

2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(16)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\\_ti2020/646/2021\\_2022\\_2010\\_E5\\_B9\\_B4\\_E4\\_B8\\_AD\\_c49\\_646672.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646672.htm) 特殊群体的绩效考核 节名 知识点 重点 小计 XYZK特殊群体的绩效考核 603303内容详解：一、团队绩效考核 Y1团队是上两个以上具备互补知识与技能的人组成的、具有共同目标和可测量的绩效目标的群体。团队的特点是目标依赖性、角色依赖性和成果依赖性。（一）团队绩效考核的流程Y2（1）人力资源部发布考核通知，启动考核程序，公布考核的要求。（2）对各个团队负责人的绩效进行考核。（3）根据员工所在团队负责人的评价结果确定团队成员的评价结果分布。团队负责人、绩效好的团队可以获得更高优秀绩效员工的比例。（4）进行团队成员评价。在这个环节中，团队成员的间接上级、直接上级和员工本人都应当参与其中，彼此之间还应进行有效的沟通。（5）员工的直接上级与员工就绩效考核结果进行沟通，并制定来年的工作目标。（二）团队绩效考核指标确定的方法Y3（1）利用客户关系图来确定团队绩效考核的指标。（2）利用组织绩效指标确定团队绩效指标。（3）利用绩效金字塔来确定团队绩效考核指标。（4）利用工作流程图确定团队绩效考核指标。（三）知识型团队的绩效考核方法Z1知识型团队的绩效考核要以结果为导向。知识型团队的绩效考核需要综合以下四个角度的指标进行：效益型指标（可以直接用来判断知识型团队的工作产出结果，即团队的产出满足客户需求的程度）、效率型指标（知识型团队为获得效益指标所付

出的成本和投入产出的比例)、递延型指标(团队的工作过程和工作结果对客户、投资者、团队成员的长远影响)、风险型指标(判断不确定性奉献的数量和对团队及其成员的危害程度的指标)。(四)跨部门的团队绩效考核方法Z2 矩阵形式的组织结构比较适宜于跨部门的团队绩效考核。做好跨部门团队考核,关键是要做好标准化工作,也就是考核目标的标准化、考核程序的标准化、组织的标准化、方法手段的标准化。考核的目标要包括团队目标实现程度、目标的实现进展、目标的难度实施手段和工作态度等。

## 二、国际人力资源的绩效考核Z3

国际人力资源的供给主要有三种来源:从母公司派遣驻外人员、从东道主国选聘人员、从第三国选聘人员。因此对国际人力资源的绩效考核也就是对这三类人的考核。国际人力资源的绩效考核具有以下特点:第一,从绩效考核的目标看,国际人力资源的绩效考核不但关注业绩,而且突出战略方向,强调企业的长远发展。第二,从绩效考核的目的看,国际人力资源的绩效考核除了为员工薪酬调整和晋升提供依据外,还加入了新的因素,比如重视个人、团队和公司目标的密切结合,寻找在工作要求、个人能力兴趣和工作重点之间发展最佳契合点等。第三,从绩效考核的侧重点看,国际人力资源更倾向于基于结果的绩效考核而不是基于员工特征的绩效考核。第四,从绩效考核的操作过程看,国际人力资源的绩效考核具体实施步骤与传统的绩效考核基本相同,只是在绩效的评价与反馈的过程中,比传统的考核更加注重管理者和员工的沟通。

相关链接:2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(15)2010年中级经济师人力资源专业与实务备考辅导人力资源管理(17)

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)