

(绩效考核)中小企业如何进行绩效考核

20XX 年 XX 月

企业绩效考核实例

小企业的绩效考核

说明

小企业有小企业的特点，比如管理灵活、岗位划分不明确、工作职责变动较大等等，所以小企业的绩效考评工作应该根据它自身的特点来设计。

- 一般而言，小企业的绩效考评不必做的太复杂。另外，应适当侧重于主观考评，这主要是因为以下三点原因：
 1. 管理者和员工相互之间较为了解，管理者的主观考评比较准确；
 2. 由于岗位划分不明确，工作内容灵活，无法设计出标准的客观考评题目；
 3. 小企业一般没有人力资源部，没有很大的精力来开展绩效考评工作。
- 小企业绩效考评的内容：

- 1. 工作总结：由于员工的工作内容相对比较繁杂，通过工作总结能够让管理者系统的了解员工的工作情况和工作成果，有助于管理者对企业管理和企业活动进行整体把握，也有助于管理者对员工进行客观的考评。
- 2. 员工自我评价：员工自我评价能够让管理者更加清楚地了解员工真实的想法，且且为考评沟通做了准备。
- 3. 分类考评：能够分为岗位技能、工作态度和在工作成果三方面的内容进行考评。
- 4. 考评沟通：不论上面三项内容如何进行，考评沟通均是必须进行的。

____ 月份工作考评表

填写日期： ____年 ____月 ____日

部门：姓名：岗位：

本月工作总结：

本月工作自我评价：

以下由直接上级填写：

- 1、岗位技能优秀（）良好（）壹般（）较差（）
- 2、工作态度优秀（）良好（）壹般（）较差（）
- 3、工作成果优秀（）良好（）壹般（）较差（）

本月工作评语：

直接上级签字：

备注：

PERFORMANCEAPPRAISALREPORT

工作表现评估方案

(I) PERSONALDETAILS/ 个人简历

Name/ 姓名 DateJoinedCompany/ 加入公司日期

现职时间（年度/月份）

JobTitle/职位 PeriodUnderReview/ 评估时限

Department/ 部门 DateOfReview/ 审核日期

(ID OBJECTIVES/ 目的

Theprimepurposeoftheperformanceappraisalisto:

1.

此
评
估
的
主
要
目
的

Improveandstrengthentherelationshipbetweenappraiserandappraise. :

2. 1. 改善

Determinestrengthsandweaknessesoftheappraiseebyhighlightingthesuccessesandidentifyi ngareasforpotentialimprovement. 善及增强

3. 评分人及

Identifytraininganddevelopmentneedsofappraiseeforfuturehigherresponsibilities. 受评人的

4. 上下级关系。

Feedbacktoappraiseeoncurrentperformancestandards. 2.

5. 分析、

Setgoalsandobjectivesforappraiseefornextperiod. 确认、显示受评人的强项及弱点。

帮助受评人善用强项和改进弱点。

3.

标识受评人发展及训练的需要，以便日后承担公司重任

。

4.

反映受评人现阶段的工作表现。

5.

为受评人订下下年度的目标及前瞻，作为

(II) REVIEW OF PERFORMANCE/ 工作表现评估

State the objectives set in the previous appraisal period and describe the level of performance attained.

根据上年度所订下的工作目标，评估所达到预期目标的程度。

Description of objectives set in the previous period.	Performance Attained
---	----------------------

上年度所提出的目标

过去壹年目标能否达到及表现如何？

1.

2.

3.

(IV) EVALUATION OF PERFORMANCE ATTRIBUTES /

工作表现类别评分

To indicate your evaluation of the appraisee's performance, please mark an (X) in the appropriate column where

请于下列类别划上[X]以显示你的评分

4=Outstanding3=Good

4= 出色 3= 良好

2=Satisfactory1=Poor

2= 满意 1= 差意

0=UnacceptableNA=NotApplicable

0= 不能接受 NA= 不合用

Pleaserefertothearrangementforexplanationsofdifferentperformancelevels.

根据以下的评估表格加以不同等级的评分。

PerformanceAttributes

PerformanceLevels

Citeexampleswhereappropriate 试

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/427046001133006141>