

优秀员工评选方案(7 篇)

优秀员工评选方案精选篇 1

为加强公司企业文化建设，不断增强企业向心力和凝聚力，提高工作效率，有效地激励工作业绩突出、综合表现优秀的员工，公司将开展“优秀员工”评选活动，具体方案如下。

一、评选原则

坚持公开、公平、公正的原则。

二、评选周期

每月组织一次评选

三、评选范围

- 1、凡在本公司入职满一个月的员工均可参与月度优秀员工评选
- 2、优秀员工人选应以各部门基层员工为主、管理层员工为辅

四、名额分配

- 1、以部门为单位组织评选，部门人数在 10 人(含)以下，每月可选送 2 名，部门人数在 10 人以上，每月可选送 3 名
- 2、人事行政部每月根据各部门选送的人员，评选出不超过 5 名优秀员工

五、评选标准

工作业绩——目标管理指标达成率 100%。

工作质量——出色、准确无任何差错完成上级布置的任务。

工作技能——具有极丰富的专业技能，能充分完成本身职责。

工作态度——工作努力、主动，能较好完成分内工作。

团队合作意识——有较强的团队合作意识，积极配合他人完成任务并分享自己的经验技术。

工作纪律——迟到不允许超过 2 次/月；事假不超过 1 天/月；

学习意识——优秀的自我学习意识，乐于接受公司安排的各种培训，提高自身的综合能力。

创新能力——工作中锐意求新，经常提出新想法、新措施与新的工作方法。

责任感——有积极责任心，能彻底达成任务，可以放心交付工作。

沟通协调——善于上下沟通、平衡协调，能自动自发与人合作

六、评估人及注意事项

1、工作业绩由被评估人的直接上级评估，工作质量、工作技能、工作态度、团队合作意识。

2、团队合作意识由被评估人平级同事(至少 2 人)评估，可由被评估人指定人选。

3、工作纪律由人事行政部评估。

七、评选流程

1、每月 5 日前各部门主管、经理完成部门内员工评选，并填写《优秀员工评价表》报人事行政部。

2、每月 8 日前人事行政部完成优秀员工评选及《优秀员工评价表》的分析，并将优秀员工照片及业绩简介张贴于公告栏内。

优秀员工评选方案精选篇 2

为了弘扬我公司的企业精神，展现我公司优秀员工的风采，构成人人争当先进、人人争为公司的发展做贡献的良好氛围，公司决定今后每年开展评选“优秀员工”的活动。

一、名额：

公司每年将从科技公司和机械公司中共选出 4 名优秀员工；

分别从经理层中选出 1 名、中层管理人员中选出 1 名、普通员工中选出 2 名。

二、评选时光：

每年的 12 月份。

三、推荐人员资格：

1) 公司正式聘用的员工；

2) 工作满一年者；

四、推荐依据：

1) 思想品德、敬业精神、对公司的忠诚度、对岗位的热爱程度；

2) 适应其岗位要求的工作技能及其娴熟程度、对本岗位职能的实现和工作成效的贡献程度；

3) 受员工尊敬或信赖的程度；

4) 与员工的沟通潜力；关心员工、互帮互助。

五、具体步骤：

1) 设立投票箱，发放选票至公司所有员工手中，所有员工务必参加，不得弃权。

2) 采取不记名方式投票，员工投票进行推选（经理层 1 人、中层管理人员 1 人、普通员工中选出 2 名）；

3) 根据投票结果，办公室依据得票数量的多少整理候选人名单；

4) 将获得票数最多的确定为最终候选人（员工选出 3 名候选人；中层管理人员及经理层各选出 2 名候选人）；当候选人选票相同时，允许排行并列；

5) 在部门经理工作会议上根据《优秀员工考评表》给每个候选人打分，满分为 100 分；

6) 平均为最高的员工将被评为优秀员工；

7) 经总经理批准后公布；

六、表彰和奖励：

对于被评选为年度优秀员工将给以表彰，同时颁发证书和 10000 元的奖金。

优秀员工评选方案精选篇 3

一、评选时间：

1 月 1 日—1 月 15 日

二、评选机构：

1、评选组组长：

2、组员：

三、评选项目与指标：

（一）团队奖：

标杆团队奖一名（以部门为单位）；

（二）个人奖：

1、开发体系最佳员工（发展公司）：10 名

2、物业体系最佳员工（物业公司）：15 名

3、单项才能奖（全公司范围）：5 名

最佳服务奖三名（职能服务类）

最佳创新奖一名（公司范围）

最佳销售业绩奖一名（营销类）

最佳职业形象奖一名（公司范围）

四、评选原则及范围：

被考核对象在考核年度内有下列情况之一者，不得参加优秀员工的评定；

1、入司未满半年的员工；

2、全年内有旷工或累计早退两次以上员工；

3、全年内因违规违纪受书面警告以上处分或通报批评一次以上的员工；

4、全年内因病、事假累计达到二十天以上的（可用未休的休假抵扣病事假）；

五、评选标准：

（一）标杆团队奖评选标准：

1、工作业绩：部门计划完成率及成绩；

2、团队协作性：分内部评价与外部评价两部份，内部评价由行政人事部根据平日所做的员工思想进行评估；外部评价由各部门根据日常工作配合程度来衡量。

