绩效考核的种类

　　绩效考核是组织为了实现目的,运用特定的标准和指标,采取科学的方法,对各级人员完成指定任务的工作实绩和由此带来的诸多效果做出价值判断的过程。
　　这是小编整理的绩效考核的种类，希望你能从中得到感悟!绩效考核的种类1、按绩效考核的性质划分有：(1)定性考核、(2)定量考核。
　　2、按考核的主体划分有：(1)上级考核、(2)自我考核、(3)同级考核、(4)下级考核。
　　3、按考核的时间进行划分有：(1)日常考核、(2)定期考核、(3)长期考核、(4)不定期考核。
　　4、按考核的形式划分有：(1)口头考核与书面考核、(2)直接考核与间接考核、(3)个别考核与集体考核。
　　5、根据考核标准的设计方法划分有：(1)绝对标准考核、(2)相对标准考核。
　　此外，根据考核的目的和用途，还可以把绩效考核划分为例行考核、晋升考核、转正考核、评定职称考核、转换工作考核等。
　　绩效考核的影响因素一、考核目的不明确很多企业考核目的不明确，有时甚至是为了考核而考核，考核方和被考核方都未能充分清楚地了解绩效考核只是一种管理手段，本身并非管理目的。
　　同时，考核原则混乱，自相矛盾，在考核内容、项目设定以及权重设置等方面表现出无相关性，随意性突出，常常仅仅体现领导意志和个人好恶，且绩效考核体系缺乏严肃性，任意更改，难以保证政策的连续一致性。
　　二、考核缺乏标准目前多数企业的绩效考核标准过于模糊，表现为标准欠缺、标准走样、难以准确量化等，因此，极易引致不全面、非客观公正的判断，很难使被考核者对考核结果感到信服。
　　三、考核方式单一在很多企业的考核实践中，往往是上级对下属进行审查式考核。
　　考核者作为员工的直接上司，其和员工的私人友情或冲突、个人的偏见或喜好等非客观因素都将很大程度影响绩效考核的结果，考核者的一家之言有时由于相关信息的欠缺难以给出令人信服的考核意见，甚至会引发上下级关系的紧张。
　　要想科学全面地评价一位员工，往往需要以多视角来观察和判断，考核者一般应该包括考核者的上级、同事、下属、被考核者本人以及客户等，实施360度的综合考核，从而得出相对客观、全面精确的考核意见。
　　单一的考核人员往往由于考核者缺乏足够长的时间和足够多的机会了解员工的工作行为，同时考核者本身也可能缺乏足够的动力和能力去做出细致的评价，往往导致评价结果失真。
　　四、职工对考核体系缺乏理解有的企业在制定和实施一套新的绩效体系时，不重视和员工进行及时、细致、有效的沟通，员工对绩效考核体系的管理思想和行为导向不明晰，常常产生各种曲解和敌意，并对所实施的绩效体系的科学性、实用性、有效性和客观公平性表现出强烈的质疑，对体系的认识产生心理上和操作上的扭曲。
　　五、考核过程形式化很多企业制定和实施了完备的绩效考核工作，但很多员工都认为绩效考核只是一种形式，出现所谓“领导说你行，你就行;说你不行，你就不行的消极判断，没有人真正对考核结果进行认真客观地分析，没有真正利用绩效考核过程和结果来帮助员工在绩效、行为、能力、责任等多方面得到切实的提高。
　　六、考核结果无反馈表现形式一般有二种：一种是考核者不愿将考核结果及其对考核结果的解释反馈给被考核者。
　　被考核者无从知道考核者对自己哪些方面感到满意，哪些方面需要改进。
　　出现这种情况往往是考核者担心反馈会引起下属的不满，在将来的工作中采取不合作或敌对的工作态度;也有可能是考核结果本身无令人信服的事实依托，仅凭领导意见得出结论，担心反馈会引起巨大争议。
