

什么是绩效考核？

◎ 杨薇明

昨天参与一场面对工程人员的促动力培训——让工作幸福起来。这类型的培训对于我们淳朴可爱的一线工程人员而言，非常的新奇、有趣。在互相沟通的过程中，因为大家打消了一些固有的制绊，所以课堂气氛非常活跃，大家畅所欲言……

期间，让我了解到不少实际存在的问题，急需解决的事项；同时，也让我发现，大家对绩效考核，存在有深深的误会及不理解！

究竟，什么是绩效考核？

绩效管理对很多人来说，都是很头疼的事儿。

员工甚至误解绩效考核就是扣钱……

让我们一起来科普一下，究竟什么是绩效考核！绩效考核都有哪些维度？

1、绩效管理的对象是组织绩效达成情况，进一步可以细分为部门绩效和个人绩效，也就是俗称的业务绩效。第一责任人也是最重要的责任人是直接实施者，也就是各级的管理人员，而非人力资源部！

业务管理者是冲在业务最前线的人，对组织的业务结果直接负责，业务有问题，必须第一时间拿出解决办法！

2、组织绩效目标要结合组织的发展愿景、战略来设定分阶段实现的目标，方为科学！对内：目标的设置值一定不能低于上一个考核年度；对外：目标的设置值一定不能低于所在细分市场的发展速度。

简单而言，在目标有效性方面，可以参考著名的 SMART 法则，即目标必须符合

合五个标准：SPECIFIC(目标具体)、MEASURABLE(可量化计算指标)、ATTAINABLE(可实现性)、RELEVANT(业务相关性)、TIME-BOUND(时间性)。

3、一旦制定出整体的绩效目标，接下来就要把目标分解到各个相关部门和人员的头上。

绩效目标分解的关键是需要组织的各个部门协同合作、共同完成，最终的原则是，每个团队或者员工的业务指标相加等于部门的总绩效指标。

4、建立完善的追踪体系：对内关注自身的经营发展，对外关注所在行业或市场的发展态势。

适当安排员工的考核频率，管理者随时了解员工的绩效目标完成情况，并根据实际情况对员工给予协助及支持，帮助员工及时调整或完成绩效目标。

5、进行有效的绩效评估

根据绩效目标 KPI 的完成情况，结合绩效目标实现过程，员工在完成工作的过程中，所展现的行为是否符合公司文化和价值观的要求。现在操作过程中比较有效的是取消管理者对员工简单的绩效打分，改为强调对绩效过程的管理及管理者与员工之间的互动。

6、管理者对员工的绩效评核结果出来后，需要进行评估结果校准，确保在部门和组织层面上发现是否有尺度不一的管理者、或有对员工的不公平现象存在。

为确保绩效校准会议的高效，一般原则是：抓两头、放中间。把绩效评级最好和最差的人挑出来放在桌面，鼓励相关业务领导互相质疑与挑战，最终确保大家按照统一标准去评估员工的绩效结果，确保公正。

7、绩效考核结果运用最直接的方式就是工资调整和奖金分配、员工晋升。工作绩效是衡量员工的必要条件，绩效占前 25%的员工方能享有被提拔的机会。

8、绩效管理并非简单的把员工分为三六九等，而是为了帮助员工提升自己的绩效，最终推动实现整个组织的绩效。人力资源部有义务为管理者提供相关的培训机会，帮助管理者掌握必要的“辅导技术”。

绩效考核，其实就是一个工具，一个沟通方式，也是持续的、开放的，以团队为中心，转而注重员工职业发展的一项重要流程。

让我们一起学习，一起进步，把我们公司的绩效管理变成一项贯穿一年始终的、实时的管理流程，帮助公司和我们员工自己实现自己的目标！