# 通过故事理解工作分析与绩效考核关系

来源：网络 作者：落霞与孤鹜齐 更新时间：2025-05-11

*第一篇：通过故事理解工作分析与绩效考核关系人力次源管理之3P-----故事（通过故事理解，工作分析与绩效考核、薪酬的关系）南山坡住着一群兔子，在兔王的领导下，丰衣足食，其乐融融。兔王善于管理，而兔子们也很勤劳。由于来自一个群体，互相认同，...*

**第一篇：通过故事理解工作分析与绩效考核关系**

人力次源管理之3P-----故事（通过故事理解，工作分析与绩效考核、薪酬的关

系）

南山坡住着一群兔子，在兔王的领导下，丰衣足食，其乐融融。兔王善于管理，而兔子们也很勤劳。由于来自一个群体，互相认同，工作起来大家都很卖力。兔王对这个局面非常满意。兔王的生意越做越大，不得不招聘新的兔子加入到公司里来。人员的增加，以及背景的复杂，公司的管理似乎有些杂乱无章了。外出觅食的兔子带回的食物越来越少。兔王发现，原来兔子们都只在窝边觅食，没有兔子到远方寻找食物。兔王询问为什么这样，兔子们都说以为别的兔子会到远方寻找食物。

没有良好的分工体系，容易的事（近处觅食）被重复低效地做，而困难的事（远处觅食）却无人去做。兔王于是决定明确分工体系，经过工作分析建立了各种职位并明确了相应的职责和权限。一部分兔子被分派到远方寻找食物，一部分兔子在负责寻找近处的食物。过了一段时间，被派往远方的兔子们开始抱怨，它们认为自己比那些在近处觅食的兔子有更多的跋涉之苦，拿的工资却跟近处觅食的兔子一样，这不公平。不同岗位理应有不同的报酬，于是兔王决定为岗位付酬（pay for position），远方工作的兔子因此得到了岗

位补贴。问题似乎就这样被解决了。

又过了一段时间，兔王发现远方工作的兔子虽然没有了抱怨，但是却并没有因此带回更多的食物，反而食物越来越少了。经过调查，很多远方工作兔子由于缺乏监督而常常在偷懒------偷懒的兔子不仅自己怠工，而且对其他兔子也造成了消极的影响。兔王于是派去一个兔经理，他去监督兔子们的工作-----但这似乎于理无补，因为兔经理抵不过那些兔子的笼络，它们

串谋起来欺骗兔王。

聪明的兔王很快想到另外的办法，它决定根据兔子们的工作业绩来支付报酬（pay for performance）。新办法实施的第一天，一只小兔子因为采集到最多的食物而得到了奖励。这个信息大大刺激了兔子们的工作热情。第二天，所有的兔子产量都提高了两倍以上。绩效报酬取得了很大的成功。但好景不常。过了一段时间，兔王发现兔子们带回的食物（萝卜）越来越小。仔细一调查，才发现原因是：绩效奖金是按照萝卜的数量发放的，跟萝卡的大小没关系，而采集小萝卜显然比大萝卜容易很多。于是，绩效考核体系要修正，兔王开始给小萝卜和大萝卜赋予不同的奖金系数，诱导兔子们采集大萝卜。

从此，兔子们热情工作，采集了很多优秀的大萝卜。这样，又过了一段时间，库房里已经堆放了大量的萝卜。日益堆积的产量使得兔王焦急起来，因为要是这些萝卡不及时到市场上出售，就会带来更高的储存成本和腐烂率------于是，兔王不得不开始考虑将一部分从事食物寻找的兔子从生产部门分离出来，组成销售队伍。而它面临的，又将是这支销售队

