

人力资源综合辅导:雅芳如何考核者 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/295/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_295473.htm 雅芳内部倡导的是“绩效导向下的人本管理”，在这种绩效制度下如何进行人力资源部门的考核管理呢？雅芳大中华区人力资源总监赵国简介绍，与其他部门一样，人力资源部也有相应的KPI指标，并对每项指标进行了具体的要求。比如对招聘工作的考核要求是：主管级以上人员的职位空缺60天内招到的比例要超过85%，当然还不能滥竽充数；新入职员工试用期合格率要达到一定数值，同时费用要控制在预算的99%以内。另外公司还会根据不同人所负责的“项目”完成情况来考核。比如一段时间以来，公司出现了加班现象，不是假加班，是真加班。经常性的加班会使人效率低下，而且影响家庭关系。公司管理层去年发现了这些问题，今年专派一个人负责这个项目，调查公司加班为什么越来越多，是任务分配不合理，还是临时工作太多等别的什么原因，找出原因，提出改进控制措施。这就属于把公司业务发展结合起来的人力资源部的“项目”。再比如还有一项对人事经理“你的通才做得好不好”的考评，这项考核占总体考核的15%。具体做法是HR每年给分公司经理、区域经理们下发调查问卷，请他们来考评他的人事经理的服务质量。对他的沟通情况、工作成效、专业知识等进行打分，分数每年都要有增长。调查的结果不仅反馈给人事经理本人，还反馈给参与填表的业务经理，并由人力总监给每一个参与调查的业务经理写一封感谢信，请他们监督人力资源部改进服务。这是很简单的一个调查工具，但也是监

督和考核人力资源工作的好方法。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com