

全国人力资源总监高等教材难点分析与解答(五)(1) 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_85_A8_E5_9B_BD_E4_BA_BA_E5_c37_54552.htm 第五章 绩效考评 本章

概述：本章首先介绍了绩效考评的基本内容，包括绩效的特征、影响因素、绩效考评的一般概念与作用，以及现代绩效考评与传统绩效考评在考评目的、考评方法、员工权利等方面的不同；然后介绍了绩效评估的原则，关键绩效指标的含义与作用、确定的原则、及设定的程序，同时对绩效考评的常见方法也作了较详细的介绍；继而介绍了考绩的信度和效度这两个重要的概念，在此基础上较深入地介绍了影响考绩的五方面主要因素（包括考评者的判断、考评者与被考评者的关系、组织对考绩的重视度及提供的相关条件、考评者常见的心理弊病等）及几种常见的考绩误差，主要有近因效应误差、晕轮效应误差、调和主义（平均主义）误差和暗示效应误差等，对减少考绩误差的措施也从主、客观角度作了简单的综合介绍。本章最后围绕考绩面谈和绩效的改善介绍了考绩面谈应掌握的诀窍、不同面谈对象的面谈技巧，以及待改善工作方面的选择原则、绩效改善的一般程序和有效方法。

学习目的与要求：通过本章学习，旨在使学生了解或掌握绩效考评的基本理论，能合理设定关键绩效指标和选择、运用绩效考评方法对实际管理中的绩效进行考评，了解考绩面谈诀窍和理解绩效改善的一般程序和方法。具体要求如下：

1. 了解绩效的含义、绩效考评的作用；
2. 了解（掌握）绩效评估的原则、关键绩效指标确定的原则、“360度绩效考评”法（去掉）；
3. 了解影响绩效考评的五方面主要因素、

几种常见的考绩误差，及考绩面谈应掌握的诀窍；4．掌握主要考绩方法的运用；5．掌握关键绩效指标的设定；6．掌握绩效改善的一般程序和有效方法；7．理解绩效的三方面特征及其四方面的影响因素；8．理解考绩的信度和效度。

重点：1．绩效的特征及影响因素；2．常用考绩方法的选择和运用；3．关键绩效指标的设定；5．绩效改善的一般程序和有效方法。难点：1．考绩方法的合理选择和实际运用；2．考绩信度和效度的理解；3．关键绩效指标的设定应用：

1. 结合绩效的影响因素合理全面地认识绩效；2．运用考绩方法、考绩面谈诀窍、绩效改善等方法系统地分析解决实际绩效考评问题。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