伍的工作分析、报酬设计和业绩管理……

**第二篇：工作分析与其他职能关系**

1． 招聘与选拔：通过工作分析与工作设计，可以让企业知道自己想招什么样的人，同时可

方便应聘者知道自己是不是符合企业要求。可避免招到不合适工作的人。

2． 员工培训与选拔：通过工作分析与工作设计，使培训与选拔更加具有针对性。

3． 职业生涯管理：可根据企业发展战略，结合员工实际状况，合理安排职业规划。将两者

结合不仅能正确识别员工能力与技能，增强员工和提高企业进行人力资源管理的准确性，可以提高员工的适应能力和竞争能力；同时可以为企业的某些工作需求做好人力储备。

4． 绩效管理：绩效目标的内容，很大程度上都来自通过分析所形成的工作说明书；借助工

作说明书来设定员工的绩效目标，可以是绩效管理工作更有针对性。

5． 薪酬管理：将薪酬范围写入工作分析以及工作设计中，可使应聘者一目了然；不同的工

作实行不同的薪酬，也要结合工作分析来实行。

6． 劳动关系管理：劳动者与企业涉及到的工作任务以及劳动条件、工作时间、年限等都写

入计划书，是劳动关系重要内容。

7． 文化建设：工作分析和工作设计与企业文化相结合，可以提高员工积极性，以及满意度，提高工作绩效。

**第三篇：工作分析与绩效考核学习总结**

工作分析与绩效管理学习小结

通过近两周的学习，我了解到专业系统的人力资源管理中工作分析和绩效管理两个模块理论知识，也充分认识到工作分析和绩效管理在整个人力资源系统中 的重要地位及对企业和员工发展的重大影响。现总结梳理如下：

首先是专业知识的深化。

一、工作分析方面：工作分析其实是用科学的方法明确各个岗位的工作内容和职责，主要是实现责任到岗及权责匹配，是企业建设组织系统的基础。没有工作分析，薪酬的标准、绩效的依据、招聘的要求等等都是伪标准。贾老师在课程中用通俗易懂的语言深入浅出地讲解了关于工作分析的系统的理论知识、设计了一系列科学的工作分析流程并用实例论证了具体企业在实施科学的工作分析流程后，企业的发展速度大幅度提升的惊人效果。工作分析是企业人力资源管理甚至企业管理的基础，是一个企业从生存到发展过程中非常重要的一个环节。开展工作分析，明确每一个的分工、任务和要求，将每个人的状态和优势调到最佳，可以大大提高企业的效率。

二、绩效管理方面：绩效考核是用科学的方法对企业员工的品行、工作业绩、能力、态度等方面进行综合的评定，以确定其工作绩效和未来发展潜力的管理方法。它不仅能实现管理目标，更能通过与利益挂钩的方式促进员工和企业的共同成长。绩效考核包括业绩考核和行为考核两大部分。业绩考核又包括目标绩效考核和职能考核两个方面。目标业绩考核是对结果的考核，但有些岗位，如会计，很难设定目标，这就需要进行职能考核。职能考核是对岗位职责的考核，其考核目标来源于工作分析的结果，从岗位自身职责要求中找出必须做、可衡量的工作，并把它们设成绩效考核的指标。对行为的考核也包括两大部分：纪律考核和品行考核。绩效考核的方法主要有：电网考核法、五星级考核法、KPI考核法、BSC考核法、360度考核法和EVA考核法。不同的企业适合不同的方法，企业要选择适合自身的考核方法才能达到考核的目的。

其次是对之前关于工作分析和绩效管理的认识有所改变。

一、工作分析方面：以前认为工作分析只是明确岗位职责及任务，没有想到具体的工作分析在提高企业效率、促进企业发展方面的所发挥作用及效果，更没想到工作分析与绩效考核的密切关联度。不同的岗位使用合适的工作分析方法能大大提高人力资源管理的工作效率的同时，也使工作分析进行地更为高效。

二、绩效管理方面：绩效考核是伴随着企业及员工个人的发展不断改进的一项工作，目的是最大限度挖掘员工的优势及潜能，使特定的岗位更加专业化和高效化，在促进员工个人及企业的发展方面有不可替代的作用。绩效考核除了与薪酬有着密切的联系外，与培训、职业生涯规划也密不可分。