　　第二种形式是考核者无意识或无能力将考核结果反馈给被考核者。
　　这种情况出现往往是由于考核者本人未能真正了解人力资源绩效考核的意义与目的，加上缺乏良好的沟通能力和民主的企业文化，使得考核者没有进行反馈绩效考核结果的能力和勇气。
　　七、考核资源的浪费企业在实施绩效考核的过程中，通过对各种资料、相关信息的收集、分析、判断和评价，会产生各种中间考核资源和最终考核信息资源。
　　这些信息资源本可以充分运用到人事决策、员工的职业发展、培训、薪酬管理以及人事研究等多项工作中去，但目前很多企业对绩效考核信息资源的利用出现两种极端：一种是根本不用，造成宝贵的绩效信息资源巨大浪费;另一种则是管理人员滥用考核资源，凭借考核结果对员工实施严厉惩罚，绩效考核信息成为威慑员工的工具，而不是利用考核信息资源来激励、引导和帮助员工改进绩效、端正态度、提高能力。
　　八、错误地利用考核资源考核者在进行绩效考核的时候，特别是对被考核者进行主观性评价时，由于考核标准不稳定等因素，很容易出现两种不良倾向：过分宽容和过分严厉。
　　有的考核者奉行“和事佬原则，使得绩效考核结果彼此大同小异，难以真正识别出员工在业绩、行为和能力等方面的差异;另一种倾向就是过分追究员工的失误和不足，对员工在能力、行为和态度上的不足过分放大，简单粗暴地训斥、惩罚和威胁绩效考核不佳者，使得员工人人自危。
　　九、考核方法选择不当业绩考核方法有很多，如员工比较评价法、行为对照表法、关键事件法、目标管理评价法、行为锚定评价法等等。
　　这些方法各有千秋，有的方法适用于将业绩考核结果用于职工奖金的分配，但可能难以指导被考核者识别能力上的欠缺;而有的方法则适合利用业绩考核结果来指导企业制定培训计划，但却不适合于平衡各方利益相关者。
　　十、考核者心理、行为上的错误考核者在对员工的绩效进行评估时，会不自觉地出现各种心理上和行为上的错误举动。
　　这类错误一般包括：1.光环效应。
　　就是考核者对一位员工的总体印象是以该员工某项具体的特点，如相貌、智商或某个事件作为判断基础，得出的结论往往是一叶障目;2.隐含人格假设。
　　就是考核者在进行绩效考核之前，就对被考核者的人格类型进行了分类(如一位敬业者、一个偷懒的家伙)，在进行绩效考核时，就会“戴着墨镜看人。
　　 3.近因性错误。
　　这类情况的出现是因为人类正常的记忆衰退，人们总是对最近发生的事情和行为记忆犹新，而对远期行为逐渐淡忘，在经过一个较长时间后进行绩效考核时，被考核者的考核结果就更多地受到近期表现的影响了。
　　绩效考核的目标责任体系1、从目标到责任人绩效考核不是孤立事件，它与企业人力资源管理、经营管理、组织架构和发展战略都具有相关联系，企业战略目标通过目标责任体系和组织结构体系分解到各个事业单元，与对应的责任人挂钩。
　　2、从出发点到终点因目标不是独立部门可完成的，从任务出发点到终点，通过企业每一环节的优秀业绩，保证整体业绩的最优。
　　因此应根据业务流程图，明确部门间的协作关系，并对协作部门相互间的配合提出具体要求。
　　3、对目标责任的一致认可对工作目标的分解，要组织相关责任人多次研讨，分析可能性，避免执行阻力，直到目标由考核者和被考核者达成一致，这时以责任书的方式统一发布，并要明确奖惩条件，由责任书发出者与责任书承担者双方签定责任书的方式确定。
　　看了“绩效考核的种类的人还看了：1.绩效考评方法的种类有哪些2.绩效考核按时间分类3.绩效考核核心内容4.最新的绩效考核方法 (共2篇)5.经营绩效考核6.绩效考核的评价方法 (共2篇)

