

人力资源知识之绩效考核面谈的意义人力资源管理考试 PDF  
转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/540/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_540987.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/540/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_540987.htm)

很多企业把绩效考核作为绩效管理，认为填写完绩效考核表格、算出绩效考核分数，发放绩效工资就是绩效管理的结束了。其实绩效管理的首要目的是为了提高绩效，应该让员工知道自己的绩效状况，管理者应将员工的期望明确表达给员工，因此必须有绩效考核面谈这个环节。

（一）绩效考核面谈有助于正确评估员工的绩效同样的行为表现，往往不同的人会有不同的评价；即使对行为表现的评价一致，行为背后深层次的原因不同的人掌握的信息也是不一样的。管理人员对员工的评估只是代表管理人员的看法，而员工可能会对自己的绩效持有不同见解，如果管理人员将自己的评价强加到员工身上，无论评价正确与否，都将会影响员工的积极性。因此管理者和员工进行绩效沟通，对员工的绩效表现达成一致看法是非常重要的。

（二）绩效考核面谈使员工正确认识自己的绩效每个人都有长处和短处，关键是如何正确认识自己的长处和短处。当一个人做出成就时，希望获得管理者的肯定，绩效考核面谈的一个很重要内容就是肯定员工的成就和优点，从而对员工起到积极的激励作用。有效的绩效反馈可以使员工真正认识到自己的潜能，从而知道如何发展自我。人无完人，绩效提升无止境。/百考试题/收集/作为一个称职的管理者，一定会发现员工目前绩效的不足之处，给员工的工作提出意见和建议，促使员工的绩效进一步提升是绩效考核面谈时同样重要的内容。一般来讲，员工不只想听到肯定和表扬的话，他

们需要管理者明确指出工作中有待改进的方面并提出建设性的意见和建议。（三）绩效考核面谈保证绩效考核的公开公正性绩效考核面谈可以使员工相信绩效考核是公平、公正和客观的，否则员工就有可能怀疑绩效考核的真实性。反馈面谈可以促使管理者认真对待绩效考核工作，而不是仅凭个人好恶来进行考核。（四）制定绩效改进计划并确定下一绩效期的绩效目标在双方对绩效评定的结果达成一致意见后，员工和管理人员可以在绩效考核面谈中一同制定绩效改进计划。员工可以提出自己绩效改进计划并向管理者提出需要的资源支持；管理者和员工应该充分讨论改进计划的可行性并协助员工制定具体的行动计划。绩效管理是一个循环往复过程，绩效反馈环节的顺利结束就意味着一个新的绩效管理周期中绩效计划制定的开始。/百考试题/收集/因此上一周期绩效考核面谈经常和下一周期绩效计划制定面谈同时进行。可以根据上一绩效期间的绩效结果并结合绩效改进计划来制定下一绩效期间的绩效目标。"#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](http://www.100test.com)