

深圳市写春秋企业管理咨询

以提升客户组织能力和实施管理变革为己任，为客户提供科学实用的人力资源管理落地解决方案，包括战略管理、组织变革、绩效管理、薪酬管理、企业文化、流程管理、股权激励等。

之所以将绩效管理和绩效考核放在一起进行比较，原因是在企业管理过程中这两个概念经常被混淆。虽然字面的意思上已经非常明确了，但实施起来却往往存在这样一种现象：管理者将绩效管理等同于绩效考核，认为它们是一回事，只不过叫法不同而已。实际上这种观点是错误的，那么绩效管理和绩效考核有什么区别呢？

绩效考核是人力资源管理中广为人知的一个概念,而绩效管理的概念相对比较陌生。提起绩效考核，人们就会想起年终总结时填写的各种眼花缭乱的报表。填完各种报表后，主管和每个员工进行谈话，签上名，考核工作就算完成了，人事部门也很满意，每个人又回到往常的工作中去，而表格则被丢弃在人事部门的档案柜里，无人问津。即使以后想要依据这些表格做出一些人事决策，操作起来也很困难，因为表中所提过供的信息往往不够明确，这样所做出的人事决策也不符合实际情况。于是，绩效考核经常流于形式。究其原因，出现这样结果的根本原因之一就是把绩效考核和绩效管理孤立开来看待。

随着经济全球化的步伐越来越快，市场竞争日渐激烈，在这种激励的竞争中，企业要想取得竞争优势，必须不断提高其绩效管理水。曾有管理学家指出：大部分正在使用的绩效评价系统都有许多不足之处，这一点已得到广泛的认可。绩效评价的明显缺点在于，对绩效的判断通常是主观的和武断的；比如说：不同管理者的评定不尽相同；反馈延迟会导致员工因好多绩效没有得到及时的认可而产生失落感；又或者根据员工某一个很久以前的不足做出较低的评价。

事实证明，提高绩效的有效途径是进行绩效管理

。因为绩效管理是一种可以提高组织员工的绩效、开发团队和个体的潜能、使组织不断获得成功的管理方法。

通过绩效管理，企业可以实现其持续发展的目标，可以达到以下效果：

- 1、打造一个以绩效为导向的企业文化
- 2、激励员工，使他们的工作更加出色
- 3、激发员工自身的潜能、提高他们的工作满意度
- 4、增强团队凝聚力，从而改善团队绩效。

绩效管理和绩效考核在哪里

绩效管理与绩效考核是不同的，绩效考核只是绩效管理过程中的一个环节，而绩效管理是事前计划、事中管理和事后考核所构成的完整过程。

绩效考核是绩效管理的重要一部分。绩效考核和绩效管理是相辅相成的。有效的绩效考核有赖于整个绩效管理活动的成功开展，而成功的绩效管理同样也需要有效的绩效考核来支撑。

绩效考核与绩效管理并不是等价的，但传统的绩效考核往往忽视了绩效管理的全过程。下图列出了绩效考核的主要区别。