

2009年初级人力辅导：简述绩效考核的系统考核方法经济师
考试 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/645/2021_2022_2009_E5_B9_B4_E5_88_9D_c49_645153.htm 欢迎进入：2009年经济师考试

报过班热招中！更多信息访问：百考试题经济师论坛 绩效考核的主要方法评价尺度表法:最简单和运用最普遍的绩效评价技术之一。他列举出一些绩效构成要素和范围很宽的工作绩效等级，考核是针对每一位下属从每一项要素中找出最能符合其绩效状况的分数。交替排序法根据某些工作绩效评价要素把员工们从绩效最好的人到绩效最差的人进行排序配对比较法所有员工两两逐对按照所有的评价要素进行比较。关键事件法主管人员将每一个下属在工作活动中所表现出来的非同寻常的好行为和非同寻常的坏行为记录下来。行为锚定等级评价法通过一种等级评价表，监管与特别优良或特别劣等绩效行为的描述加以等级性量化。各种方法使用时的注意要点。选用考评方法时要依据企业具体情况以及所评岗位的特征。综合运用多种方法进行考评。注意各种方法的优缺点和适用范围。例题（单选）列举出一些绩效构成要素和范围很宽的工作绩效等级，考核是针对每一位下属从每一项要素中找出最能符合其绩效状况的分数。然后加总的绩效考核方法是（ ） A.配对比较法 B. 交替排序法 C. 评价尺度法 D. 行为锚定法答案：C 例题（单选）通常作为其他绩效评价方法的一种很好的补充绩效考评方法的是（ ） A.配对比较法 B. 关键事件法 C. 评价尺度法 D. 行为锚定法答案：B相关链接：2009年经济师初级基础知识精选习题及答案解析2009年经济师考试复习：八种方法提高你的记忆效率初级经济师 人力资源专

业知识与实务 笔记汇总百考试题网校：2009年经济师考试
报过班火热招生 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