

助理人力资源管理师工作要求第四章 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_54507.htm

第四章 绩效管理 1.绩效的性质和特点 多因性：即绩效跟员工的激励、技能、环境与机会有关。 多维性：即应多维去分析与考评。一名员工的绩效，除了产量指标完成情况外，质量、原材料耗损率，能耗、出勤，甚至团结、服从纪律等硬软方面的表现，都需要综合考虑，逐一考评。 动态性：员工的绩效随着时间的推移会发生变化，不能以僵化的眼光来看待员工的绩效。 2.绩效考评的内容 业绩考评：就是对行为的结果进行考评。如任务完成度、工作质量、工作数量等 能力考评：考评其在工作岗位上工作过程中显示出来的能力：经验、知识、技能熟练程度、判断力、理解力、创新能力、改善力、企划力。 态度考评：出勤状况、纪律性、协作性、积极性、责任心 3.绩效考评的步骤 科学地确定考评的基础：1.确定工作要项 2.确定绩效标准 1.评价实施 2.绩效面谈 3.制定绩效改进计划 4.改进绩效的指导 4.绩效考评的类型 品质主导型：“他这人怎样”具体掌握难，操作性、效度差，适合对员工工作潜力、工作精神及人际沟通能力的考评。 行为主导型：“干什么？怎么干？”考评标准容易确定，操作性强，适合于对管理性、事务性工作考评。其重在过程而非结果。 效果主导型：“干出什么？”重点在于产出和贡献，而不关心行为和过程，考评的标准容易制定，也易于操作，目标管理考评方法就是对效果主导型内容，其有短期性和表现性的缺点，它对具体产生操作的员工较适合，但对事务性人员不适合。 5.绩效管理的考评方法

以员工行为对象进行考评的方法：1.关键事件法：对事不对人，但费时费力，只能定性不能定量，2.行为观察量表法：克服了关键事件法不能量化、不可比以及不能区分工作行为重要行动缺点，但同时也是非常费时费力，易让双方忽略了工作的意义。3.硬性分布法：简单，但是如果员工的能力呈偏态分布的话，就不大适合了。，硬性分布法只能把员工分为有限的几个类别，难以具体比较员工差别，也不能在诊断工作问题提供准确可靠信息。按照员工的工作成果进行考评方法：1.生产能力衡量法:2.目标管理方法:没有在不同部门，不同员工之间设立统一的目标，因此难以对员工和不同部门之间的工作绩效做横向比较，不能为以后的晋升决策提供依据6.复习 如何对销售人员，管理人员进行考评，考评时应注意什么问题？(要根据什么，那些类型、用什么方法) 对生产工人应按什么步骤进行业绩考评（235）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