

在线资源

研究参考

公共管理

人力资源开发

人事管理

学术跟踪

国际观察

客座研究人员文章

《事业单位人事管理条例》解读

2014年劳务派遣市场调查问卷

您现在的位置: [首页](#) >> [在线资源](#) >> [研究参考](#) >> [公共管理](#)

绩效考核应向绩效奖励改进

2012-03-12 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】

来源: 总裁网 2012-3-12

绩效考核,企业人力资源管理的“双刃剑”,表面上既有目标数据,又有奖罚制度,绩效与工资相挂钩,从理论上讲应该能够发挥绩效考核的激励作用,但实际效果却大打折扣,比如:考核数据统计不全甚至不实,员工抵触情绪大,员工积极性比原来下降,部门之间、员工之间矛盾加深等等。

后来管理大师们又总结认为绩效考核不系统、不规范,于是推出了一套更为系统的包含绩效目标设定、绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效反馈、绩效改进等的绩效管理体系,也强调员工的参与,理论上讲确实很系统、很规范,但推行效果仍不理想,成为大多数企业管理的“鸡肋”,有调查数据表明绩效管理在中国企业推行成功的比例仅占14.9%,由此可见一斑。

绩效管理的出发点本没有错,目的是提升企业全员绩效,激发员工潜能,提升员工积极性与工作责任心,绩效管理在欧美企业中也运用的很成熟,但在中国企业推行过程中却受到严重障碍。原因有很多,比如:绩效管理政治化、绩效目标设定不合理、绩效指标复杂、绩效培训不到位等等,但根本原因为员工心里不认同、不接受绩效管理,笔者(孟祥磊)在对企业进行辅导的过程中调查发现,绩效管理难于推行主要是因为他们担心工资会受到影响,带着担忧去工作,不但积极性发挥不出来反而压力还会越来越大,企业虽然有宣导、有培训、有沟通,甚至还有的企业另外增加一部分作为绩效工资,但员工不接受、有抵触,效果当然不理想。

综上,东英咨询团队认为,以正向激励为根本、使员工能够以平和的心态去接受和认同才是绩效管理推行成功与否的关键,绩效管理推行的前提是员工的现有工资不能受损,应以绩效奖金的形式另外予以奖励,奖金与员工当月绩效挂钩,奖励先进,激励落后,这样员工才不会担心会扣工资,才会切实从自身角度去考虑奖金拿到多少的原因,调动责任心与积极性做出更好业绩。当然绩效奖励并不是说员工绩效差也不会承担责任,如果员工因个人工作失误给企业带来损失或严重影响则按企业的规章制度追究员工责任即可。东英咨询团队已用绩效奖励的管理模式帮助多家企业取得了突出业绩,企业的整体绩效得到显著改善,员工责任心、积极性及凝聚力得到有效提升,并受到企业与员工的一致认可。企业与员工双赢才是推行绩效管理的根本。

当然,企业方也要正确认识绩效管理,要点如下

- 1、如果企业管理运作非常规范,企业效益较好,员工积极性及责任心较强,对企业的满意度较高,不推行绩效管理也不是问题,不一定就非要推行。
- 2、绩效管理不可能解决所有问题,只要能解决主要问题,保证企业经营管理目标的实现即可。
- 3、绩效数据要做到真实、客观,不能掺杂个人情感及人际关系,这也是中国企业与欧美企业绩效管理的显著区别。
- 4、绩效目标的设定要循序渐进,逐步提升,绩效目标是可能通过努力实现的,不切实际的目标反而会适得其反。
- 5、绩效管理以奖金的形式体现结果,正向引导、鼓励为主。

声明: 凡本网注明“来源: XXX”的文/图等稿件,系出于传递更多信息及方便学术探讨之目的,文章内容仅供参考,并不代表着中国人力科学研究所赞同其观点或证实其内容的真实性。

[>> 返回](#)

相关新闻

- 杨道玲 王璟璇：地方电子政务发展水平评估：核心指标体系设计与实证(上) 2014-07-23
- 杨道玲 王璟璇：地方电子政务发展水平评估：核心指标体系设计与实证(下) 2014-07-23
- 杨道玲：电子政务工程项目绩效评估：体系与方法(上) 2014-07-23
- 杨道玲：电子政务工程项目绩效评估：体系与方法(下) 2014-07-23
- 倪海东 杨晓波：我国海外高层次人才引进与服务政策协调研究(上) 2014-07-23
- 倪海东 杨晓波：我国海外高层次人才引进与服务政策协调研究(下) 2014-07-23
- 中国人事科学研究院博士后科研工作站招收2014年度博士后研究人员公告 2014-07-17
- 梁玉萍 张敏：法国公职系统管理和改革启示 2014-07-16

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有
地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101
院办电话：010-59762700
科研管理处：010-59762558、59762526
京ICP备10211434号 京公网安备110401200210