

2024 年关于绩效考核方案模板集合 8 篇

绩效考核方案 篇 1

为了提高各部门的工作业绩，不断完善提高员工的工作能力，并达到实际在工作中的效果，通过对员工在实际工作中的绩效管理，使每位员工都很清楚的熟知自己的职责和工作目标，以及知道完成部门予以自己的工作目标完成的情况等，最终实现酒店的经营要求，使酒店达到最佳的运营状态。行政人事部结合酒店现状，特制定月度绩效考核方案，具体操作方法如下：

一、考核目的

通过绩效管理，提高部门工作业绩及员工的工作能力，让员工更好的履行工作职责，以达到最佳工作状态，同时也使酒店达到最佳营运状态。

二、实施时间

从 年 月 日执行

三、考核对象

酒店全体员工

四、考核办法

1、为了简单有效的实施绩效管理，全酒店分三个层次进行绩效考核，即基础员工层、基础管理层（领班、主管）、管理层（部门经理），考核比例为工资总额的 30%。

2、员工工作考核和工作表现的评估分别为分值系数。

3、由行政人事部根据不同层级的绩效结果设定统一的考核分值，在一个考核周期内，每个员工表现评估的结果，作为工作考核的结果得到自己的分值，分

值系数由两部分组成，即 100 分的固定分值，20 分的浮动分值，当员工当月表现十分优秀时，最高分值为 120 分。

4、员工奖励和处罚直接对应分值的变化；

5、每月先由员工对自己本月的工作表现作出评估，然后由上一级领导作出评估，基础员工层和基础管理层评估结果由部门经理签字确认后报人力资源部审核。

6、各个部门由于工作任务和特点不同，在工作技能、工作能力、工作效果的评估中，允许部门添加具有部门特点的工作内容指标，但是必须上报行政人事部并总经理批准，不得任意改动。

7、部门经理的考核由两个部分组成，即责任目标考核和管理目标考核（详见部门经理绩效考核表）

五、评估时间及形式

每月 号前采取书面方式由酒店各级管理层进行绩效评估。

六、结果应用

1、考核结果作为评选月度优秀员工的依据；

2、考核评分标准为：

120 分为优秀，员工将得到绩效工资 1:1.2 的绩效奖励（不超过部门总人数的 10%）； 119 分—100 分为优良；员工将得到绩效工资 1: 1.1 的绩效奖励（不超过部门总人数的 12%）；

99 分—90 分为良好，员工将得到 100%的绩效工资；

89 分—80 分为及格；员工将得到 80%的绩效工资（不超过部门总人数的 10%）；
80 分以下为不及格，员工将得到 70%的绩效工资（不超过部门总人数的 10%）。

连续三个月考核不及格者，将给予降职、降级、劝退或半年内不得加薪；连续三个月考核优秀者，将给予晋升、晋级奖励。

3、考核结果作为职务调整（升迁、降职），薪资调整等有效依据；

4、考核结果将进入到员工个人档案以备案

5、考核结果将作为员工绩效工资发放依据

绩效考核方案 篇2

第一条：目的

为公司长远发展服务，围绕市场，以人为本，以文化管理，激发全员参与，共同发展，以加强本车间各项管理及达成公司制定的年度预定经营目标，并充分掌握各工序所分担的工作责任，提高车间全体员工工作积极性，有效提高公司整体效益，而达到公司年度的营业利润为目的，特颁布此考核办法。

第二条：考核原则

(一)、以安全生产为原则 安全与我们每个人都密切相关，这也是以人为本的根本问题。我们只有安全的工作才能为自己为企业更好创造效益。

(二)、以稳定生产为原则 提高全员工作积极性，营造和谐工作氛围，创造平稳的条件，稳定生产，保证完成公司下达的生产指标，改善收益。

(三)、以节约原材料成本为原则 用最少的资源(人、物、设备)进行生产制造，加强统计及会计成本核算，让原材料的节约直接形成经济效益。

(四)、以车间管理制度和考核办法为原则 在贯彻执行公司管理办法和规定的同时，群策群力，持续改善，发挥集体智慧，确立最合适的工作标准，使各项工作做得井井有条，公正透明考核做到赏罚分明。

