

人力资源管理之绩效考核不是HR一个人的独角戏
人力资源师考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_644631.htm

谁是绩效考核的主体？谁应该对绩效考核负责？这个问题的解决与否对绩效考核工作的进展有较强烈程度的影响。某民营企业，从公司高管到HR专员对绩效考核都非常重视，但各部门经理的绩效考核报告总要HR部门一再催促才能收得上来，员工的绩效总结更是如此，员工与直线经理对绩效考核的积极性不高。试想，一家千人企业，如果以月度为考核周期，每个月的考核报表都要HR部门催的话，考试/大那人力资源部就不用干别的事了！与上述考核情况类似的企业比比皆是，没有员工与中层经理支持的绩效考核，其效果是可想而知的。发生类似情况的原因就是企业在实施绩效考核时没有明确考核的主体、责任者、组织者，没有对绩效考核各方的职责进行明确划定。许多企业一提到绩效考核就认为是人力资源部的事情，这是一种非常错误的惯性认识。考核应该是自上而下的涉及全体员工的管理活动，考核关系应与管理关系保持一致，因为管理者对被管理者的绩效是最有发言权的。考核主体应该是员工所在部门的直线经理，因为他们是员工岗位工作的安排者，是员工工作的指导者，也是工作标准的制定者。在考核执行过程中，人力资源部只是活动的组织者，对考核制度、考核技术的科学性和实用性负责，同时对直线经理提供技术指导，来提高团队的绩效管理能力和，所以，绩效考核的执行者（也是绩效考核的主体）正是企业的中坚力量、身为企业中流砥柱的中高层直线经理。绩效考核三者的主要内容见下表

。表：绩效考核各方职责

直线经理	HR部门	员工
1、设定绩效目标并与员工沟通	2、进行考核指导与监督	3、考核执行与评分
4、绩效反馈与面谈	1、设计绩效考核方案	2、为员工进行考核技术培训
3、跟踪提供技术指导	4、汇总、统计考核数据，对考核情况作出分析	5、考核结果运用
1、与直线经理沟通，拟订考核周期工作计划、考核标准	2、按要求完成考核内容	3、配合直线经理完成绩效考核
4、根据考核结果与反馈作出改进	通过上述分析，我们可以清晰地看出，绩效考核是以人力资源管理部门组织、策划、管理、指导、监督，各部门管理者积极参与、配合、执行，渗透企业经营管理各方面的完整的计划与评价体系，不仅仅是人力资源部的事情，需要各方的相互配合，才能完成每一轮的考核，考试/大达到改进绩效的目的。绩效考核方案中一定要明确各方职责，只有这样才不至于事后扯皮，反之，绩效考核做到最后，往往成了HR一个人的独角戏，这是很悲哀的结果。	

人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：百考试题人力资源频道点击进入：百考试题人力资源管理师网校课堂百考试题人力资源管理师预测试题希望与其他考生进行交流？点击进入人力资源考试论坛gt.>. 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