人力资源实战案例六

绩效考核的三个迷失在企业的管理过程中，很多高层的管理者都希望自己的团队是一个高绩效的团队，所以通常都会要求做「绩效考核」，但大多数企业管理者在日常的管理运作上，更多的关注在可产生绩效考核——三只老鼠的故事三只老鼠一同去偷油喝。他们找到了一个油瓶，但是瓶口很高，够不着。三只老鼠商量一只踩着一只的肩膀，叠罗汉轮流上去喝当最后一只老鼠刚刚爬上另外两只老鼠的肩膀上时绩效考核中的心理术人力资源管理体系包括员工招聘、培训、绩效考核、薪酬和企业文化建设等方面，其中绩效考核是人力资源管理体系的重中之重，因为绩效考核可以提高员工的业务水平,激发其工作热情，确保工作的高效运行。

**绩效考核量化管理的4321法则绩效管理是人力资源工作的重心，而目标又是绩效管理的重中之重，但职能部门的目标量化又是绩效管理中的难点和盲点。**

五招做好绩效考评岁尾年末，绩效考评临近，对于即将迎来年度绩效考评的个人来说，充分利用绩效考评的良机意味着在正式考评前就正面而积极着手做准备。

关于促进考核人本化的思考考核面对的是特点迥异的个体，关注被考核者的需求是做好考核工作的一个重要方面。笔者认为，从“以人为本”的角度审视考核工作，增强考核的人本化，对于发挥考核制度的激励作用具有重要意义。

“多头领导”下的考核方式探析“多头领导”是组织设计中避讳的原则之一。然而，在现实组织结构设计中有时也事出无奈，一方面是下面部门人员素质不够造成不能独立开展工作、需要其上级部门协助管理和指导推进，另一方面是出于管理监督、相互制衡的需要。

绩效考核“九要九不要”绩效考核不等于绩效管理，它只是绩效管理的一种途径和手段。然而，很多企业甚至一些咨询师和培训师，则把绩效考核当作全面绩效管理，“以考代管”。不仅如此，即使在绩效考核中也存在着一些严重的问题。

提高 “绩效考核”执行力的六招考核的落地，关键靠执行。从某种意义上讲，执行是绩效管理的理念、方法、技术以及激励措施的兑现、改进方案得以付诸实施的最重要环节。

用中国的思维方式理解绩效考核接触绩效考核不是太长时间，谈不上深刻理解，我也不是hr，讲的话难免还会有偏颇，属于小家之言了，近来因为跟做绩效考核的hr接触多了，再加上自己也在实践，开始信心十足，慢慢的耳边听到了很多人的抱怨，无非就是难做绩效考核误区的规范管理《汉书》陈平传记载，陈平，阳武户牖乡人也，小时候家里很穷。但陈平喜好读书，尤其是黄帝、老子等道家的学说。

小心绩效考核的负作用未来真正拥有竞争优势的，将是那些能够激发组织成员超越自利性追求的企业。某公司的人力资源总监最近很郁闷，前段时间根据销售人员月度考核体系模糊的缺点，人力资源部牵头对其进行了重新设计，没想到这个被寄予厚望的新体系实施后事与愿违，产生了令人担忧的现象。

略论绩效考核之本末绩效考核是大多数企业都头痛的事情，也是企业寻求管理咨询服务的主要需求。所以，不论是企业管理人员还是咨询服务人员，都很有必要搞清绩效考核中的本末问题。

论中小企业绩效考核方案的实施每个企业都在谈论绩效考核的问题，然而真正得到贯彻实施的却为数不多。究其原因，大多是企业在制定绩效考核方法的时候过于草率，没有充分考虑企业的实质问题究竟是什么。

跨部门团队的绩效考核随着公司内组织形式逐渐向团队形式的过渡，许多公司不断地调整团队的结构和功能，促使团队向开放性、灵活化和虚拟型发展，团队不仅仅限于某种单独的功能，团队与团队之间的协作加强，吸收不同功能部门的人员加入某种专业团队的情况越来越多，使得传统的考核制度已经无法满足新型团队的要求。

绩效评估，“和”而不是“给”!你如何看待你和员工在绩效管理中的关系，决定了你能否从绩效管理中获取成功。很多管理者认为自己的角色是判断者，自己的价值在于对员工的绩效做出判断，因此备受困扰。

绩效考核的故事——两熊赛蜜黑熊和棕熊喜食蜂蜜，都以养蜂为生。它们各有一个蜂箱，养着同样多的蜜蜂。有一天，它们决定比赛看谁的蜜蜂产的蜜多。

别再让你的绩效考核“认认真真走形式”有关学者对国有企业的绩效考评有一个七个字的评价，我觉得非常贴切，叫做“认认真真走形式”。如果你曾经在国有企业工作过，如果你和国有企业管理层有过深入的交流，你应该会赞同这种观点。

推行绩效考核过程中的阻力与对应万事开头难，一项新的制度需要推行时，总会遇到各种各样的困难。特别是涉及到员工的利益的制度时，更是如此。笔者在历任的企业中都有主导推行过绩效考核，也帮助过客户和朋友的公司推行过。

多层次综合运用绩效考评结果多数企业对绩效考评既爱又恨。爱它是因为绩效考评是一个时尚的管理工具，领先企业都在用，甚至于有企业还企图“一考百了”，用考评代替一切管理手段;恨它是因为开始时轰轰隆隆，运行时流于形式，考评期末时要么不了了之，要么把考评结果只是用于罚款。