La gestion de la performance a été l'une des pratiques de gestion les plus louées, les plus critiques et les plus débattues depuis des décennies (Hutchinson, 2013). Analyser de manière critique les raisons de cette situation et faire des recommandations sur la manière dont la gestion de la performance peut être améliorée.

Au cours des dernières décennies, la gestion de la performance est l'une des pratiques de gestion les plus admirées, censurées et argumentées. (Hutchinson, 2013) Une gestion de la performance qui est bien adaptée peut accomplir un succès organisationnel. Cet essai examinera cet état, analysera la pratique de gestion du rendement et commentera-le de manière critique.

La gestion de la performance est définie comme un processus systématique pour améliorer les performances organisationnelles grâce à la performance du développement des individus et des équipes. Cela signifie que lorsque l'on comprend et gère les performances selon les objectifs prévus, les critères et les exigences de capacité, l'organisation peut obtenir de meilleurs résultats. (Armstrong et Murlis, 1994) Les individus évaluent beaucoup moins la gestion de la performance. La gestion du rendement peut également définir comme une approche et une stratégie intégrées pour que les organisations puissent réussir de manière durable et axées sur l'amélioration des performances et du développement des employés; La performance est sur la façon dont il est atteint et non seulement sur les objectifs. La gestion de la performance permet d'accomplir un ajustement de la culture et d'intégrer d'autres activités clés en matière de ressources humaines, par exemple: la gestion et l'apprentissage du capital humain, la gestion du développement et la gestion des récompenses, HRM affirme une relation solide entre la gestion du rendement. (Armstrong, 2009)Le but de la gestion du rendement est d'améliorer et de développer la performance des individus et des équipes, de sorte que les organisations peuvent en tirer profit. Selon Lee (2005), les objectifs réels de la gestion de la performance peuvent malgré trois façons de corriger les performances défavorisées, de développer les performances et de maintenir une bonne performance, tous les systèmes de gestion de la performance devraient être proposés pour créer des informations et des échanges de données. Et caractériser les performances peuvent discuter, comprendre et accepter par les individus impliqués. La gestion du rendement peut gérer les employés les plus performants et les plus performants; Cela aide les employés qui ont des performances médiocres à obtenir des améliorations et à retenir les employés avec des performances excellentes pour les futurs postes. En outre, si les organisations souhaitent que les employés soient bons dans certains comportements,

Critically analyse the reasons for this situation, and make recommendations as to how the practice of performance management can be improved.

In the past decades, performance management is one of the most admired, criticised and debated management practices (Hutchinson, 2013). A well-tuned performance management can accomplish organizational success. This essay will examine this concept, analyse the performance management practice and comment on it critically.

Performance management is defined as a systematic process for improving organizational performance through the performance of individuals and teams development. It implies that when understanding and managing performance within an agreed basis of planned objectives, criteria and capability requirements, the organization can get better results (Armstrong and Murlis, 1994).

Performance management can also be defined as an integrated approach and strategy for the organizations to be sustainably successful that focus on improvement of the performance and employee development. Also performance is computed in context of how it is achieved and not only based on the objectives. Performance management adds value to the accomplishment of culture adjustment in workplace settings.

It can also be integrated with other key HR activities, for example, human capital management and learning, development management and reward management, thus, HRM presents a strong relationship between performance management (Armstrong, 2009).

The purpose of performance management is to improve and develop individuals and teams performance so that the organizations can benefit from it. According to Lee (2005), the real aims of performance management can be presented in three ways, (i) to correct underperformance, (ii) to develop performance and (ii) to sustain good performance. Hence, performance management systems should be proposed to create information and data exchange, so the qualitative performance characteristics can be discussed, comprehended and agreed upon by the involving individuals.

 Performance management can manage both poor and great employees as it helps the employees with poor performances to improve and contributes towards retention of the employees with excellent performance for future positions. Also, if the organizations want the employees to improve in certain behaviours, the organizations need to include the required performances in the employee’s appraisal. Thus, summarily performance management can help the organizations to align their business strategies.