

公立医院绩效考核的意义 绩效考核的意义及总结(大全5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

公立医院绩效考核的意义篇一

本人目前在一家大型央企总部工作，所在的部门为人力资源部，具体负责整个集团的薪酬管理和集团总部职能部门的薪酬管理工作，在多年的工作中，一直有一个困惑，觉得目前公司的绩效考核体系存在不少问题，尤其是在对职能部门进行绩效考核时，发现效果并不明显，难以达到激励和约束作用，绩效考核基本上形同摆设。

在本文中，本人将就我公司总部目前绩效考核中存在的问题与老师进行探讨，并提出自己的一些解决办法。

一、集团总部概况

目前，集团总部约有300人，共有十个部门，均为职能部门，具体包括：人力资源部、办公厅、财务部、战略计划部、稽核审计部、法律部、管理信息部、党务工作部、风险管理部、工会，而集团旗下有40多家一级子公司，一千多家二级子公司，整个集团共有将近20万人。

集团总部的管理模式是管理控股模式，总部没有事业部，各部门主要承担对子公司的相应模块的管理工作，人员主要以有多年工作经验的员工组成，绝大部分具有本科乃至硕士学历，平均年龄43岁。

二、现行绩效考核模式简介

在对总部部门人员的绩效考核上，公司采取目标管理模式，由人力资源部负责组织实施，各部门具体执行，分成三个步骤：

1、年初制订目标

在年初统一拟订岗位工作目标，具体到每一名员工，所设定的指标以工作内容为主，每个人大概是5-10个目标。目标的制订经过部门直属领导(处长)和员工本人的确认，最终部门同意即可生效。

2、期中进行工作回顾和评价

在每个季度末，由人力资源部组织各部门对员工进行期中工作回顾，主要以员工自评的形式，对过往季度的工作进展、效果进行评价，并经过直属领导(处长)的确认，提交部门存档。但是，期中评价并不直接影响个人年中绩效，只是作为完善工作、促进年度目标完成的一个手段。

3、年终集中考评

在每年的年底，由人力资源部组织，由员工在线填写“个人年度目标完成情况表”，全面自评个人工作完成情况，提交直属领导(处长)，再由处长出具考核意见和建议，提交部门，经部门领导班子审核同意，即为个人最终年度绩效考核结果。在这个环节中，员工自评大约占30%权重，直属领导(处长)占50%权重，最后部门领导班子意见占20%权重，但这个并未明确在制度中。

4、考核结果的运用

员工个人年度绩效考核结果分成“优秀”、“称职”、“基

本称职”、“不称职”四个档次，其中，“优秀”和“称职”属于合格，符合其他条件即可享受职位晋升、薪酬调整等待遇；“基本称职”者不享受职位晋升、薪酬调整等待遇，如果连续两年“基本称职”，将会被调整职位和薪酬；“不称职”者将接受再培训，如培训之后仍不符合公司要求，公司将考虑解除劳动合同。

三、现行绩效考核模式存在的问题

虽然考核的`频度并不低(一年4次)，但在实际运行中，仍存在许多问题，直接导致绩效考核制度形同虚设，难以真正发挥作用，主要体现在以下方面：

1、工作难以量化，无法量化考核

前文已经述及，因总部部门职能所限，各部门工作基本上是以日常管理内容为主，没有财务指标、销售指标等可量化指标，因此，在考核时主要以定性描述为主，这就直接导致了考核的模糊化，难以打分，在实施考核之后，就难免会出现相互扯皮的现象，直属领导也容易陷入困惑，只好凭个人直观感觉打分，很难确保考核结果的客观性，效果就大打折扣。

另外一方面，因为考核指标难以量化，同样会造成员工的消极怠工，工作能拖则拖，事情能推则推，多一事不如少一事，因而也造成了工作效率低下的不良局面。

2、平均年龄偏大，实施压力大

总部平均年龄达到42岁，最高峰时期达到45岁，大部分人员均已在公司工作多年，再择业能力偏弱，因而，在对他们进行考核时，很难真正制度化，同时领导在打分过程中也很容易“放一码”，这就导致了考核结果的不客观乃至无效，该淘汰的人无法淘汰，人才流动也很难实现。

