

科技管理创新

基于HRD视角的绩效分析与绩效改善流程设计

游浚, 马君,

重庆邮电大学经济管理学院; 上海财经大学国际工商管理学院; 上海大学管理学院;

收稿日期 修回日期 网络版发布日期 接受日期

摘要 传统绩效考评系统设计拘泥于管控视角, 缺乏对绩效改善和员工开发的系统思考, 从而削弱了绩效考评应有的战略导向作用。企业应该系统地把绩效考评同员工绩效改善和个人发展计划整合一体, 在滤除影响考评有效性的系统性因素后, 从能力、行为和结果3个方面逐次展开绩效分析, 探悉偏差根源, 并分别从能力、激励、环境3种因素出发, 有针对性地制定了绩效改进和员工发展计划。

关键词 [绩效分析](#) [绩效改善](#) [员工开发](#)

分类号

DOI:

对应的英文版文章: [2010-15-005](#)

通讯作者:

游浚

作者个人主页: [游浚; 马君](#)

扩展功能

本文信息

- ▶ [Supporting info](#)
- ▶ [\[PDF全文\]\(526KB\)](#)
- ▶ [\[HTML\]\(0KB\)](#)
- ▶ [参考文献\[PDF\]](#)
- ▶ [参考文献](#)

服务与反馈

- ▶ [把本文推荐给朋友](#)
- ▶ [加入我的书架](#)
- ▶ [加入引用管理器](#)
- ▶ [引用本文](#)
- ▶ [Email Alert](#)

相关信息

- ▶ [本刊中 包含“绩效分析”的 相关文章](#)
- ▶ 本文作者相关文章
 - [游浚](#)
 - [马君](#)
 -

