

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(14)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\\_646674.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/646/2021_2022_2010_E5_B9_B4_E4_B8_AD_c49_646674.htm) 绩效考核 节名 知识点 重点 小计 XYZK绩效考核 550004内容详解：一、绩效考核的方法X1（一）系统的绩效考核方法 系统的考核方法包括目标管理法、平衡计分卡法、关键绩效指标法和标杆超越法。（1）目标管理法。这种目标基于组织的战略目标，通常是可以量化的指标。（2005年单选）（2）平衡计分卡法。它从组织的战略目标出发，从四个角度关注组织的绩效：即财务角度、客户角度、内部流程角度和学习发展角度。（2005、2006年单选）（2008年案例）（3）关键绩效指标法。关键绩效指标法的目的是建立起一种机制，将组织的重大战略目标转化为各个层次的可量化或可行为化的指标和标准，以增强组织核心竞争力。其核心工作是建立起用于描述组织关键成功要素的关键绩效指标体系。（4）标杆超越法。标杆超越法的核心是选择同行业内的一流企业作为本企业比较、学习、借鉴的榜样，实现组织赶超一流企业、不断提升市场竞争力的目标。标杆超越法更有利于激励组织内部成员的潜力、也有利于促进经营者激励制度的完善。（2007年单选）（二）非系统的绩效考核方法X2 非系统的考核方法：包括排序法、配对比较法、强制分布法、关键事件法、不良事故评价法、行为锚定法。强制分布法要求评价者将被评价者的绩效结果放入一个类似于正态分布的标准中。行为锚定法将每项工作的特定行为用一张等级表进行反映，该等级表将每项工作划分为各

种行为级别（从最积极的行为到最消极的行为），评价时评价者只需将员工的行为对号入座即可。（三）各种绩效考核方法比较 X3 排序法、配对比较法、强制分布法等考核方法主要是针对员工的整体绩效水平给出比较。这几种方法成本低廉、评价尺度统一。但是它不能显示员工在某个具体领域的绩效问题、无法应用于绩效反馈面谈。关键事件法设计成本很低，但是可执行性不高。主管很难全面记录关键事件，对于关键事件的概念也无法完全统一。同时，不同职位的员工之间的绩效不具备可比性，因为对于不同职位来说，关键事件的内容和标准都不尽相同。不良事故评估法可以帮助企业避免员工工作失误引起的巨大损失。但是，同关键事件法一样，他不能提供丰富的绩效反馈信息。行为锚定法的可执行性很好、评价误差低，能够反映员工各个维度的绩效表现，非常适合于绩效反馈面谈。但是这种方法的设计成本很高，设计周期很长。目标管理法、关键绩效指标法、平衡计分卡法都能提供一种组织绩效的系统化解决方案，对组织战略发展的支持程度高。如果指标设计合理，他们都能够为员工的绩效提供综合和具体的评价。但是他们的设计成本较高，需要耗费大量的人力、物力。标杆超越法可以为组织提供明确的赶超目标，有利于激发组织的斗志。但是他容易使组织陷入模仿标杆的漩涡中失去自身的特色。另外，如果标杆的选取出现偏差，还有可能导致决策的失误。（2007年单选同上“（二）”）

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)