

# 北京企业绩效管理体系构建

生成日期：2025-10-21

绩效管理制度：绩效管理制度是企业人力资源管理的中心职能之一绩效管理标准规范，绩效管理制度是为了实现科学、公正、务实的绩效管理的规范，使之成为有效地提高员工积极性和公司生产效率的手段。为提高公司竞争力，保证公司目标的顺利达成，在公司形成奖优、管理标准、公平人性的氛围。因此绩效管理制度是公司管理体系中重要的组成部分，也是人力资源管理管理中心保障。中心思想：绩效管理是实现部门目标及公司发展战略的基础管理保障；不是简单的打分评级。绩效管理是促进业务目标达成的必要手段。绩效管理是所有管理者的基本职责之一；不只是人力资源部的工作。管理者与下属持续的沟通是达成绩效管理效果的中心。为了成功地实施绩效管理，主管人员需要一系列技能。北京企业绩效管理体系构建

在绩效指标体系的目标的确定过程建议采用混合式的沟通，因为，目标值的确定是双向过程，目标不能定得太高或太低，太高没有激励，太低没有实施价值，这就需要考核者与被考核者之间充分地沟通，通过充分地沟通，是被考核者知道自己的考核指标和目标，便于他们完成目标。这个沟通过程主要涉及组织者、考核者和被考核三者之间的沟通。绩效实施沟通主要是指在绩效管理过程中，绩效辅导和绩效考核过程中的沟通。这个过程主要是考核者与被考核者之间的沟通。北京企业绩效管理体系构建绩效辅导沟通是绩效管理的重要环节，这个环节工作不到位。

“德能勤绩”等方面的考核具有非常悠久的历史，曾一度被国有企业和事业单位在年终考评中普遍采用，仍然有不少企业还在沿用这种思路。“德能勤绩”式的本质特征是：业绩方面考核指标相对“德”“能”“勤”方面比较少；大多情况下考核指标的关键要素并不齐备，没有评价标准，更谈不上设定绩效目标。本文借用“德能勤绩”的概念，就是因为这类考核实质是没有“明确定义、准确衡量、评价有效”的关键业绩考核指标。从某市专卖局对执法监督员的工作绩效考核表可以看出，任何一项指标都没有评价标准，考评者打分没有评价依据。

如何改变绩效管理就是绩效考核、绩效考核就是挑毛病的错误认识呢？首先要使员工认识到绩效管理和绩效考核会带来好处。无论绩效管理还是绩效考核，并不会损害各级管理者和员工的利益，相反会促进个人能力素质的提高，这在日益激烈的职场竞争中是非常关键的。其实，任何组织并不会因为没有绩效考核而不淘汰员工，没有绩效考核并不意味着是铁饭碗。绩效考核是一个非常有效的主管与下属交流沟通媒介，在绩效管理过程中员工会得到主管的辅导和支持，绩效考核结果反馈使下属知道自己的缺点和不足，从而个人能力素质和业务水平都会得到提高。其次，还是要加强对各级管理者有关绩效管理工具、方法和技巧的培训，使绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价以及绩效结果应用等环节工作落到实处。组织结构和控制是部门绩效管理的基础。

绩效辅导沟通的必要性在于：管理者需要掌握员工工作进展状况，提高员工的工作绩效；员工需要管理者对工作进行评价和辅导支持；必要时对绩效计划进行调整。定量指标在绩效考核指标体系中占有重要的地位，在保证绩效考核结果公正客观方面具有重要作用。但定量考核指标并不意味着考核结果必然是公正公平，考核结果公正公平不一定需要全部是定量指标。要求考核指标全部量化的管理者，在某种程度上是不称职的，表明其没有正确评价下属工作状况的能力。只有建立公平公正的评估系统，对员工和组织的绩效做出准确的衡量。北京企业绩效管理体系构建

绩效管理强调组织目标和个人目标的一致性，强调组织和个人同步成长，形成“多赢”局面。北京企业绩效管理体系构建

绩效管理沟通主要是指组织者、考核者、被考核者他们之间沟通。根据绩效管理循环，将绩效沟通分为三个沟通过程：绩效计划沟通、绩效实施沟通和绩效结果沟通。绩效计划沟通主要是指在绩效管理实施前的培训过程、绩效指标体系的建立、目标值的确定过程的沟通。其实，绩效管理知识的培训过程也是沟通过程，在培训中，培训者将绩效管理的知识讲给大家听，在讲的过程听取学员的意见等。通过这种方式，把绩效管理的知识传授给大家。绩效指标体系的建立以及目标值的确定等更是离不开沟通，在这个过程中主要有三种方式，一是从上向下沟通，二是从下往上沟通，三是混合时沟通。在指标的设定时，应该从上往下沟通，因为，绩效指标体系是从公司的战略分解与员工岗位职责相结合来确定的。北京企业绩效管理体系构建

隽略管理咨询（上海）有限公司主要经营范围是商务服务，拥有一支专业技术团队和良好的市场口碑。公司业务分为才略®组织发展云，达略®绩效管理云，瑾赋®人才测评云，人力专业赋能等，目前不断进行创新和服务改进，为客户提供良好的产品和服务。公司从事商务服务多年，有着创新的设计、强大的技术，还有一批专业化的队伍，确保为客户提供良好的产品及服务。隽略咨询立足于全国市场，依托强大的研发实力，融合前沿的技术理念，飞快响应客户的变化需求。