(五)、以技术管理为原则重视人才，技术和质量是产品的生命，全力保障后工序所必需的质量和要求的，牢固树立后工序就是自己的客户的思想。

(六)、以保证设备正常运行为原则各种设备都以生产为核心，对问题要及时发现、及时处理，切实做到设备正常运行。

第三条适用资格车间员工绩效考核表(一)生产加工部一线生产正式员工适用；

(二)有特殊贡献或技能经公司及生产加工部部长书面特别批准的人员可以适用；

(三)在试用期间和来公司学习实习的员工原则上不适用；

(四)违反公司纪律，有公司书面处理决定文件的员工不适用；

第四条：计算单位

现有班组拆分为焊工组和综合组两部分，以计时和吨单价相结合进行计算，以工时和产品重量为计算单位表现方式，以每个产品重量为基础，分别向焊工工序和综合工序以工作票的形式分配工时，焊接工序占总重量单价的 55%，其他工序占总重量单价的 45%，但以工时为单位表示(如一个产品重量为 1000Kg，按月底总收入除以总吨位得出每公斤单价，焊接人员单人占此产品的 55%吨位单价，其它 45%以工时方式分配给综合组，而此工时是根据具体产品实际制作工时进行分配)。

第五条：计算期间

考核计算期间依照会计月度上月 26 日起至本月 25 日为止，于每月月初计算前月各组考绩成绩，并依各组组长、班长及车间主任工作考绩会最终分数报财务按规定办理。

第六条：计算基准

以第三条适用资格为依据，全员实行同工同酬，基本工资统一调整为 1400 元。

产品质量检查合格进入成品库，方可作为吨单价和工时提取根据。半成品及备料不作为吨单价和工时计提根据。

在规定单位工时期限内完成工作量并合乎质量要求的，按 100% 计提工时数；未完成工作量，时间未超过两小时的，按 90% 计提工时；超过四小时的按 80% 计提工时；如果影响交货期的，按 50% 计提工时；因个人原因未完成工作量或造成其他工序未完成工作量，并向班组或车间讨价还价的，不计工时，并反扣相应工时加与完成该项工作者，或者作为车间奖励工时。

车间总体制造产品数量多，个人工作效率高，吨数或工时就多，绩效工资自然就高。 □ 考绩评定

第七条：考核方面

除按照工时完成情况进行考核外，车间和班组还须按人、机、料、法、环五方面对员工进行考核，这需要逐步根据车间工作情况，制定或者完善具有可操作性的规章制度。

(一)、人：考核安全意识、工作态度、执行力、服务意识、公司及车间制度执行情况等方面。

(二)、机：考核所辖和使用设备维护、保养、使用等方面。

(三)、料：要全员提倡成本意识，对合理用料，减少浪费的举措要进行增加工时奖励，对只图自己方便，浪费严重的，要加大扣分力度。

(四)、法：要严格按照生产工艺工序进行生产，牢固树立以生产工艺为中心思想，增强质量意识，全力保障后工序所必需的质量和要，有效节约制造时间，提高车间生产量，提高产品进度、精度和质量。

(五)、环：对所辖区域卫生、设备卫生、物品工具摆放有序进行考核。

第八条：人员考核

为提高车间整体素质，弘扬正气，维持良好的生产秩序，提高劳动生产率，保证生产工作的顺利进行，根据车间目前实际现状对下列事项进行一个工时至七个工时的考核：

(一)、员工出现违反考核事项，不论是车间或者是班组负责人，都必须先予以警告，警告后立即改正的，不予考核，警告后仍执意不改的，应立即考核，并记录与考核表中。车间原则上不直接考核员工个人，出现考核事项考核班组，班组考核个人。