除了以上的收获，还有一些问题：

一、绩效考核方面：如何核实考核的结果是否真实的反映了客观情况？打分出现差错或员工不认同考核结果评分怎么办？谁来协调并解决问题？

二、工作分析方面：感觉都是太传统行业的实例，都是什么足疗行业、按摩行业的例子，个人觉得太陈旧了。

不认同的部分：

一、资金赊账方面得具体问题具体分析吧。有些信誉好、产品质量好的企业不允许赊账，或是只允许行业内著名的企业赊账，这种情况非要采购经理去赊账么？而且对于普通小的民营企业，赊账时间太久对企业在行业内的信誉影响好么？

二、企业老板的高度往往决定企业的高度，文盲老板有几个把企业做到世界500强的？社会在发展，对人才的要求越来越高，对企业领导人也是一样。

三、轮岗制，一般是有需要才会轮岗，如管培生或是岗位本身需要有其他岗位经验的人才能胜任，如客户培训需要有销售经验的人来做比较好。个人不大认同贾老师所说的轮岗制，太狭隘了。

下一步打算进行薪酬管理方面理论知识的学习，边看书边听讲座感觉效果很好，同时注意结合前面工作分析及绩效考核方面的理论知识在薪酬管理方面的应用。以后的理论学习每一个模块做一个小结，可以及时发现问题，对系统理论会有一个整体的把握，也会对之前的学习有一个更加深刻地认识。

以上是我近两周学习的一个小结，其中可能会有许多不足或是理解把握不到位的地方，在这期间也碰到了考核体系中一些比较专业用词，通过上网查阅相关资料或是及时请教也理解清楚了。总体来说感觉课程的逻辑思路清晰，讲解比较通俗易懂，但有些实例个人觉得不是很好，甚至有点过于低端。鉴于之前的理论知识及工作方面相关经验有限，还请指正。

**第四篇：如何理解爱岗与敬业的关系**

如何理解爱岗与敬业的关系

爱岗敬业是一个永恒的话题，爱岗是发自内心的承诺，敬业是人生价值的追求。爱岗敬业就是一种奉献精神，它看似平凡，实则伟大。立足实际，脚踏实地，一步一个脚印地做好工作，这就是爱岗敬业！爱岗敬业说起来简单，但做起来也不是件容易的事，需要我们勤勤恳恳的付出，需要我们默默无闻的坚守。假如你是一滴水，你就应该滋润一寸土地；假如你是一线阳光，你就要照亮一分黑暗；假如你是一颗螺丝钉，你就要永远坚守你的岗位。所以“爱岗敬业”的精髓就是做好工作。

一个人的能力有大小，工作的岗位不同，只要具有爱岗敬业的精神，就一定能做到“干一行、爱一行、精一行”。我们要诚恳待人，多一份理解和谅解，多一份宽容和信任，多一份交流与沟通，共同营造宽松、和谐、愉快的工作环境。

作为一名监狱人民警察，必须要有爱岗敬业的意识，无私奉献的精神。爱岗敬业就是对党的监狱事业的忠诚，对所从事的职业的敬重，对岗位的崇敬，对命令的服从，对领导和同事的信任，对荣誉的珍惜。爱岗敬业，它能让我们对工作充满热情。无私奉献，它能让我们勇往直前，坦然面对挫折，化解各种困难，一步步走向成功。监狱事业的发展需要每一名警察更新观念，与时俱进，积极学习，辛勤工作；更需要每一名警察求真务实，无私奉献，为监狱分忧解难，勇挑重担。

爱岗敬业，就是把自己的工作当作一种精神享受，而不是一种负担。爱岗敬业是伟大的奉献精神，因为伟大出自平凡，没有平凡的爱岗敬业，就没有伟大的奉献。

**第五篇：如何理解传统与现代的关系**

如何理解传统与现代的关系

中华文明有着很悠久的历史。上下五千年，诞生了很多优秀的华夏文明。比如说，我们耳熟能详的儒家思想。其思想核心“仁”在当今社会仍然适用；又如，以韩非子为代表的法家思想，其“以法治国”理论对现代的法治建设有突出贡献。先人的思想精髓为中华优秀文明的传承提供了坚实的基础。其深远影响是不可估量的。在当今社会，弘扬优秀的中华民族文化是社会主义思想道德建设的重要组成部分。正因为其深厚的底蕴，经世致用的思想价值，因此在现代社会中仍可以对人们的行为、思想、道德有很大的规范作用。它就像是一种无形的社会法律，对人们生活的种种方面有着潜移默化的影响。并不能因为时代进步了，而将传统一概抛弃，不管不顾了。