3、考核不透明，员工对考核结果不信服

在考核中，直属领导(处长)和部门领导班子打分这两个环节都是单独进行的，虽然会有一个员工确认的过程，但也流于形式，更类似于“知会结果”的形式。同时，在考核结果出来之前，同部门员工不能够知道其他同事的考核结果，这就可能导致暗箱操作，同时员工也对领导充满了不信任感，那么绩效考核的效果就是适得其反，违背了考核的初衷。

四、个人的一些看法和建议

针对公司现行的考核模式和存在的一些模式，本人提出个人的一些看法和建议：

1、增加员工之间的三百六十度互评

针对考核的不透明情形，可以在年中考核的环节增加一项员工互评，同级别的员工进行互评。在互评指标的设置上，可以考虑“工作效率”、“工作质量”、“沟通协作”等指标，主要是敦促职工之间相互监督，增强沟通，提高工作效率。

本互评环节可以设置20%乃至更高的权重，可以增强考核的透明度，同时也易于得到员工的普遍认可。

2、改进指标的设置，缓解指标难以量化带来的压力

在制定工作目标时，可以考虑引进工作完成时效、下属子公司满意度、其他部门评价等指标，将纯粹本部门的定性描述转变为其他准量化指标，这样可以促进员工提高工作效率，并注重与其他部门和子公司的沟通，有利于改善工作质量，提高工作满意度，同时也增强考核结果的客观性。

3、强制执行“末位淘汰制”

针对考核结果中出现的活稀泥现象，可考虑实施“末位淘汰制”，分别对四个考核结果档次设置权重，拉开考核差距，并重点强调“不称职”的比例，坚决执行末位淘汰。对一些人数较少的部门，可以考虑进行合并同类项，将几个职能相近、工作相似的部门合并起来一起进行考核。

在进行末位淘汰制的过程中，在后续培训、人员流动等方面制定配套制度，保证制度的顺利推进。因为公司是一个综合性的大型企业，对于末位淘汰的人员，可以考虑推荐到子公司就业，也让职工有一个新的选择。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索绩效考核的意义及总结。

公立医院绩效考核的意义篇二

政府绩效评估，是指运用科学的方法、标准和程序，对政府机关的业绩、成就和实际工作做出尽可能客观的评价，根据管理的效率、能力、服务、质量、公共责任和社会公众满意程度等方面的判断，对政府公共部门管理过程中的投入、产出、中期成果和最终成果所反映的绩效进行评定和划分等级。政府绩效评估旨在提高政府公共管理和公共服务能力，是以公共责任和顾客至上为核心理念的政府改革策略，是持续改进和提高政府部门绩效的一种行之有效的管理工具。

20世纪80年代以来，西方国家为应对科技进步、全球化和国际竞争的环境，解决政府机构臃肿、行政效率低下、公众对政府的信任危机等问题，普遍采取了以公共责任和顾客至上为核心理念、以谋求提高效率与服务质量、改善公众对政府公共部门的信任为目的的政府绩效评估措施。随着我国行政体制改革的不断深入，开展政府绩效评估对转换政府管理理念、转变政府职能、提高政府行政效率等方面具有重要的实

意义。具体表现为：

开展政府绩效评估有利于转换政府管理理念

传统的行政管理过分强调维护政治统治和对社会进行管制，而忽视了对社会公共事务的管理和提供公共服务的服务性作用，忽视了社会公众对行政管理主体及其行为的监督和制约。科学的政府绩效评估通过引入外部评估机制，吸收外部评估主体，能够使公众的意愿得以顺畅有效的表达，从而促进政府转换管理理念，引导政府主动反思传统行政管理的利弊，跳出原有的思维模式，接受新的管理理念和理论，提升政府管理思维高度，扩展思维广度，回归科学与理性，强调以社会公众的需求为依归并对社会公众负责。因此，开展政府绩效评估有利于建立和发展广泛的社会公共责任机制、树立政府的服务行政意识。

