

### 3.1 第一层次分布的关键点

S1: A、B、C档的确定

第一层次的A、B、C档，是员工在本部门绩效的直接体现，因此，分档结果对员工本人有强烈的刺激作用。有任何的不完善或存在争议的部分，都会让员工觉得不公平、难以接受，进而影响工作情绪，不利于组织的整体绩效。

从实际效果看，由员工的主管、同事、下属参与的360度考评，在众多评价系统中，被员工接受的程度最高。

S2: 折合分数的设定

分档确定后，为综合计分，需要对分档设定具体的分数。分数的设定既要体现档类之间的差距，又要合理控制差距，否则接下来第二层次分布就失去意义。

S3: 考核系数K1赋值

通常认为，员工的工作表现如何，其所在部门的同事和领导了解的最清楚。因此，K1的权重要体现员工所在部门的意志，但同时为修正偏差，也要在理论上为员工本人在第二层次测评留有“申诉”的机会。

### 3.2 第二层次分布的关键点

S4: 理论考试与工作内容结合

对专业技术人员的理论考试要区别于校园或社会化专业考试，要明确其目的是促进本企业专业技术人员掌握、运用专业知识提升工作效率，提高工作效率。

益。因此，在考试的范围、形式、内容上不能拘泥于书本和课堂，否则容易造成形式主义，不仅起不到激励作用，还可能引起职工不满和抵触情绪。

S5: 实操测试的技能性

同样，对高技能人员的实操测试要与岗位技能紧密结合，统筹考虑测试的难度和技巧，使测试既反映出实际工作的基本技能需要，又要有一定的难度系数，高于一般的工作要求。

## 4 结语

双层次强制正态分布运行几年来，提升了A企业专业技术人员、高技能人员工作的积极性、创造性，激发了非专业技术人员、普通操作岗位职工学习业务、钻研技能的活力，为企业激励人才、培养人才聚集了正能量。

#### 参考文献

- 1 袁素. 论强制分布法在绩效考核中的应用[J]. 企业家天地, 2012; 02
- 2 刘西林. 强制正态分布法的应用条件[J]. 企业改革与管理, 2008; 09

## 工程信息

### 江西拟新增一条煤制气管道

2014年4月14日，从江西省政府部门了解到，中石化新疆煤制气外输管道项目（新粤浙管道）赣闽浙支干线江西段，正在进行社会稳定风险评估公众参与公示。

据悉，中石化新疆煤制气外输管道项目（新粤浙管道）赣闽浙支干线江西段，分为赣浙段和赣闽段，管线总长度约为751km，共设站场8

座，阀室30座。赣浙段（江西段）宏观走向为：萍乡—宜春—新余—抚州—鹰潭—上饶，管线总长度约为581km，设站场7座，阀室23座；赣闽段（江西段）宏观走向为：临川—南城—黎川，管线总长度约为170km，设站场1座，阀室7座。赣闽浙支干线工程投资约为124.64亿元。

（本刊通讯员供稿）