

正确实施绩效管理

覃虹

经济全球化的时代背景使企业都面临着越来越激烈的国内和国际市场竞争。许多企业为了提高自身的竞争能力和适应能力，纷纷探索提高生产力和改善组织绩效的有效途径。事实上，绩效关联到管理的诸多领域，即使在非企业非经济的行业，绩效管理也受到广泛的关注和普遍的重视。

绩效是一个组织或个体的行为在某一个阶段的目标和结果。绩效管理是一个完整的系统，在这个系统中，组织、经理者和员工全部参与进来，管理者和员工通过沟通的方式，将企业的战略、管理者的职责、管理的方式和手段以及员工的绩效目标等管理的基本内容确定下来，在持续不断沟通的前提下，管理者帮助员工清除工作过程中的障碍，提供必要的支持、指导和帮助，与员工一起共同完成绩效目标，从而实现组织的远景规划和战略目标。战略目标的实施必然通过组织体系落实到每个人头，绩效管理就像一条线索把每个职位串联起来，把每一位员工都赋予战略任务，通过制定每一个员工的绩效目标，使企业战略、岗位、员工合为一体。绩效管理是企业战略目标实现的一种手段，通过有效的目标分解和逐步逐层的落实帮助企业实现预定的战略。

绩效管理并不是人事部门的专利，它是一个完整的系统，是一种管理手段。管理的所有职能绩效管理几乎都涵盖，包括计划、组织、领导、协调、控制等，因此，我们应该系统地看待绩效管理。

绩效管理强调目标管理，因为只有绩效管理的目标明确了，管理者和员工的努力才会有方向，才会更加地团结一致，共同致力于绩效目标的实现。有的企业管理上缺乏计划性，管理的随意性很大，企业经营处于不可控状态，绩效管理要求，必须认定合理的目标，通过绩效考核这一制度性要求，使组织上下认真分析每一阶段的工作目标，并分阶段对目标完成结果进行评价，从而加强各级部门和员工工作的计划性，提高公司经营过程的可控性。

绩效管理同时强调沟通。沟通在绩效管理中起着决定性的作用。制定绩效要沟通，帮助员工实现目标要沟通，年终评估要沟通，分析原因寻求进步要沟通，总之，通过提高管理者的沟通意识，提高管理的沟通技巧，就可以改善企业的管理水平和管理人员的管理素质。甚至可以说，绩效管理的过程就是员工和管理者持续不断沟通的过程。

绩效管理强调工作的结果，同样重视达成目标的过程。有效的绩效管理的核心就是一系列管理活动的连续不断的循环过程，它包括绩效计划、管理绩效、绩效考核和奖励绩效四个环节，一个绩效管理过程的结束，是另一个绩效管理过程的开始，通过这种循环，个体和组织绩效得以持续发展。

相关链接

让利润往上冲
把系统稳定下来
企业都有危机
品牌整合是企业做大以后的生存选择
应该重视改变
德国这届世界杯
找到关键
经济增长更应该看质量

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心