

【答案】A

【解析】P650, 绩效评估是指以员工与组织的共同发展为目标, 通过正式的结构化的制度或方法, 评价和测量在一定的周期内团队或员工个人的工作行为和工作成果, 全面了解员工的发展潜力。绩效评估工作通常由人力资源部门负责牵头组织、协调, 有关部门予以配合。作为绩效治理整个周期性循环过程中技术性最强的一个环节, 如何制定科学合理的评价方法, 进行绩效评估与考核, 并进行正确的奖励是绩效评估的关键。

试题 14-【2023 年下半年-第 3 批次自编】- 绩效评估

() 是指将绩效评估结果进行分档, 评估者根据分档档次和分档比例对被评估者进行分派的方法。这种评估方法成本相对较低, 但绩效评估标准模糊, 主观性较高。

A. 尺度评价表法 B. 关键事件法 C. 硬性分布法 D. 平衡计分卡法

【答案】C

【解析】P651, 在具体应用中绩效评估的方法较多, 实际考评工作中比较常用的方法有:

(1) 排序法。排序法是指根据工作绩效评估的高低对具有相同工作性质的员工进行排序的方法。该方法简便易行, 一般适用于工作内容单一或工作内容相同的员工较多时进行绩效评估。

(2) 硬性分布法。硬性分布法是指将绩效评估结果进行分档, 评估者根据分档档次和分档比例对被评估者进行分派的方法。这种评估方法成本相对较低, 但绩效评估标准模糊, 主观性较高。

(3) 尺度评价表法。尺度评价表法是指评估者通过评估表的形式, 把绩效评估的每一项内容进行定量分解, 对被评估者的工作绩效进行考评打分, 最后将考评分值进行合计得到评估总分的方法。这种方法一般适用于对组织管理人员的绩效评估。

(4) 关键事件法。关键事件法是指评估者通过在日常工作中收集的与被评估者绩效评估相关的“重要事件”形成书面记录, 并进行整理和分析后, 最终形成评估结果的方法。一般情况下这种方法通常与其他方法结合使用, 不单独使用。

(5) 平衡计分卡法。平衡计分卡法是指通过财务、客户、内部运营、学习与成长 4 个角度, 将组织的战略目标落实为可操作的衡量指标和目标值, 对被评估者进行综合考评的方法。平衡计分卡法是一种有效的绩效管理工具, 可以将组织战略目标逐层分解转化为相互平衡的细化指标, 从而有差异化地针对不同的指标进行不同时间周期的绩效评估, 有助于组织战略目标的实现。这种方法广泛应用于团队和个人的绩效评估。

(6) 目标管理法。目标管理法是指通过事先设定目标、制订计划对被评估者的工作目标完成情况进行绩效评估的方法。目标管理一般包括目标确定、计划执行、检查调整、完成评价等几个步骤。这种方法也广泛用于对团队和个人的绩效评估。

试题 15-【2024 年上半年-第 1 批次】-绩效评估

() 通过财务、客户、内部运营、学习与成长 4 个角度, 将组织战略目标逐层分解转化为细化指标, 有差异化地针对不同的指标进行不同时间周期的绩效评估, 有助于组织战略目标的实现。

A. 硬性分布法 B. 尺度评价表法 C. 目标管理法 D. 平衡计分卡法

【答案】D

【解析】P651, 平衡计分卡法。平衡计分卡法是指通过财务、客户、内部运营、学习与成长 4 个角度, 将组织的战略目标落实为可操作的衡量指标和目标值, 对被评估者进行综合考评的方法。平衡计分卡法是一种有效的绩效管理工具, 可以将组织战略目标逐层分解转化为相互平衡的细化指标, 从而有差异化地针对不同的指标进行不同时间周期的绩效评估, 有助于组织战略目标的实现。这种方法广泛应用于团队和个人的绩效评估。