

人力资源管理基础知识讲义：绩效考评 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/170/2021\\_2022\\_\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_8A\\_9B\\_E8\\_B5\\_84\\_E6\\_c37\\_170524.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/170/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_170524.htm) 绩效考评的定义：

从内涵上说就是对人与事的进行评价，即对人及其工作状况进行评价，对人的工作结果，要通过评价体现人在组织中的相对价值或贡献程度。从外延上来讲，就是有目的、有组织的对日常工作中的人进行观察、记录、分析和评价。 绩效考评的含义：

1、从企业经营目标出发进行评价，并使评价和评价之后的人事待遇管理有助于企业经营目标的实现。2、作为人事管理系统的组成部分，运用一套系统的制度性规范、程序和方法进行评价。3、对组织成员在日常工作中体现出来的工作能力、工作态度和工作效率，进行以事实为依据的评价。 绩效考评目的：

1、考核员工工作绩效。2、建立公司有效的绩效考核制度、程序和方法。3、达成公司全体职工，特别是管理人员对绩效考评的认同、理解和操作的熟知。4、绩效考核制度的促进。来源：考试大5、公司整体工作绩效的改进和提升。 绩效考评的作用：

一、对公司来说1、绩效改进。2、员工培训。3、激励。4、人事调整。5、薪酬调整。

来源：考试大6、将工作成果与目标比较，考察员工工作绩效如何。7、员工之间的绩效比较。二、对主管来说1、帮助下属建立职业工作关系。2、借以阐述主管对下属的期望。3

、了解下属对其职责与目标任务的想法。4、取得下属对主管对公司的看法和建议。5、提供主管向下属解释薪酬处理等人事决策的机会。6、共同探讨员工的培训和开发的需求及行动计划。三、对于员工来说1、加深了解自己的职责和目标。2

、成就和能力获得上司的赏识。3、获得说明困难和解释误会的机会。4、了解与自己有关的各项政策的推行情况。来源：考试大5、了解自己在公司的发展前程。6、在对自己有影响的工作评估过程中获得参与感。 绩效考评种类：1、年度考核2、平时考核3、专项考核 绩效考评工作程序分为：封闭式考评和开放式考评 短期绩效考评效果评估的主要指标有：1、考核完成率2、考核面谈所确定的行动方案3、考核结果的书面报告的质量4、上级和员工对考核的态度以及对所起作用的认识。5公平性。 长期效果的评估的主要指标：1、组织的绩效2、员工的素质来源：考试大3、员工的离职率4、员工对企业认同率的增加。 给予员工考核反馈的注意事项：1、试探性的2、乐于倾听3、具体化4、尊重下级5、全面地反馈6、建设性的7、不要过多地强调员工的缺点。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)