开展政府绩效评估有利于转变政府职能

当前我国政府职能正在进行重大调整，但政府职能的“三位”（即越位、错位、缺位）现象仍一定程度的存在。因此，必须“要加快转变政府职能，深化行政审批制度改革，切实把政府经济管理的职能转到主要为市场主体服务和创造良好发展环境上来，”全面实现从“全能政府”向“有限政府”、从“管制政府”向“服务政府”的转变。绩效评估在很大程度上为政府衡量特定职能的合理性与必要性提供了一个较为清晰的标准和尺度，有助于理顺各种关系，有效地转变政府职能，提供公共服务，追求经济、高效和公民满意度，进而建立政府与社会之间的良性关系，为深化体制改革提供理论上的支持和技术上的帮助。

开展政府绩效评估有利于提高政府的行政效能

现代政府管理的核心问题是提高绩效。绩效评估在政府运作和管理过程中引入了成本——效益机制，将成本与效益相连，

力求以最低的成本获得最大的效益，从而提高资源投入的效益，有效地制止政府行为中的亏损现象和浪费现象，促使政府在管理的各个环节进行审慎的抉择和衡量。绩效评估结果有利于政府确定工作中的问题所在，并科学确定未来的绩效指标，合理地配置和使用公共资源，协调整个组织系统和落实管理人员的责任，增强政府工作的针对性和实效性。由此可见，政府绩效评估为降低行政成本和提高行政效能提供了有效途径。

开展政府绩效评估有利于改善政府形象

绩效评估过程强调公民和组织参与公共行政的决策和执行过程，注重建立信息收集、传递与反馈机制，对政府工作做出尽可能全面、科学的描述并公之于众，从而为公众对政府及其所提供的服务进行选择提供了依据，使政府工作成绩得到认可，并促使政府对工作中暴露出的问题，虚心接受公众批评并积极采取措施进行改正。同时，公众的意见和建议也能够及时反映到相关部门，以加强政府与公众之间的交流与沟通，建立和巩固公众对政府的信任，激发公众的政治热情。通过开展政府绩效评估，倡导以公众满意度为主要评价标准，使政务真正体现民意，促成政府工作实现由“暗箱操作”到“阳光行政”的转变，将在很大程度上改善政府形象和提高政府信誉。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索政府绩效考核的意义。

公立医院绩效考核的意义篇三

绩效考核(performance examine)也称成绩或成果测评，然而大家了解绩效考核的目的与意义各是什么吗?下面是爱汇小编给大家整理的绩效考核的目的与意义，供大家阅读!

一、绩效考核目的定位偏差的表现

1. 以考核作为评薪定级的依据

不少企业的高层领导在谈到绩效考核时，都认为考核即是管理，管理即是考核，把考核摆在了很高的位置。的确，不考核怎么知道员工的工作情况，不考核员工怎么会重视这些工作，考核就像一根指挥棒，指引着员工按照企业的要求去工作，为了增强考核的牵引力，就必须加大考核使用的力度，在众多的考核结果使用中，诸如末位淘汰、培训、员工职业生涯规划、晋升和发奖金定薪酬等级，众多企业高层都偏爱把薪酬和绩效结合起来。据调查，企业实施绩效考核的目的，被调查企业列在前三位的分别是：把薪酬与绩效结合起来(75.9%)；检查工作完成情况(55.4%)；培养员工的能力(54.5%)。

绩效管理的主要目的应是用来帮助员工提升绩效，进而达到提升企业绩效的目的。“把薪酬与绩效结合”只应该是绩效管理的副产品，它是保证绩效管理能起到作用的重要手段，而不应该是绩效管理的主要目的。但是从这一调查结果可以发现75.9%的被调查企业把“把薪酬与绩效结合起来”当作是绩效管理的主要目的之一，这样就会导致企业最终为了“薪酬”而不是“绩效”进行绩效管理，从而使绩效管理误入歧途，这一点值得中国企业高度关注。

2. 评价员工工作情况，防止员工“偷懒”

这个考核目的是基于对员工愿意主动做好工作的怀疑，在管理理念上，这样的企业持“x”理论，认为员工是懒惰的、不愿意负责任的、只看重物质激励、必须在监督下才能完成工作。但是过于强调这一点，直接导致在实际的绩效考核操作过程中，管理者认为要时刻监督员工，防止其偷懒，员工绩效高低的结果胜于绩效的形成过程，热衷于判断、收集员工绩效好坏的信息，作为年终考核公平、公正的依据，对于员工为