3、人员流动率；

4、部门成本控制：包括办公用品、部门内部与上一年比较，如采购成本、人员及业务的增长率等；

5、创新性：如质量管理方法、策划方案等；

6、待改进的地方：

（二）最佳员工的评选标准

1、必须具备合格员工的基本素质：

1) 遵守公司的各项规章制度，没有违纪纪录；

2) 按时按质完成本职工作；

3) 有良好的职业道德；

4) 诚信待人，维护公司利益；

2、符合“优秀”的定义——出色完成本职工作，为其他员工在工作上的“表率”，体现在几个方面：

德：品行端正，在工作时候不计较个人得失、主动完成本职工作、待人处事诚信有礼、工作上积极配合，勇于承担工作责任；

才：“称职”，具备与本职位相匹配的专业水平及技能；“胜任”，出色完成本职位工作任务并有所创新（提出创新建议以节约企业成本、寻找到提高工作效率的方法等）；

学习能力：持续进修的能力与具有积极向上的心态；

影响力：一个人综合素质所展现的个人魅力，吸引他人赞赏、学习的能力。

（三）、单项才能奖评选标准

1、最佳服务奖（职能服务类）

要求：服务态度（热情有有礼）、服务技能（娴熟）、服务方式（灵活）、服务效率（快速）

2、最佳创新奖两名（技术业务类）

要求：精研业务并加以创新，提供更好的工作方法能够降低企业成本、提高工作效率

3、最佳销售业绩奖一名（营销类）

要求：年度销售业绩第一

六、评选程序：

1、各部门根据各项评选奖项的评选标准选定出部门参评人员，并按要求填写相应的表格，提交公司行政人事部汇总。

2、行政人事部将提交的表格汇总，经评选组会议讨论，最终按奖项设置的要求圈定人员名单。

七、奖励细则：

（一）、团队奖：

- 1、奖杯一个；
- 2、现金 2000 元；
- 3、荣誉证书一本。

（二）个人奖：

- 1、开发体系最佳员工（发展公司）：足金金猪一只+奖杯
- 2、物业体系最佳员工（物业公司）：现金 500 元+奖杯
- 3、单项才能奖（全公司范围）：MP4 一台+荣誉证书

优秀员工评选方案精选篇 4

一、目的

针对目前系统考核工作尚未展开，员工绩效不明显的状况，为了更好地体现“一齐成长、一齐升级”的人才管理政策，充分挖掘年度工作表现优异的员工和优秀事迹，拟定本方案，用于对年度优秀员工的选拔操作工作。

二、评选原则

- 1 优秀员工人选应以各部门基层员工为主、管理层员工为辅；
- 2 优秀员工人选应能够获得多数员工的认同；
- 3 评选过程中应注重对客观优秀事迹的收集和验证；
- 4 评选尽量持续各管理层级间进行充分沟通，对有保密要求的事宜不能外泄。

三、成立优秀员工评定小组

1 成立评定小组是确保评选活动在公司管理层控制之下进行的必要保障；同时由于评定小组由管理层各级领导组成，能够使评选获得各方认可、客观和公平的工作氛围。

2 优秀员工评定委员会的组成：

a) 公司领导 2 至 4 人

b) 部门负责人 3 至 5 名

c) 人力资源开发中心经理

d) 考核专员

3 委员会的职责：

a) 召开优秀员工评定会议，拟订评选计划、安排评选各项具体事宜；

b) 评定各提名人选的绩效状况并给出结论。

4 输出：

《评定小组成员名单》

四、评价部门、分店和分公司绩效状况

1 部门绩效状况是评选优秀员工的基础，一个绩效很差的部门很难有表现优秀的员工，评选优秀员工首先应思考绩效表现比较好的部门。

2 评价部门绩效状况的流程：

a) 人力资源开发中心向下列部门和人员发放《部门绩效评议表》：总裁、总经理、公司领导、各部门、分店、分公司；

b) 各评议方本着客观、公平原则进行评议；

c) 人力资源开发中心回收《部门绩效评议表》，根据评价方权重比率统计各部门得分，排出次序；d) 总经理审批。

3 输出：

《部门绩效评议表》

《部门绩效评议排序》

五、根据绩效状况分布申报名额

1 根据绩效状况评定次序对各部门进行强制分布，构成良好、普通和较差三个级别

2 处于良好评定范围内的部门按 1：25 比例申报优秀员工人选（即根据部门总人数/25 得出的四舍五入的整数申报）

3 处于普通评定范围内的部门按 1：50 比例申报优秀员工人选（即根据部门总人数/50 得出的四舍五入的整数申报）

4 处于较差评定范围内的部门原则上不给予申报名额，如遇个性状况另行确定。

5 部门人数不足 25 人的，按 1 人申报。

6 输出：《优秀员工候选名额分配表》

六、确定优秀员工评定标准

1 优秀员工的评定标准为德（职业品德）、能（专业潜力）、勤（工作态度）、绩（工作业绩）四个方面，每方面确定三至五项具体指标，构成《优秀员工评定标准》；

2 基层人选和管理层人选因工作性质不一样而在各项指标的权重方面有所不同；

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/745313342234011132>