(二)、员工上班时间应该穿工作服，带安全帽，上班不允许穿拖鞋、短裤、赤背等，违者每次处罚一个工时。

(三)、员工在生产过程中应严格按照质量标准、工艺规程和工序进行操作，不得擅自提高或降低标准，在操作完成后作好记录，若经警告后不及时改正的处罚五到七个工时。

(四)、车间员工必须服从车间和班组的安排，对不服从安排、谩骂者每次处以两个工时的处罚，对人身攻击者处以七个工时的处罚并交公司人事部。

(五)、要树立“下一道工序就是我的用户”的观念，将质量意识贯彻于整个工序、不制造不合格品、不向下一道工序流送不合格品、还应维持管理这些状态。若出现弱化质量要求，得过且过，不讲协做及工序要求，只图自己方便、快捷，一经发现或投诉，将对其被投诉范围内所制作的每一工件进行一到七个工时的处罚。

(六)、实行现场管理中的“杜绝浪费”，坚持“盈利作业”的观念，在任何作业过程中，都要具有成本意识，若发现明显浪费现象，经劝阻仍坚持不改的，将视具体情况处以一到七个工时的处罚

(七)、员工在现场首要的工作是“完成生产任务”，为了实现这一目的，就必须以交货期和质量标准为中心进行全方位管理，抑制人、物、设备、方法的散乱现象，如遇此种情况，车间积极提倡全员形成一种从发现到采取对策为止的最为合适的良性循环状态。若有员工采取等、靠、要等方法，有意制约完成生产任务这一目的的实现，只要调查属实，将给予七个以上四十二个以下工时的处罚。

(八)、员工要保持岗位的清洁干净，物品要按规定位置放置整齐，不得到处乱放，每天下班后必须打扫使用设备和所辖区域卫生，周末须进行大扫除（公司内的门、厕所、窗户、设备保养、风扇、饮水机等都须清洁）。各班组长要切实负起责任，针对脏乱差者，班组及车间将给予一到七个工时的处罚。

第九条：设备考核

野蛮操作，损坏设备的要给予严格处罚，处罚额度为设备检修时间的两到五倍工时，设备故障率高的要查明原因进行一至七个工时的处罚。

第十条：合理化建议考核

为启发全体员工的想像力，集结个人的智慧与经验，提出有利于公司生产的改善及业务的发展，以便达到降低成本、提高质量、增进公司经营、激励同仁士气，公司及车间对以下合理化建议视作用和产生效益大小进行 10 元至 500 元奖励：

(一) 各种产品工装夹具、操作方法、制造工艺、生产工序、行政效率等的改善。

(二) 有关机器设备、维护保养的改善。

(三) 有关提高原料的使用效率，改用替代品原料，节约能源等。

(四) 新产品的的设计、制造、包装及开发等。

(五) 废料、废弃能源的回收利用。

(六) 促进作业安全，预防人身或设备事故发生等。

第十一条：“5S”学习

5S 是现场管理的基础，是 TPM(全面生产管理)的前提，是 TQM(全面品质管理)的第一步，也是 ISO9000 有效推行的保证。

目前车间尚不具备推行 5S 活动的的能力，车间全体员工应积极学习车间下发的“5S”基础知识和“5S”学习问答，车间不定期举行书面考试，考试不合格的车间将按五到七个工时进行处罚。

第十二条：考核责任

考核为逐级考核，主任考核班长，班长考核组长，组长考核组员，重大失误要有连带性。带徒师傅在徒弟考核不合格情况下不享受带徒工时，徒弟出现重大失误，师傅要承担连带责任

附则

第十三条：修订

各班组或员工对于本办法有任何疑问时，由车间汇整后，呈报生产加工部代为释疑；倘若有修订的必要时，则由生产加工部提列改善建议方案，交人力资源部呈报总经理评核。

第十四条：施行

本规则自月日起实施。

酒店绩效考核方案（三）

为了提高管理人员的责任心和工作效率，结合公司的实际情况制定绩效考核方案如下：

一、考核原则：

公开、公平、公正、简捷、实事求是；

二、考核对象：

中层以上管理人员和专业技术人员。

三、考核依据：

本月工作计划、岗位职责、工作标准和领导安排的重点工作。

四、考核权重：

考核实行百分制。考核实行直接主管和上一级主管的两级考核，即每月的考核评分是直接主管考核评分占 70%，上一级主管（即公司分管领导）占 30%的考核评分。人力资源部做好考核的组织实施及汇总。

