什么是kpi绩效考核（绩效考核kpi什么意思） - 网创妙策

绩效考核（performance examine），是企业绩效管理中的一个环节，是指考核主体对照工作目标和绩效标准，采用科学的考核方式，评定员工的工作任务完成情况、员工的工作职责履行程度和员工的发展情况，并且将评定结果反馈给员工的过程。常见绩效考核方法包括BSC、KPI及360度考核等。绩效考核是一项系统工程。绩效考核是绩效管理过程中的一种手段。

它起源英国文官制度改革文官制度的成功实施，使得有些企业开始借鉴这种做法，在企业内部实行绩效考核，试图通过考核对员工的表现和实绩进行实事求是地评价，同时也要了解组织成员的能力和工作适应性等方面的情况，并作为奖惩、培训、辞退、职务任用与升降等实施的基础与依据。

KPI是来自战略的指标。企业在制定战略的时候，必然是要了解企业的KPI到底在哪里，也要了解各部门、各工作岗位的KPI考核项目，否则在进行绩效管理和绩效考核的时候，根本无法制定绩效目标和指标。这也是企业的战略和绩效有效结合的第一步。做不出企业各环节的KPI绩效，就无法开始绩效管理。

KPI是来自部门职能和岗位的指标。各部门和各工作岗位都有着不同的KPI绩效指标，这也是企业需要注意的，绝对不能一味地将企业绩效管理指标统一化。例如，企业生产部门的KPI业绩，必然是生产数量、产品品质等；财务部KPI绩效是指财务管理绩效、编制预算、结账的结果；宣传部的KPI绩效则是宣传效果和宣传成本控制成果等。

KPI优势

1、

目标明确，有利于公司战略目标的实现。KPI绩效考核最大的优势，就是其明确性。找出KPI绩效，就等于给绩效管理和绩效考核指明了方向，这样企业绩效指标的制定就变得有迹可循，才能保证企业的工作方向不偏差，保证企业的整体战略得以实现。

2、

提出了客户价值的理念。KPI提倡的是实现企业内外部客户价值的思想。这对于企业形成以市场为导向的经营思想，是有一定的提升的，毕竟，企业的发展是要迎合市场的，做KPI绩效考核，也能让企业进一步认清市场的走向和客户的价值。

3、

有利于公司和个体的利益的协调。在企业中，因利益冲突而产生的争议屡见不鲜。而 KPI的业绩评价可以很好地防止这种现象。企业进行 KPI绩效评估，是为了让各部门和员工看清企业的利益，让员工认识到企业的利益和自己的利益有很大的关系，企业的利益越大，企业的利益也就越大。这样，就可以防止由于公司利益不明确而导致的员工懈怠。

KPI劣势

1、

KPI指数的定义较为困难。KPI的绩效评估，主要是要找到关键的表现指标，但当它被执行的时候，就很难了。如果一个公司所有部门的主要指标都是单一的，则 KPI的绩效评价是有效的，那么在每一项都不容忽视的情况下，谁比较重要呢?还拿生产部为例，到底是产品的生产数量重要，还是产品质量重要呢?当然大家都清晰，两者都重要，可是业绩指标用什么来衡量呢?例如很多企业在设定品质业绩指标时，写的是合格率目标值为97%，但是在实操中，我们发现很多企业在这点上就出现严重的问题。请问97%指的是一次合格率还是经过返修后的合格率呢?目前大部分企业指的是经过返修后的合格率。

2、

KPI会使考核者误入机械的考核方式。KPI绩效考核虽然简单好用，但是要长久地落实下去，就会让企业陷入一种围绕着关键绩效做文章的“怪圈”。这个“怪圈”非常机械化，对于必须考核的项目会认真去抓，对于其他环节则是一再忽视，这就使得整个绩效考核环节变得片面化、局部化。

3、

KPI并非适合于所有的工作。比如公司的保洁、保安，他们的工作都是重复的，如果按照 KPI的标准来衡量，那就太不合适了。

还有科技研发部门，他们的研发周期长，设定指标以及考核的周期就需要另当别论，否则在执行的时候就容易产生问题，甚至会打击被考核者的积极性。