什么绩效高和业绩低下，则没有探究和观察的兴趣，更谈不上还要针对问题所在帮助员工改进。

过多的关注如何评价员工，如何让评价结果在员工中平衡，也带来一种效应和风气，就是大家都着眼于已经完成的工作，不断寻求利益的均衡，只顾回头和低头看，如何劝说和说服员工接受考核结果，忘了抬头向前看，应该关注员工未来的发展和改进，给予员工辅导和培训，帮助员工提高绩效，进而提升组织的绩效。

3. 提高管理的约束力，强调威慑与服从

当考核主要为了评价员工、以考核结果来给员工发薪定资时，不少主管为了提高管理的约束力，增强自己的威信，进而提高员工的执行力，就在考核上大做文章，如果平时员工听从安排，工作按照自己的意图来展开，即使最后工作效果不尽如人意，在考核时也是网开一面，但是，对于一些喜欢标新立异、在工作中个人主见过多的员工，哪怕最终的业绩结果很好，在主管眼中仍要大打折扣。同时，一些主管对于工作中有想法、喜欢创新的员工表面上会听之任之，甚至以他的经验来看继续这样做下去要出问题，也不做提醒，只等最后工作果然出了大纰漏了，再摆出一副公事公办的样子，严格的按照考核规定打上很低的考核等级，事后也不做绩效反馈与沟通，最好将该员工连续几次评上最低等级，按照公司规定末位淘汰出局。

这样一来，“杀鸡骇猴”，以公司的考核制度作为约束员工的最好法宝，要求员工绝对的服从主管的安排，不允许任何的“试错”和创新，只有听从主管的思路和方式开展工作，做个听话的员工胜过做个有思想的员工，无形中，主管的地位得到空前巩固，但是，公司的利益可能就在这种因循守旧和绝对服从中逐渐损耗。

二、绩效考核目的定位偏差的影响

1. 绩效考核流于形式

正是由于以上绩效考核目的的偏差，很多企业把绩效管理简化成了绩效考核，最终绩效管理不仅没有带来组织绩效的提升，相反成为各级管理人员的一个负担。

不少企业的绩效考核采用强制分布法来规定考核最终结果的分布状况，以免出现趋中效应和过宽或过严现象。由于考核等次的确定要与职务升降、工资高低挂钩，因此人人关注。有些主管怕伤和气，就采取或默许今年评张三，明年评李四，后年评王五的做法，背离了绩效考核的初衷，形成了“优秀轮流当，合格年年过”的现象，如果公司把考核结果和等级和基本工资的调整挂钩的话，就更需要全面平衡，保证每位员工能获得自动调薪的机会，至少不能因为考核等级上不满足条件而错失加薪的机会。在不少主管和员工眼中，既然公司定了这样的考核制度，就应该尽可能的研究出对每个人都有利的博弈方案。只有皆大欢喜，才能够保证工作的顺利开展。至于，“末位淘汰”制度，只要有自动离职者，今年的末尾就非他莫属。

2. 忽视绩效改进

当企业的管理者视绩效考核为惩罚和监督员工的“大棒”，自然导致主管和员工过于关注绩效考核的评价过程，不关心考核后绩效的改进，对于员工绩效的高和低，主管只满足于作出评价，并且尽可能让员工接受这个考核结果。实际上，绩效考核的主要着眼点是通过考核让员工发现自己的长处和不足，进而帮助员工改进工作方式和方法，提升个人业绩和组织绩效，而且，这个改进过程应该随时进行，一旦发现问题就应该及时做出纠正，从而保证最后考核的时候不出现大的失误和问题，正如日本丰田公司的精益制造原则秉承的理念，“次品是在生产的时候就出现了，而不是等到次品制造出来了再通知员工业绩低下”。