五、考核流程：

被考核人于每月 30 日前将本月工作小结、工作业绩、存在问题交至直接主管，直接主管于 2 日前完成对被考核人评价和评分后交至上一级主管领导，上一级主管领导在 5 日前完成评分后交人力资源部，由人力资源部于 6 日前完成汇总后书面上报总经理。

六、考核比例：

集团公司总经理、副总经理当月绩效工资占工资总额的 40%，根据每月考核结果在工资中兑现；各分公司总经理当月绩效工资占工资总额的 30%，根据每月考核结果在工资中兑现；考核在 95 分（包括本数）以上绩效工资为全额工资；95 分以下每减少 1 分按月绩效工资的相应百分比计算，得出分值对应的金额。

七、年度考核：

集团公司总经理、副总经理、各分公司总经理（包括项目总经理）、各部门部长每月工资总额的 10%参与年度考核，完成年度目标责任制中的各项指标全额发放，具体考核实施细则根据年度目标责任制中的指标制定。

八、考核反馈：

1、考核结果由考核人及时反馈到被考核人。对存在的问题考核人要与被考核人进行谈话，指出问题，说明原因，以便改进工作。

2、每月的考核结果由人力资源部予以公布并存入人事管理的考核档案中，要作为年度考核、任用和晋升、培训或辞退的主要依据。

绩效考核方案 篇 3

一、考核对象：

商业公司后勤部经理、主管及员工

二、考核时间：

每月 1 号之前，内控组对后勤部经理、员工进行绩效考核。考核结果交总经理审核，由总经理审核后交人力部相关人员根据相应数值计算工资后交财务发放相应数额工资。

后勤部工作职责：

负责商业公司行政区、各门店所有电工、维修工作；负责所有办公耗品的采购工作；负责所有后勤工程的招标、执行工作；负责保洁工作；负责消防工作；负责行政区仓库保管工作；负责公司领导交办的其它工作。

工作量化指标：

维修人员每月对公司所有门店非资讯设备巡查 10 次；电工对负责区域内门店电器设施每日巡查 2 次（早晚各一）；消防人员每月对公司消防设施检查 10 次；对一般维修任务必须一个工作日（8 小时）内完成，紧急维修任务 2 小时内完成。

三、考核内容：

1、硬性指标：每月相关费用控制情况；各项维修任务及完好率

2、软性指标：员工违纪；员工流失率；

后勤部费用指标考核表

后勤部工作量化指标考核表

四、考核指标：

（一）、硬性考核指标分值 100 分：

（1）、相关部门费用控制情况：每月部门产生的运营成本。（成本的合理预算、分配、控制）30 分

（2）、各项维修任务及完好率 70 分

（二）、软性考核指标 100 分：

（1）、员工流失率：公司各部门（含本部门）满编情况下员工非正常离职和流失。50 分

（2）、员工违纪：部门员工的违规行为。50 分

（五）、考核方法：

被考核人员每月考核后所得平均总分值的百分比比率对应其当月绩效工资：

如某员工工资为 1000 元，（岗位工资为 800 元+绩效工资为 200 元），而其当月绩效考核分值为 80 分，因而其当月工资为： $800+200 \times 80\%=960$ 元

绩效工资占工资总额的 20%

（一）、硬性指标考核方法为：

1、部门费用控制：不超出各项费用指标

2、各项维修任务应在 24 小时内完成，良好率为 98%。

3、各项指标达到要求后且超出规定范围加 10 分。

（二）、软性指标考核方法：

1、人员流失率不得超出每月 2%

2、违章率不得达到每月 5 起

3、各项指标达到要求且超出规定范围加 5 分。

绩效考核方案 篇 4

一、目的

为充分调动制造部员工工作积极性，提高劳动生产效率，建立起以岗位为基础，以工作绩效考核为核心的正向激励机制，把员工的薪酬与岗位责任、工作绩效密切结合起来，实现薪酬管理与分配的制度化，规范化。

二、适用范围

适用于各制造部副经理以下所有从事非计件制及计件制工作的员工。

三、员工薪资构成及分配办法

根据公司《员工薪资定级标准与考核原则》相关规定，本部门员工薪资由职级工资、工龄工资、点工工资及各项福利补（津）贴三部分构成，其中，职级工资包括“基本工资”和“考核工资”两部分。

