

无忧信息快报

热点关注 2010年11月刊
Web: <http://research.51job.com>

选择科学考评方式 实现有效绩效管理

人力资源调研中心发布《2010年绩效考评方式调研报告》

薪酬调查

行业研究

热点关注

年终盘点

绩效考评通常也称为业绩考核，是针对企业中每个职工所承担的工作，应用各种科学的定性和定量的方法，对职工行为的实际效果及其对企业的贡献或价值进行考核和评价，是企业人力资源管理的核心组成部分之一。根据前程无忧人力资源调研中心2010年10月调查数据显示，超过90%的企业有绩效考评，因此选择科学合理的考评方式是实现有效绩效管理的重要手段。根据美国管理协会（American Management Association, AMA）进行的一项研究表明，现在企业最常用的绩效考评方式有：文字叙述评价法、关键事件评价法、图表等级评定法、行为锚定等级评价法、强制分布法等。目前中国企业不同职能部门采用的考评方式也有所不同，根据考评的常用程度如下图所示：

通过各职能部门对绩效考评具体方式选择的调查我们发现，不同部门之间由于岗位的复杂性不同，其考核方式也存在着明显的差异。例如，技术研发部，业务销售部和采购物流部都首选关键事件法（即通过被评人在工作中极为成功或极为失败事件的分析和评价，来考察被评价者工作绩效），这样使得其主管不得不考虑下属在一段时间里所积累的关键事件，从而避免了评定中只关注最近有关绩效情况的倾向；其次，保留一系列关键事件还可以使主管更清楚哪些方面是下属做得较好的，从而使得绩效考评更具客观性和公正性。因此，在现代人力资源管理实践中，没有最好的绩效考评方式，只有最适合的绩效考评方式。前程无忧专家建议，企业在选择绩效考评方式时应从以下几方面进行考虑：

1. 根据企业实际情况选择考评方式。
2. 根据职能部门特点选择考评方式。
3. 根据工作性质选择考评方式。
4. 根据员工职级高低选择考评方式。
5. 根据岗位特点综合运用各种考评方式。

绩效考评是为了实现有效的绩效管理，通过绩效考评中输出的结果，员工可以知道并认可自己的成功之处和不足之处，并制定出绩效改进计划，让自己不断提高。

关于我们：

前程无忧人力资源调研中心为企业涵盖人才管理、薪酬管理、企业管理等各方面的专业指导建议，提供切实可行的人力资源管理方案，帮助企业战略地规划人员架构，建立适合其发展的管理机制。本刊物由前程无忧人力资源调研中心编写，只对感兴趣的话题给予一般的指导，而不提供具有针对性的专业建议。

如需了解更多调研报告，请拨打：**021-61601888-8855**；
或登录我们的网站：<http://research.51job.com>

职能部门	绩效考评具体方式
技术研发	关键事件法
	360度绩效考评法
	行为锚定等级评价法
业务销售	关键事件法
	强制分布法
	360度绩效考评法
生产工程	行为锚定等级评价法
	关键事件法
	强制分布法
行政人事	360度绩效考评法
	关键事件法
	行为锚定等级评价法
财务	360度绩效考评法
	行为锚定等级评价法
	强制分布法
采购物流	关键事件法
	360度绩效考评法
	行为锚定等级评价法