因此，对于员工的绩效考核应该把关注考核结果的重心移到关注绩效改进上，随时观察和提醒员工绩效出现了什么问题，如何纠正。不难看出，此时，主管的辅导、帮助责任高于评价，主管应该是教练而不是法官形象，无形中，员工绩效的高低以及是否有改进的空间和余地，紧密地和主管的考核权利挂钩，主管只有先行使好了帮助和教导的职责，才能够对员工做出让员工心服口服的评价结果。只有主管切实的关注绩效的改进，才能让考核这根指挥棒挥舞得虎虎生风，才能保证企业绩效的提升。

绩效管理是人力资源管理的重要模块，通过绩效管理，企业将战略目标与员工个人目标相统一，同时也是实现“管理人员能上能下、员工能进能出、收入能增能减”的重要依据。但对于总部机关的绩效评价以及子分公司的领导班子评价，很多单位还没有理想、成熟的解决方案，在开展过程中遇到很多阻力和困惑。

培训开发：绩效考核结果作为寻找业绩短板和能力短板和培训开发的依据，尤其是能力态度的考核结果。

晋升调整：据绩效考核的结果，应用于职位晋升、后备人才选拔等，让人才充分发挥作用。

岗位调整：根据每个人的能力特点，可以考虑调整岗位，在合适的岗位上发挥更大的作用。

绩效改进：给员工反馈绩效考核结果，给员工提供绩效改进建议，同时对培养与发展提供一定程度上的建议。

薪酬浮动：根据绩效评估的结果，将考核的结果应用于浮动薪酬上，兑现员工浮动薪资。

优势

引导性：以激励导向，个人目标与组织目标相统一，通过绩效管理实现管理的引导作用；

真实性：系统操作、匿名评价、自动汇总，能够真实地反映部门和个人的绩效表现；

公平性：评价过程和结果公平公正，令人信服；

可比性：部门间员工绩效横向可对比，有效地比较跨部门人员绩效表现；

简便性：可使用电脑□ipad□手机端等进行操作，简便、易实施；

有效性：绩效结果能有效应用于薪酬、晋升、培养等人力资源管理活动中。

1、公平原则

公平是确立和推行人员考绩制度的前提。不公平，就不可能发挥考绩应有的作用。

2、严格原则

考绩不严格，就会流于形式，形同虚设。考绩不严，不仅不能全面地反映工作人员的真实情况，而且还会产生消极的后果。考绩的严格性包括：要有明确的考核标准；要有严肃认真的考核态度；要有严格的考核制度与科学而严格的程序及方法等。

3、单头考评的原则

对各级职工的考评，都必须由被考评者的“直接上级”进行。直接上级相对来说最了解被考评者的实际工作表现(成绩、能

力、适应性)，也最有可能反映真实情况。间接上级(即上级的上级)对直接上级作出的考评评语，不应当擅自修改。这并不排除间接上级对考评结果的调整修正作用。单头考评明确了考评责任所在，并且使考评系统与组织指挥系统取得一致，更有利于加强经营组织的指挥机能。

4、结果公开原则

考绩的结论应对本人公开，这是保证考绩民主的重要手段。这样做，一方面，可以使被考核者了解自己的优点和缺点、长处和短处，从而使考核成绩好的人再接再厉，继续保持先进；也可以使考核成绩不好的人心悦诚服，奋起上进。另一方面，还有助于防止考绩中可能出现的偏见以及种种误差，以保证考核的公平与合理。

5、结合奖惩原则

依据考绩的结果，应根据工作成绩的大小、好坏，有赏有罚，有升有降，而且这种赏罚、升降不仅与精神激励相联系。而且还必须通过工资、奖金等方式同物质利益相联系，这样，才能达到考绩的真正目的。

6、客观考评的原则

人事考评应当根据明确规定的考评标准，针对客观考评资料进行评价，尽量避免渗入主观性和感情色彩。

7、反馈的原则

考评的结果(评语)一定要反馈给被考评者本人，否则就起不到考评的教育作用。在反馈考评结果的同时，应当向被考评者就评语进行说明解释，肯定成绩和进步，说明不足之处，提供今后努力的参考意见等等。

8、差别的原则

考核的等级之间应当有鲜明的差别界限，针对不同的考评评语在工资、晋升、使用等方面应体现明显差别，使考评带有刺激性，鼓励职工的上进心。

1、达成目标

绩效考核本质上是一种过程管理，而不是仅仅对结果的考核。它是将中长期的目标分解成年度、季度、月度指标，不断督促员工实现、完成的过程，有效的绩效考核能帮助企业达成目标。

