

在某些方面，绩效评估和评价只是成为企业期待或害怕的事情，通常每年一次。长期以来，它们被认为是商业中必做的事情，但许多人不知道为什么。绩效管理的重要性超出了评估、加薪和晋升的范围。它有可能使一个组织成功或失败。以下是持续的绩效管理对每个组织都非常重要的一些原因。

1、它提供了对未来的展望

通过持续监测和管理工作场所的绩效，领导者可以看到未来潜在的问题。与任何类型的问题一样，早期发现是关键。问题越早被发现，它们的影响就越小。例如，如果公司注意到某个员工没有团队精神，他们可以把这个员工调到一个不需要团队精神的岗位，为这个员工提供围绕团队精神的培训，或者在问题变成之前让这个员工离开。通过在潜在问题变成实际问题之前采取行动，组织可以防止不必要的麻烦。

2、有助于建立发展和培训战略

如上所述，问题越早被发现越好。其中一个问题可能是员工不知道如何正确执行某些流程。如果这种情况继续下去，组织可能会因为疏忽而分崩离析。然而，有了绩效管理，这可能会被发现。然后，组织可以创建培训计划，将问题变为改进的机会。

3、在组织中提供明确性

一个普遍的问题是，许多员工不确定他们的角色到底是什么，对他们的期望是什么，以及他们要向谁报告。通过绩效管理，公司可以把这些都讲得很清楚。缺乏了解往往会导致生产力的缺乏。因此，通过为员工提供清晰的信息，其结果往往是提高生产力和信心。

4、提供交流反馈的机会

在一个关系中缺乏沟通是麻烦的理由，这包括工作关系。很多时候，管理层会向员工谈及他们的表现，但员工并不经常有机会表达关切或挫折。有效的绩效管理

提供了一个渠道，雇主和雇员都可以通过这个渠道交流反馈。除了获得洞察力之外，当员工能够表达他们的想法时，他们往往会感到自己更受重视。

5、增加员工留存

绩效管理也鼓励组织奖励和认可他们的员工。缺乏认可是一些员工离开工作并寻找其他工作的一个重要原因。他们希望自己的努力工作能得到赞赏。除了清晰度，分享反馈的能力，以及在需要时的额外培训，奖励和认可可以在保留员工方面发挥重要作用。

6、促进员工的参与

绩效管理，当它真正涉及到员工时，将促进员工的参与。当管理层和员工之间出现脱节时，几乎就像员工只是在完成一天的工作一样。他们的职位只是一份工作，而不是一个有价值的职业。然而，绩效管理有能力让员工充分参与进来，使他们感觉到对公司的投入。这导致了工作满意度和员工忠诚度，所有这些都提高生产力。

当务之急是，你和你组织中的其他领导要承认绩效管理的重要性。如果回避它，你就是在为自己挖坑。与你的人力资源部门和其他领导会面，将绩效管理计划落实到位。你可以考虑向员工征求反馈意见，了解他们认为应该解决的问题。虽然这可能需要一些时间，但将你的资源投入到开发一个有效的绩效管理策略中，将是非常值得的。