

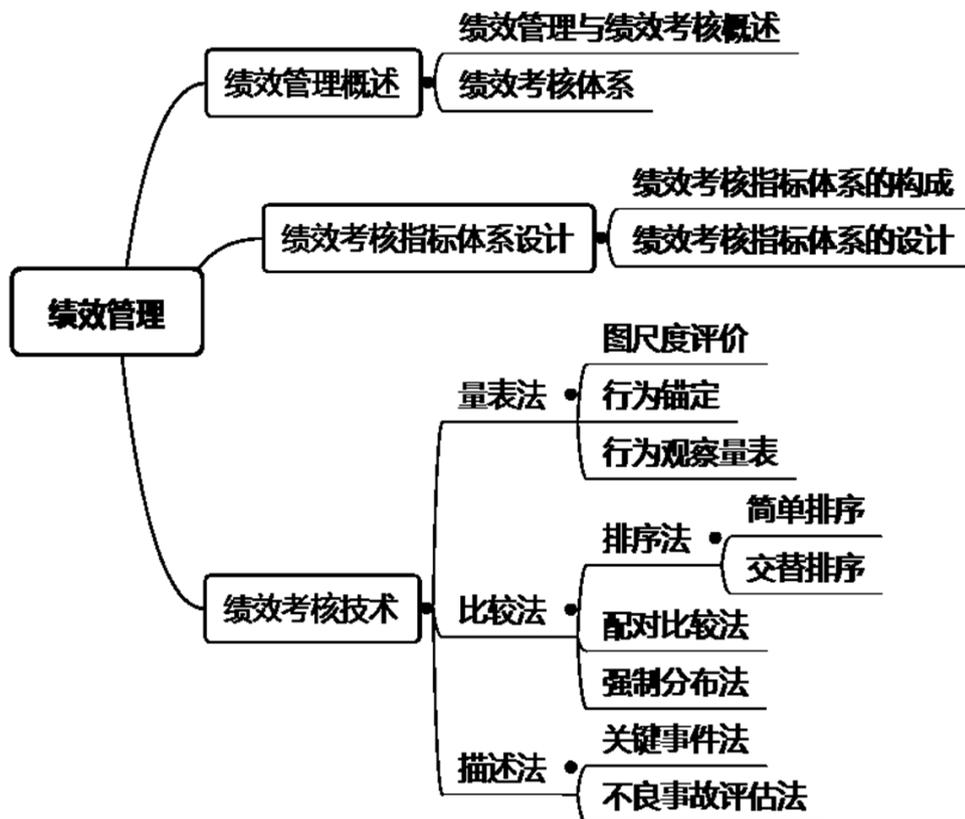
初级经济师

人力资源管理专业知识与实务

教材精讲班

第七章 绩效管理

【本章知识结构】



第一节 绩效管理概述

🎯 知识点

绩效管理概述

(一) 概念

具有一定素质的员工在职位职责的要求下实现的**工作结果**和在此过程中表现出的**行为**；是对工作行为以及工作结果的一种反映，也是员工**内在素质和潜能**的一种体现。

学科	内涵
管理学	绩效是企业期望的结果。包含两个层次的内容。企业绩效和个人绩效。个人绩效是企业绩效的根基。
经济学	绩效是个人对企业的承诺，体现了等价交换原则
社会学	绩效是每个社会成员按照社会分工承担的职责

绩效考核	一套正式的、结构化的制度，用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果。通过绩效考核，可以评估员工的工作效果，控制员工的工作过程，并对其进行针对性的奖励和惩罚，了解员工的发展潜力，最终实现员工与企业的共同发展。
绩效管理	绩效管理是管理者与员工通过持续开放的沟通，就企业目标和目标实现方式达成共识的过程，也是促进员工做出有利于企业的行为、达成企业目标、取得卓越绩效的管理实践。

（二）绩效考核与绩效管理的区别和联系

	内容
联系	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考核过程本身，还取决于与考核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，成功的绩效管理也会推动绩效考核的顺利开展。
区别	<p>（1）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。</p> <p>（2）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、判断和评价。</p>

（三）绩效考核在人力资源管理中的作用

1. 绩效考核是人员配置和甄选的依据。
2. 绩效考核是人员开发的依据。
3. 绩效考核是薪酬分配的依据。（薪酬中变化的部分主要由绩效决定。比较稳定的部分由职位的价值决定）
4. 绩效考核是评估人员招聘、员工培训等执行效果的依据。

【例题·单选】关于绩效的说法，表述正确的是（ ）

- A. 绩效是组织对个人的一种承诺
- B. 绩效是员工内在素质和潜能的一种体现
- C. 个人绩效的达成意味着组织绩效的达成
- D. 绩效是员工个人承担的一种责任，与他人无关

【答案】B

【解析】绩效是对工作行为以及工作结果的一种反映，也是员工内在素质和潜能的一种体现。B选项正确。

【例题·单选】关于绩效管理的说法，错误的是（ ）

- A. 绩效管理是一个完整的管理过程
- B. 绩效管理是绩效考核的一个环节
- C. 绩效管理侧重于信息的沟通和绩效的提高
- D. 绩效管理可以促进企业绩效的提升

【答案】B

【解析】本题考查绩效管理概述；绩效考核是绩效管理的一个环节

【例题·单选】用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果，以评估员工的实际工作效果，控制员工的工作过程，并对其进行针对性的奖励和惩罚的制度是（ ）

- A. 薪资奖金
- B. 绩效考核

- C. 人事调整
- D. 员工培训

【答案】B

【解析】本题考查绩效考核定义。绩效考核是一套正式的、结构化的制度，用来衡量、评价、反馈并影响员工的工作特性、行为和结果，以评估员工的实际工作效果，控制员工的工作过程，并对其进行针对性的奖励和惩罚。

【例题·单选】绩效考核的目的不包括（ ）

- A. 提高企业的核心竞争力
- B. 帮助员工了解自身目前的工作成绩，并找到提升绩效的方法
- C. 为企业的人力资源决策提供依据
- D. 对员工的工作业绩进行排名

【答案】D

【解析】本题考查绩效考核的目的。D选项描述错误。

【例题·单选】绩效考核侧重于（ ）。

- A. 绩效计划的制订
- B. 绩效的识别、判断和评价
- C. 员工个人能力的发展
- D. 绩效信息的沟通和绩效的提高

【答案】B

【解析】本题考查绩效管理与绩效考核的区别；绩效考核侧重于绩效的识别、判断和评价

【例题·单选】关于绩效管理在人力资源管理中作用的说法，错误的是（ ）

- A. 绩效管理可以为员工的薪酬发放提供依据
- B. 绩效管理可以为企业的人员配置提供依据
- C. 绩效管理是企业制定劳动标准的主要依据
- D. 绩效管理可以帮助企业有效的进行员工开发

【答案】C

【解析】本题考查绩效管理概述；绩效管理可以为人员配置和甄选、人员开发的依据、薪酬分配、评估人员招聘、员工培训等执行效果的依据

【例题·单选】下列不属于绩效考核作用的是（ ）

- A. 是人员配置的依据
- B. 是人员开发的依据
- C. 是薪酬分配的依据
- D. 是撰写研究报告的依据

【答案】D

【解析】本题考查绩效考核在人力资源管理中的作用。D选项描述错误。