2、挖掘问题

绩效考核是一个不断制订计划、执行、检查、处理的pdca循环过程，在整个绩效管理环节，包括绩效目标设定、绩效要求达成、绩效实施修正、绩效面谈、绩效改进、再制定目标的循环，这也是一个不断的发现问题、改进问题的过程。

3、分配利益

与利益不挂钩的考核是没有意义的，员工的工资一般都会为两个部分：固定工资和绩效工资。绩效工资的分配与员工的绩效考核得分息息相关，所以一说起考核，员工的第一反应往往是绩效工资的发放。

4、促进成长

绩效考核的最终目的并不是单纯地进行利益分配，而是促进企业与员工的共同成长。通过考核发现问题、改进问题，找到差距进行提升，最后达到双赢。

5、人员激励

通过绩效考核，把员工聘用、职务升降、培训发展、劳动薪酬相结合，使得企业激励机制得到充分运用，有利于企业的健康发展；同时对员工本人，也便于建立不断自我激励的心理模式。

公立医院绩效考核的意义篇四

□

??良好的薪酬制度的实施就需要有良好的绩效评价管理制度来保障。针对去年工作中存在的问题及不足，就今年绩效管理工作如何开展提出一些个人的构想。

??1、重新修订绩效管理制度。去年制定的绩效考核管理的一些办法，严格意义上来讲还不能叫绩效管理办法，更多象是绩效考评办法，但在绩效管理体系建设的期初，先从绩效考评来摸索一些经验，其作用是不可抹杀的，通过修订，可尽量从绩效管理的五个环节来完善公司的绩效管理制度。

??2、强化绩效的工作职能。绩效管理是管理者与被管理者之间，也就是考核者与被考核者之间持续沟通的过程。它跨越了个人能力和部门职能，所以需要有一个能够统帅全局的管理机构——绩效管理委员会来指挥、协调绩效管理中的各项工作。强化其职能也就是应注重建立其有效的工作机制，而不是落实在一张纸上、一颗章上。

??3、建立持续的沟通。沟通在绩效管理中的意义不言而喻，它始终贯穿于绩效管理的全过程。但我们往往忽视了沟通，让绩效管理流于形式。应借助正式或非正式的沟通渠道，建立和谐、畅通的沟通过程。

??4、进行绩效管理的培训。要很好的运行绩效管理制度，前

提就是应让绩效管理的每一个参与者，正确理解、掌握绩效管理的意义及绩效管理的方法，故此，学习、培训是必不可少的。

??5、绩效管理各业务流程的设计构想

??绩效管理于90年代后期从西方国家引入我国，经过10多年的国内实践，绩效管理犹如“围城”，没做的企业都想去尝试，而实施了的企业则大多感到困惑，甚至对绩效管理失去信心。面对此尴尬局面，如何结合企业的情况去实施绩效管理，需要有一个探索、逐步完善充实、更加贴近企业实际的过程。力求绩效管理不生搬硬套理论，尽量简单易操作。我们有多年目标管理的实践经验，结合目标管理来设计绩效管理，绩效管理有了基础，就便于实施。

??(1) 绩效计划。是确定部门或员工在考核期内应该完成什么样工作和达到什么样绩效的过程。绩效计划也是绩效目标的制定，绩效目标来源于公司目标或部门目标的分解及岗位职责，在没有岗位说明书的情况下，个人的绩效目标确定可以以公司目标或部门目标的分解及应完成的工作任务为基础，有了目标就要设定完成目标的基本标准和优秀标准，实践证明，当人们不需要对他所做的事情负责任时，责任等于零。

??(2) 绩效实施与管理。是整个绩效管理过程的中间环节，是完成绩效目标的关键，这个过程的好坏直接影响着绩效管理的成败。这个阶段的主要工作是：持续不断的绩效沟通和数据的收集和记录。在过去的方针目标管理中，过多强调检查，而忽视持续的沟通，也就失去提高绩效、改进绩效的有效时机。强化沟通及收集员工工作绩效记录，有了绩效记录，考核才有真实的依据，考核结果才会显得公平。这个过程的工作结果产生沟通记录表和绩效记录表。

