

助理人力资源管理师复习大纲 - 绩效考评的类型 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_54611.htm 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。

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

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