

助理人力资源管理师串讲资料第四章第二节 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/54/2021\\_2022\\_\\_E5\\_8A\\_A9\\_E7\\_90\\_86\\_E4\\_BA\\_BA\\_E5\\_c37\\_54434.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E5_8A_A9_E7_90_86_E4_BA_BA_E5_c37_54434.htm)

七、绩效管理的考评方法P237（一）按具体形式区分的考评方法（特征法），可以

衡量员工拥有某些特征（如依赖性、创造性、领导能力）的程度，这些特征通常被认为对岗位和企业是非常重要的，而且该方法容易更新。特征法是目前最普遍使用的方法，但是为避免主观性和偏见，应该在职业分析的基础上做详细设计。

1、量表评定法：要求考核者就量表中列出的各项指标对

被考评者进行评定。2、混合标准尺度法：从多个方面描述

各种特征。3、书面法：费时、主观性强（二）以员工行为

为对象进行考评的方法：是以员工行为为对象进行考评的方法，

考评者遵循一种工作范围和尺度，对员工行为进行描述

，以提高绩效考评的正确性。行为法主要包括以下几种：1

、关键事件法：是指在某些工作领域内，员工在完成工作任务

过程中有效或无效的工作行为导致了不同的结果：成功或

失败。缺点：记录和观察时费力；能作定性分析，不能作定

量分析；不能区分工作行为的重要性程度；很难使用该方法

比较员工。2、行为量表法：是在关键事件法的基础上发展

起来的，它要求评定者根据某一工作新闻发生频率或次数的

多少来对被评定者打分。优缺点：克服了关键法不能量化、

不可比以及不能区分工作行为重要性的缺点，但是编制一份

行为观察量表也费时费力，而且，完全从行为发生的频率来

考评会使考评者和员工双方都忽略工作的意义和本质内容。

3、行为定点量表法：选择确实可以区分员工的关键工作行

为，并为每种行为赋值，就可以将有用的行为项目按照维度和赋值量的顺序整理排列，形成实用的评定量表，称为行为定点量表。

4、硬性分配法：可以避免传统考评中大多数良好、至少也是过得去的情况发生，当然，如果员工的能力分布呈偏态，该方法就不适合了。硬性分配法，只能把员工分为有限有几种类别，难以具体比较员工差别，也不能在诊断工作问题时提供准确可靠的信息。

5、排队法：按照员工行为或工作业绩的好坏把员工从最好到最坏排队，并将排队结果作为人事决策及诊断不良工作行为的依据。用排队法考评员工既可以使用单一指标，也可以使用多元指标。

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)