??(3) 绩效评估。是对部门或员工在考核期内工作业绩的评价。根据绩效计划的`建立方法，结合企业实际，采用目标管理方

法，看是否达成期初的目标且达到什么程度。评价采用等级评定法，标准分为五个等级，卓越：工作绩效非常突出，能创造新地解决问题，得到公司内部的一致公认；优秀：工作一贯高质量；大多数方面超出绩效标准；良好：达到工作绩效标准，称职和需改进，在绩效某一方面存在不足，需要进行改进；不足：工作绩效水平总体无法接受，必须立即进行改进。建议今年的评价增加部门满意度评价，部门内员工的评价结果与部门满意度评价结果的一定权重关联。评价人员增加下属人员及外部客户，合理设计设计各类评价人员的评价权重。

??这个阶段的工作形成部门绩效评价表、部门满意度评估表、个人绩效评价表等。

??(4)绩效评价结果反馈与面谈。绩效反馈与面谈的目的是让员工看到自己的成就和优点，了解主管对自己绩效的看法，指出员工有待改进的方面，共同确定下一周期的绩效目标和改进点。在过去的工作中，也往往忽视绩效面谈的工作，如果失去这个环节，绩效改进与提高就没有保障，绩效管理的意义就被弱化。这个过程的工作产生绩效改进计划书。

??(5)绩效评价结果的应用。绩效评价结果除了用薪酬调整、职位变动外，还要考虑用于培训教育、激活潜力。

企业价值链涵盖了价值创造、价值评价和价值分配三个方面，价值评价通过绩效管理和评价来实现，而薪酬管理则体现企业价值分配体系。在价值链的循环中，通过完善、设备合理的评价、分配制度来激发公司员工的最大积极性、创造性，以此获取企业价值的最大化。

在关键时期，成功的企业要解决两个问题——一个是对最有竞争力、更富生产性的管理人员的需求；一个是把培训教育与生产经营联在一起。

??总之，管理就是由问题构成的，虽然绩效管理不可能消灭

所有的问题，但是在绩效管理不断解决问题的过程中，不断解决新的问题，这就是一个管理提升的过程。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索绩效考核管理的意义。

公立医院绩效考核的意义篇五

当前，我国公务员绩效考核还处于转型过渡时期，考核理论还不够丰富，制度还不够完善，考核措施和方法还不够有效。建立以服务质量和公众满意度为导向的绩效考核体系，激发公务员工作的积极性，是现阶段我国急需解决的问题。本文以g县为例，研究分析当前公务员绩效考核中存在的主要问题，并在此基础上试图提出有针对性的、合理可行的优化对策，确保公务员绩效考核高效、民主、公开、公平、公正的实施。通过对g县公务员绩效考核情况的调查研究，发现公务员绩效考核中存在以下问题：

二是考核小组成员没有经过系统的专门培训，没有熟练掌握考核工作的技能技巧；

三是考核指标体系设置不合理，不能很好地将组织与员工目标联系在一起；

四是考核的方法与程序需要进一步优化与改进；五是考核结果没有得到合理利用；等等。优化公务员的绩效考核，需要在把握正确方向的基础上，大胆借鉴与引用国内外成功的考核经验与方法，针对具体问题逐一研究，找出切实可行的对策。

一、做好宣传动员工作，营造良好的绩效考核环境。经济全球化的今天，社会各领域都带有市场经济的烙印，好的产品需要宣传、推广、营销，好的政策同样也需要宣传，那

种“酒香不怕巷子深”好东西不需要推销的思路应当摒弃。近年来，党和国家对公务员的绩效考核工作高度重视，相继出台了一系列相关的法律法规制度。但从g县的调查结果来看，对于法律法规的宣传还很不到位。公务员对绩效考核的理念、目的、作用都不是很清楚，认识上存在不少误区。为此，考核主体应加大宣传力度，利用各种途径加大宣传。宣传的方式可以灵活多变，但一定要保证宣传的效果，不能搞形式走过场，事后可以通过问卷或测验的方式检验宣传的效果，确保绝大部分公务员清楚考核的理念、目的及考核的相关制度。要通过宣传营造良好的考核环境，让公务员清楚，只有努力工作才是考核取得好成绩的唯一途径。

