

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(12)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_646676.htm 绩效管理概述 节名 知识点 重点 小计 XYZK绩效管理概述 633002内容详解：一、绩效管理概述 基本概念 X1 绩效：绩效是对工作行为以及工作结果的一种反应，也是员工内在素质和潜能的一种体现。绩效考核是一套正式的、结构化的制度，它用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果。（2006年单选）绩效管理的主要目的是建立客观、简洁的绩效优化体系，实现组织与个人绩效的紧密融合。绩效考核和绩效管理两个概念既有联系又存在区别。绩效考核是绩效管理的重要组成部分，绩效考核的顺利实施不仅取决于评价过程本身，更取决于与评价相关的整个绩效管理过程。有效的绩效考核是对绩效管理的有力支撑，成功的绩效管理亦会推动绩效考核的顺利开展。但是，绩效考核与绩效管理并不是等价的。他们的区别主要体现在以下两点：（2008年案例）第一，绩效管理是一个完整的管理过程，而绩效考核只是绩效管理中的一个环节。第二，绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高，绩效考核则侧重于绩效的识别、判断和评估。（一）绩效管理的作用 X2 1. 绩效管理在组织管理中的作用（1）有助于组织内部的沟通。（2）有助于管理者成本的节约。（3）且助于促进员工的自我发展。（4）有助于建立和谐的组织文化。（5）是实现组织战略的重要手段。绩效管理的出发点是绩效计划，而绩效计划正是基于组织的发展战略的。目前，绩效管理

已经越来越成为战略管理中不可缺少的工具和手段。

2. 绩效管理在人力资源管理中的作用

(1) 绩效管理为其他人力资源管理环节的有效实施提供依据

绩效管理为薪酬的发放提供依据。通常来说，薪酬中变化的部分主要由绩效决定，如绩效工资、奖金等，而薪酬中比较稳定的部分主要由职位的价值决定。

为人员的配置和甄选提供依据。

帮助组织更有效地实行员工开发。

(2) 绩效管理可以用来评估人员招聘、员工培训等计划的执行效果。

(二) 有效的绩效管理的特征

Y1 有效的绩效管理应当具备以下五个特征。

(1) 敏感性。有效的绩效管理体系可以明确地区分高效率员工和低效率员工。如果评价的目的是进行人员配置调整，那么绩效管理体系应当能区分员工之间的工作差别；如果评价的目的是员工的发展，那么绩效管理体系应当能反映员工在不同阶段工作情况的差别。

(2) 可靠性。有效的绩效管理体系能够做到：不同的评价者对同一个员工所作的评价基本相同。

(3) 准确性。

(4) 可接受性。

(5) 实用性。一般来说，只要绩效管理体系满足准确性、敏感性和可靠性就可以认为它是有效的。

(三) 绩效管理有效实施的影响因素

X3

(1) 观念。

(2) 高层领导支持。

(3) 人力资源管理部门的尽职程度。

(4) 各层员工对绩效管理的态度。

(5) 绩效管理与组织战略的相关性。

(6) 绩效目标的设定。

(7) 绩效指标的设置。

(8) 绩效系统的时效性。

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