是上司与下级沟通交流达成的，而且在修正和考核当中也要沟通，所以对于公司内的员工间的人际关系改善是很有帮助的。当然，目标管理考核法也是存在一些不可避

免的不足之处：1. 指导性的行为不够充分 既然是为了目标，而往往会忽视在达成目标的过程中的对下级或下属部门的指导，有时会出现只要结果，不要过程的现象。我们说在管理当中，管理的过程和结果同样重要。2. 目标的设定可能存在异议 因为目标的设定是上级与下级沟通，共同确定的，所以难免存在讨价还价的现象，设定的目标大小可能会受到人情关系的影响。而且有时会发现具体设定多大的目标，存在一定的不确定性。3. 设定的目标基本是短期目标，忽视了长期目标 我们说目标管理是针对短期的目标居多，这样的话考核也是有一定的可操作性，但在长期性的目标上，却是短期内很难考核的。关于主管述职模式和基于价值流的模式运用相对前几个绩效管理而言，在实践运用上稍微少一点，在这里不多加点评。总之一句话，适合企业的就是最好的，因为各种考核模式都不是完美的。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