1. 职级工资

由各制造部制定内部员工薪资定级评价指标体系，结合岗位关键度、个人工作能力等考量因素，参照《员工薪资定级标准与考核原则》之 2.10《各制造部岗位、职级及薪资范围表》确定。

1.1 基本工资

该部分以职级工资总额的 50%为限。作为保障员工基本生活之部分，只与当月员工个人出勤状况相挂钩。

1.2 考核工资

以各制造部岗位性质不同，该考核工资细分为非计件制考核工资和计件制考核工资两大类，该部分不以职级工资总额的 50%为限。各制造部自行制定部门内考核实施细则。

1.2.1 非计件制考核工资

原则上非计件制工作岗位应依据岗位标准设立周严性关键业绩指标予以考核。

1.2.2 计件制考核工资

(1) 计件制岗位应在完成劳动定额基础上实施产量计件制考核。

(2) 公司根据各制造部当月交库计件产品的制造工资成本对各制造部计件工资进行总额控制，并于每月底汇总当月各制造部计件工资总额。酒类资料对由于各工序计件产量与各制造部交库产量不一致造成的当月各制造部计件工资总额与应发计件工资总额不一致的情形，根据实际情况放在次月调剂。

(3) 各制造部根据各工序定额、计件单价和作业员当天产量直接计算当天个人应得计件工资。计件制考核工资由生管部统计人员汇总并经过核对后交人事、财务部门办理工资发放事宜。

2. 点工工资

各制造部接受暂时没有计件单价的工作及其他临时突击性工作任务，在合理安排劳动定额前提下执行 3 元/小时的点工工资，此项工资在计件工资外单独报批。（此项工资从事非计件制作业的制造部员工不能享受）。

3. 工龄工资

工龄工资与员工在本企业工作年限挂钩，

4. 各项补（津）贴

4.1 全勤奖

为加强员工考勤管理，鼓励员工出满勤，根据公司相关规定，对本部门员工实行全勤奖考核制度，该项津贴额度为 30 元/月，按公司规定每月分解为上、下两半月考核。

4.2 交通补贴

对各制造部从事计件制工作员工及从事跟班的非计件制工作员工发放每月 30 元的乘车补贴，缺勤者除按章考核全勤奖外，按 1 元/天扣发本项补贴。

4.3 营养补贴

该项补贴结合岗位特殊性只适用于部分计件制工作岗位，具体补贴标准为 lamp 线配胶员、封装作业员、display 线配胶员、压 pcb 作业员：30 元/月；lamp 线封装领班、品管、display 线其他封装人员：15 元/月。缺勤者除按章考核全勤奖外，须以实际缺勤天数扣发本项补贴。

注：此项补贴包含在各制造部当月交库计件产品制造工资成本总额之中，公司不另行发放。

4.4 夜班补贴

该项补贴由制造部发放，适用于从事计件制工作夜班员工，补贴标准是：凌晨 1 点后 3 元/班，凌晨 4 点后 5 元/班。

4.5 加班补贴

该项补贴由制造部发放，适用于需加班从事计件制工作的手动工序员工，补贴标准是：2 元/小时。

4.6 病假补贴

根据国家及公司相关规定对正常办理病假手续并能提供有效诊断证明的员工给予病假工资待遇，

4.7 公假补贴

凡国家规定的各种公假，如丧假、婚假、探亲假、产假等，在履行公司规定手续后，可依据相关规定享受 24 元/日的公假补贴。

四、试用期员工薪资待遇规定

处于试用培训期内员工，在其通过试用考察期后，其试用期薪资级别原则上依据其个人工作能力及拟聘用岗位参照公司《员工薪资定级标准与考核原则》之 2.10《各制造部岗位、职级及薪资范围表》在末级内确定；在此期间内，除可依规定享受学历与职称津贴外，不享受任何其它形式的补（津）贴待遇，但从公司内其它部门调进本部门试用培训、此前已通过进厂试用情形除外。

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/885113320144012002>