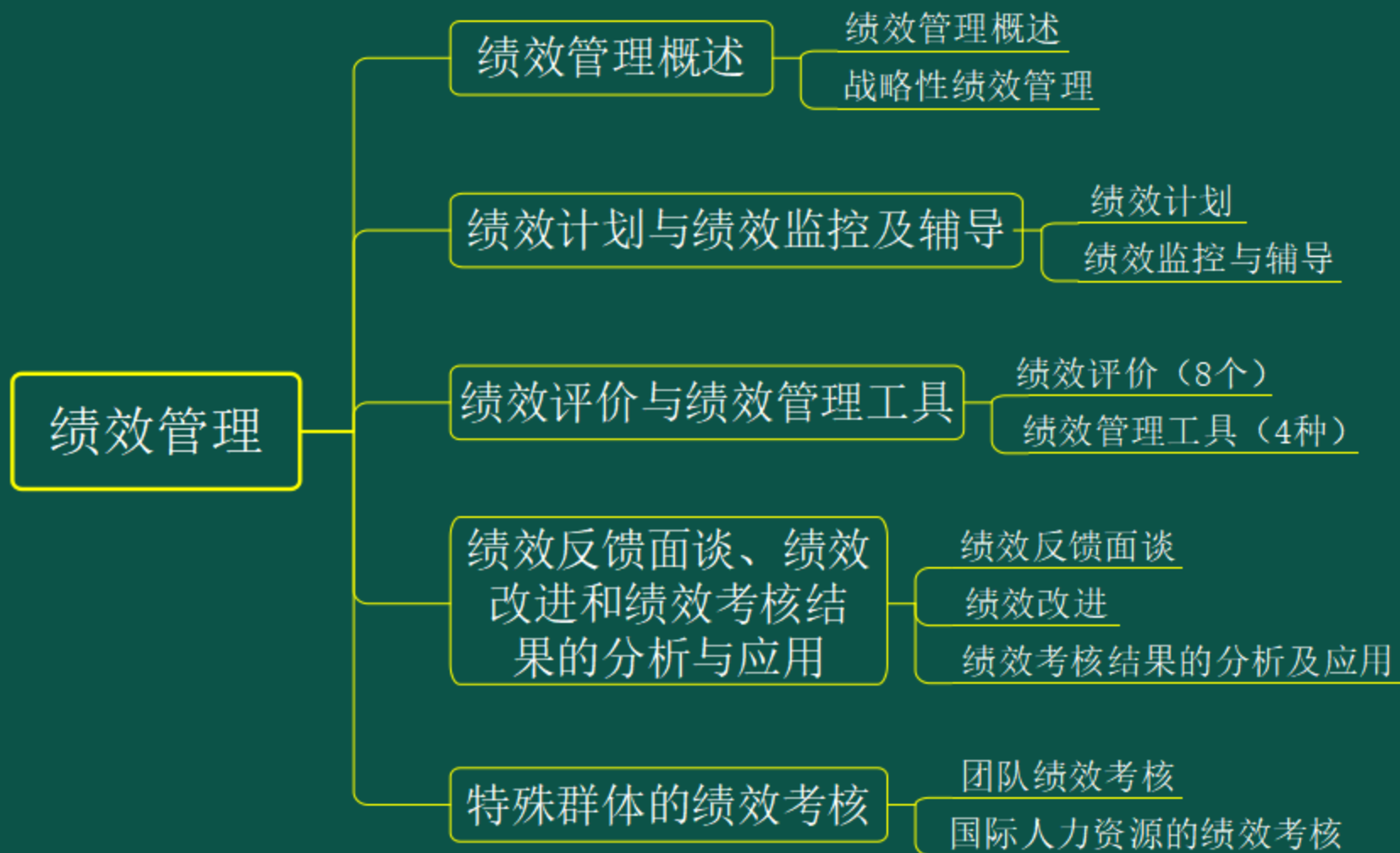




# 第七章 绩效管理



## 第七章 绩效管理





## 第七章 绩效管理

### 考情分析

年度	单选题	多选题	案例分析题
2019	4题4分	1题2分	——
2020	4题4分	2题4分	——
2021	4题4分	2题4分	——
2022	2题2分	2题4分	——
2023	3题3分	1题2分	——