二、加强培训，提高考核者素质。考核人员作为考核工作的执行者，他们的素质高低直接影响考核的有效性。加强对考核小组人员的培训，使其全面掌握考核的技能技巧十分重要。培训应该从考核的全局出发，结合考核者自身的素质条件，对培训内容、时间以及培训后应该达到的效果做出明确的规定，从根本上保证考核工作的顺利进行。培训的形式可以灵活多样，培训教师的选择既可以是外部聘请也可内部开发。培训应达到转变观念、补充和更新知识、掌握与开发技能、强化考核责任意识等目的。要改变过去的考核观念，使考核主体认识到绩效考核在提高个人和组织绩效中的重要作用。通过培训帮助考核者理解与掌握绩效考核指标、考核标准；通过培训使考核者掌握考核的方法、熟悉考核表格的填写、清楚考核程序。保证考核方法科学合理，考核程序更加公平、公正，考核结果更加实际有效，考核误差更加缩小。

三、优化考核指标体系□g县的调查显示，当前绩效考核指标体系的设置还不是很合理，需要进一步优化，要引用kpi□ahp等方法，优化设置□kpi可以使部门主管明确部门的主要责任，并以此为基础，明确部门人员的业绩衡量指标，使业绩考评建立在量化的基础之上□kpi指标的制定过程是一个上下级不断反复沟通的过程，应具体结合g县的实际情况，在一致性、

少而精、结果导向、可衡量性和可控性的原则下，制定好考核指标。之后，还应对其进行检验，并对不符合kpi原则的指标重新进行修正，反复修改、完善。同时，科学合理的设置各考核指标的权重也是整个考核过程中的重要环节。目前用得最多的，公认比较有效的方法是ahp层次分析法。

四、强化考核的沟通与反馈。考核者与被考核者需要双向互动的沟通过程；这不仅有利于考核成绩的核对与确定，同时也给了被考核者申诉和补充的机会。良好的沟通和反馈能够及时改进工作中的不足，最大限度的提高绩效考核的效果，提高公务员工作积极性。通过沟通与反馈，让公务员了解自己的长处与不足，提高公务员自信心，激励其奋发上进。绩效反馈分为两种形式：

一是考核结果认定，

二是反馈面谈。考核意见认可是指考核者将考核的结果以书面的形式反馈给被考核者，由被考核者认定，同意签名或盖章，不同意可以提出申诉，并要求上级主管予以裁定。反馈面谈是指考核双方以面谈的方式就考核的情况进行交流与沟通。考核者应按照坦诚、信任的原则与被考核者对工作中存在的问题进行开诚布公的交流；肯定优点与成绩，同时也指出缺点与不足。帮助他们总结经验教训，找出问题的根源，并提出改进的方法。实践中，受时间、人力、物力的限制可以有选择性的选取面谈的对象，对特别优秀或存在问题比较大的同志应优先列为面谈对象，最大限度的发挥出面谈的效果。

五、科学合理的利用考核结果，注重激励的针对性、时效性。考核的主要目的就是促进公务员自身发展，提高工作积极性，从而提高政府的绩效。考核结果的科学合理利用将有助于提高考核的激励水平。由于公务员群体之间存在个体差异，应该对不同性别、学历、工作年限和职务的公务员群体进行差异化激励。相关部门必须了解不同公务员群体的需求特征，并实施有针对性的激励措施，在同等条件下最大限度地调动

公务员工作的积极性和创造性，从而提高政府部门的工作绩效。同时，必须重视激励的时效性。“赏务速而后劝，罚务速而后惩”，是指赏赐及时才能起到激励的作用，惩罚及时才能起到警戒的作用。心理学研究表明，及时激励有效率为80%，滞后激励有效率仅为7%，因此各部门绩效考核后应当及时给予优秀等次的公务员合适的正激励，对基本称职和不称职的公务员恰当的负激励。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索公务员绩效考核的意义。