

人力资源绩效评价指标的直线型无量纲化方法

文/杨敏 李鹏

一、引言

在现代管理理论的发展历史上,绩效管理一直以来都作为人力资源管理工作的核心环节吸引着众多学者的持续关注。现代管理之父泰勒(Taylor)就认为工人提高劳动生产率的潜力非常巨大,并围绕不断提高员工的工作绩效著出了其恒久经典的《科学管理》。并且大量的企业管理实践也证明了,科学的绩效管理系统发挥着持续促进员工和组织绩效提升,和挖掘员工潜能的作用,是组织不断创造价值的内在驱动力。

在绩效管理的过程中,绩效评价担负着对员工过去工作效果评测和判断的重任,是绩效管理工作的最初环节和必要条件,没有科学、客观的绩效考评结果就无法做出正确的管理决策。众所周知,绩效考评的结果取决于不同组织构建的评价指标体系、各指标权重、选用的评价方法和指标的无量纲化方法。前三个因素的个性特征比较突出,不同组织的选取不尽相同,本文就绩效考评过程中各组织均须面对的指标无量纲化方法进行研究,指出其各自的特点和优劣势,并针对不同类型的评价指标分析最适合的无量纲化方法,为绩效评价的顺利组织提供思路。

二、指标的直线型无量纲化方法

绩效评价的过程总体上来说,都是根据不同的岗位职责选定合适的考核指标体系,依据员工工作的实际情况给出评价值,最终以各考核指标的加权综合评价价值来体现优劣。在此过程中,数据的无量纲化是指标加权综合的前提条件,异量纲的指标由于单位和量级不同,直接对其相加没有任何实际意义。因此,需要通过无量纲化过程把指标的实际值转化为指标评价值,本文就指标的直线型无量纲化方法展开研究。

所谓直线型无量纲化方法是指指标评价值与实际值之间做线性关系变换,所得的评价值随实际值做等比例变化的标准化方法。典型的直线型无量纲化方法有以下几种:

(一) 临界值法

临界值如极大值、极小值、满意值、不允许值等,临界值法指用指标实际值与临界值相比以得到指标评价值的无量纲化方法。主要公式及特点如下表所示,其中n为参评单位的个数():

序号	公式	所得评价值区间
1		
2		
3		
4		
5		

最后两个公式实质上是一样的,仅是得出的评价值的范围有所区别,通过公式5的方法可以将前几个公式的评价值区间变为评价方的理想范围内。公式2和公式3适合与处理指标体系中的逆向指标,如绩效评价中的假期天数、迟到天数和产品出错率等指标。

(二) 标准化方法

经标准化方法去除量纲所得的评价值,最大的特点就是能够反映出参评个体在评价群体中所处的相对位置,对各指标值的绝对数做最初的相对比较。它与临界值法相比优势在于:第一,利用了原始数据的所有信息;第二,由于要体现相对位置,它要求样本数量较多;第三,它的评价值结果超越了[0, 1]区间,有正有负,通过评价值得正负符号直接反映评价个体在总体中的优劣;第四,所得评价值得区分度较大,适合关键指标(如销售人员的销售业绩、生产工人的生产数量等)的差别体现。

标准化公式如下:

其中，

此方法可以将指标的评价值以零为中心分散于两侧：指标实际值比平均值大的，其评价值为正数；反之，评价值为负数；并且实际值距平均值越远，其评价值距零越远。

此外，还可以通过式子转化为惯常使用的百分制形式，均值为60。超过均指的值转化为60以上，反之在60以下。

（三）比重法

比重法是将指标实际值转化为在指标值总和中所占的比重，可以把不同个体的评价按相对重要程度进行无量纲化，并同时实现指标的归一化过程，所得评价区间为[0, 1]。但评价值的区分度小，不能有效地反映出各员工间的差异，不适合做评价关键指标的无量纲化方法。公式为：

和

前者适用于指标值均为正数，且评价之和满足的情况；后者适用于指标值含有负值的情况，指标评价满足。

三、总结

以上对直线型无量纲化方法进行了研究，这些方法的最大特点是简单、直观、操作简便，其本质都是假定指标评价与实际值成线性关系，评价随实际值作等比例变化，指标值在不同区间内变化对被评价事物的综合水平影响一样。运用中，适合对在事物发展过程中相同的指标值变化量所引起的评价变化量相同的指标无量纲化。

由于应用不同的无量纲化方法会得到不同的指标评价，因此在使用时要尽量选择适合于评价对象的性质和特点的方法。实际工作表明，不是越复杂的方法就越合适，关键在于是否切合实际的要求。这样才能对员工的绩效做出准确、合理的评价，从而为组织的进一步绩效管理工作提供全面客观的决策资料（作者单位：杨敏/沈阳大学管理科学与工程实验室；李鹏/沈阳大学人事处）

相关链接

宽口径厚基础，培养专策划多技能的广告人才
基于行为动力结构的知识型员工薪酬激励机制
企业全员会计培训的现实性思考
人力资源绩效评价方法研究
论知识员工的有效激励
人力资源成本控制问题研究
企业人力资源部门冲突管理探析
也谈人力资本的长期投资——员工培训
深化职业教育改革 培养现代企业人才
智力型团队激励薪酬的“二次分配”机制研究
浅谈我国人力资源开发与管理面临的问题及对策

本网站为集团经济研究杂志社唯一网站，所刊登的集团经济研究各种新闻、信息和各种专题专栏资料，均为集团经济研究版权所有。

地址：北京市朝阳区关东店甲1号106室 邮编：100020 电话/传真：（010）65015547/ 65015546

制作单位：集团经济研究网络中心