## 第一节

# 绩效管理概述



## 第一节 绩效管理概述

### 主要内容



绩效管理的概念、作用、特征及影响因素



战略性绩效管理



## 第一节 绩效管理概述

### 一、绩效管理的概念、作用、特征及影响因素

#### （一）绩效管理的概念

##### 1、绩效

绩效是员工个人或群体在完成工作任务时实现的工作结果和在此过程中表现出的行为。

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。



## 第一节 绩效管理概述

### 2、绩效考核

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征、行为和结果。

通过绩效考核，可对员工进行针对性的奖励和惩罚、了解员工的潜力，最终实现员工与组织的共同发展。



## 第一节 绩效管理概述

### 3、绩效管理

绩效管理是管理者与员工通过持续开放的沟通，就组织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组织行为、达成组织目标、取得卓越绩效的管理实践。

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结合。





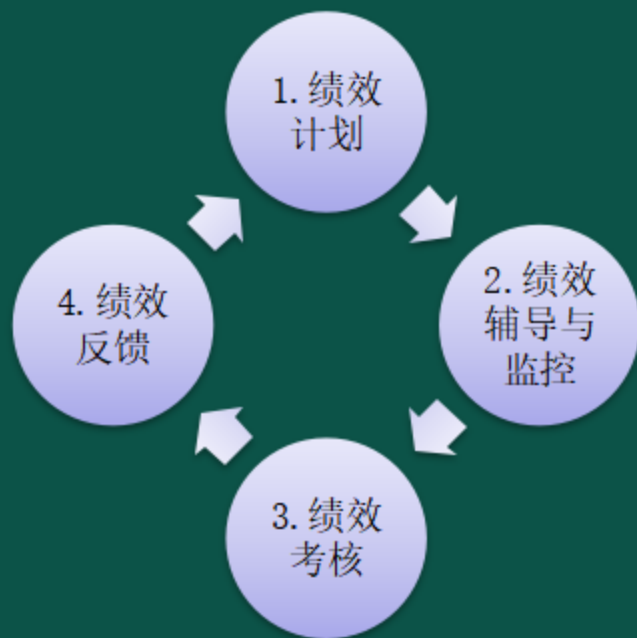
## 第一节 绩效管理概述

### 【绩效考核与绩效管理的联系和区别】

#### 1、联系

(1) 绩效考核是绩效管理的一部分，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。

(2) 有效的绩效考核是对绩效管理的有力支撑，成功的绩效考核也会推动绩效管理体系的顺利开展。





## 第一节 绩效管理概述

### 2、区别

(1) 绩效管理是一个完整的管理过程。

绩效考核只是绩效管理中的一个环节。

(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、判断和评估。



## 第一节 绩效管理概述

【单选】关于绩效考核与绩效管理的说法，错误的是（ ）。

- A. 绩效管理有助于企业战略目标的实现
- B. 绩效管理的有效性在一定程度上取决于绩效考核的科学性
- C. 绩效考核侧重绩效的识别
- D. 绩效管理侧重绩效的判断



## 第一节 绩效管理概述

答案：D

解析：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。



## 第一节 绩效管理概述

### （二）绩效管理的作用

#### 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）有助于管理者节约成本；
- （3）有助于促进员工的自我发展；
- （4）有助于建设和谐的组织文化；
- （5）是实现组织战略的重要手段。



## 第一节 绩效管理概述

### 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。

- ①为薪酬的发放提供依据
- ②为人员的配置和甄选提供依据
- ③为组织更有效地开发员工提供依据

(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。



## 第一节 绩效管理概述

### （三）绩效管理的特征

（1）**敏感性**：可以明确地区分高效率员工和低效率员工。

（2）**可靠性**：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**：把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏，为实现准确性，必须进行周期性的调整和修改。



## 第一节 绩效管理概述

(4) 可接受性：组织上下共同支持绩效工作，才能促成绩效管理的成功。

(5) 实用性：绩效管理体系的建立和维护成本要小于绩效管理体系带来的收益。

只要绩效管理体系满足前三个特征即可认为它是有效的。





## 第一节 绩效管理概述

【单选】关于有效的绩效管理的说法，错误的是（ ）。

- A. 可接受性与实用性不是有效的绩效管理体系的特征
- B. 绩效管理体系的敏感性是指可以明确地区分高效率员工和低效率员工
- C. 绩效管理体系的准确性是指可以通过把工作标准和组织目标联系起来确定绩效的好坏
- D. 绩效管理体系的可靠性是指可以促使不同的评价者对同一个员工所做的评价基本相同



## 第一节 绩效管理概述

答案：A

解析：有效绩效管理的特征有敏感性，可靠性，可接受性，实用性，准确性。