

人力资源知识之绩效考核必需的基础条件人力资源师考试

PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/597/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_597243.htm

人力资源是企业的第一资源，员工绩效水平决定着人力资源价值的实现程度，绩效是企业永远的重点，没有绩效，一切无从谈起。很多企业在实施考核时扩大了绩效考核的积极作用，并没有考虑企业对绩效考核负面效应的承载能力，没有考虑企业对考核问题的解决能力，更没有考虑企业自身实施绩效考核条件是否成熟、基础是否完善，从而导致了在考核实施中遇到阻力，最后不了了之甚至浪费人力和财力，起不到应有的效果。系统性的绩效考核并不是每个企业都可以做，这需要诸多方面的条件。

一、高素质的员工队伍是实施绩效考核的人才基础 绩效考核对员工的知识储备、学习能力、判断能力等综合素质有较高的要求，首先，被考核人要有良好的工作计划能力，能对考核区间（时间段）的工作任务作出合理的计划安排，因为计划是考核的起点，没有计划就没有考核。其次，被考核人还要有较强的过程控制能力，要严格按照工作流程要求完成设定的任务，因为考核不仅仅是对结果的评价，更是对过程的控制，即使工作达到了预期效果，但在实施的过程中违背了工作流程、企业文化和价值理念，考核也不可能是合格的。再次，考试/大考核执行人要有较强的识别能力与考核指标设定能力。考核内容的确定，在客观上要求考核执行人具备准确的识别判断能力，能够分清哪些工作需要考核，哪些工作不需要考核，指导下属员工确定合理的考核计划。合理的考核评价体系要求考核执行人有系统的指标设定能力，

能够对工作内容设定出数量、质量、效果、时间等各项考核指标。所以，在人员素质不高的劳动密集型制造企业推行绩效考核是有一定难度的。

二、严密的管理架构是实施绩效考核的组织基础

实施绩效考核需要企业具有层级管理的阶梯式组织结构，这也是考核得以实现的基本前提。管理架构严密包括两个方面，一个是职能、职责和职权的分工要明确。绩效考核是基于工作内容的考核，是具体的，而不是空洞的，如果一个企业没有明确的职责职能分工，没有科学的职位说明，一项工作由谁来完成是不确定的，这样的企业是管理基础不完善的企业。在这样的企业里，首先应该通过工作分析，建立岗位职责，进行定岗定员，实施绩效考核为时尚早。另一个是管理层级要明确。因为考核关系与管理关系是一致的，管理关系不明确，考试/大考核就无法进行。明确管理层级是解决绩效考核的方向性问题，谁考谁的问题都没解决，考核还有何用。管理者要正确认识基础管理与高端管理，绩效考核是属于高端管理的，在基础管理不完善的企业，进行绩效考核是行不通的，如果非要搞考核，将会遇到大大小小的绊脚石，结果还得从头再来。在不具备考核条件的企业，管理者应该创造有利条件，促进考核的实施。首先要通过教育培训提高企业员工尤其是中层员工的识别能力、管理能力，优化企业组织结构，理顺层级关系，同时再辅助以绩效考核理念的宣传，逐步地提高员工的认识水平，在此基础上分阶段、分步骤地有续推进。

人力资源管理师复习宝典更多信息请访问：[百考试题人力资源频道点击进入](#)：[百考试题人力资源管理师网校课堂](#)[百考试题人力资源管理师预测试题](#)希望与其他考生进行交流？[点击进入人力资源考试论坛](#)>>

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