换个角度来思考。回顾我们的历史：我们人类，从最早的懵懂无知，到学会了最基本的生存技能，又进一步创造了文明，从而，就有了文化，也就有了丰富多彩的历史。正因为有了发展，人类，这一独特的群体，才拥有了更加有意义的生活。纵览史书，给我的直观感觉，就是一种难以名状的惊奇。真的很奇妙。从现在回顾以前，你就会更加觉得，人生，真的是一种很奇妙的东西。什么叫做传统？事实上，它并不是一种需要你去生搬硬套，并让人觉得枯燥腐朽的东西。其历史意义就在于，它是文明思想的源泉。它更像是一位母亲，为我们的现代美好生活创造条件。也许，它真的没有现代事物这么新奇，这么新鲜。但是，它真的一直在我们身边。不要去回避历史。因为，有一天，我们也会成为历史······

再来说一说现代吧。我们这代人，活在当下，真的觉得自己很幸福，想要什么就有什么。甚至有时，会感慨古人，感慨他们没有自己那么幸福。正是由于这种思想，国人已经有一点“忘本”了。当下，高的技术，更方便、快捷的信息交流手段，使西方思想占据了我们心中的绝大部分。好像什么都是“洋”的好。举个例子：中国的春节和西方的圣诞节。很多年轻人爱流行，一到圣诞节就拉帮结伙的出去玩，去教堂听钟声；而一到春节，就怨声载道，无所事事，度日如年。这真的让我很感慨。我们是中国人。为什么却如此不看重自己的节日，而是要替别人去过别人国家的节日？哪个国家会像我们国家一样如此积极地过春节啊？记得韩国申报端午节事件：端午节起源于中国，已经有2500多年的历史了，如此古老的一个节日，却被别国“申遗”了。难道就没有一丝触动吗？这对于它的起源国——中国来说，也是敲了一下警钟——真的应该好好反思一下了。我们的优秀传统，这一无形文化遗产，是不是真的应该关心一下了？

回到现实。从经济角度看，在当今经济全球化趋势的影响下，经济上的联系紧密，同步影响着世界各国的政治和文化。这也对我们的优秀传统文化提出了挑战。我国日益增长的GDP固然可喜，但是日益降低的文化意识令人叹息。过于丰富的交流，过于广泛的人力资源配置，过于强烈的“移民”思想，让人们更加觉得传统已经落后了。经济全球化的“双刃剑”特质，是的我们面临了更大的思想文化挑战。而渐渐淡薄的文化保护意识，盲目的追求西洋事物，使得我们越来越接近被西方“同化”的命运。我们绝不能让这样可怕的事情发生。

更不能让我们灿烂的文明，像年龄一样渐渐逝去。那么，我们能做什么呢？

就需要我们去深刻理解传统与现代二者的关系。那么，究竟该如何理解传统与现代的关系呢？

这种关系其实很微妙。传统，是要在现代中发展的；而现代，是要在传统中成长的。摒弃传统，一味追求先进，是无知；一味传统，泥古不化，更是一种愚昧。二者相辅相成，缺一不可。只有理解了其深刻内涵，才能付诸行动。其实，之所以优秀传统文化如此难以在现代社会继续传承下去，就是因为现代人对其认识

不够。作为新时代的大学生，我们是要以“振兴中华”为使命的。我们是思想最先进的群体，我们所接受的事物，都是最新颖的。正因为如此，本着我们以爱国主义为核心的中华民族精神，我们更要在现代文明的猛烈冲击下，坚持我们的航向，将我们的文化精神传承下去。这是我们的责任，更是义务。

我们需要传统。而传统，更需要我们。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！