

最新餐饮厨房绩效考核方案(优秀5篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？以下是小编给大家讲解介绍的相关方案了，希望能够帮助到大家。

餐饮厨房绩效考核方案篇一

1、部门考评表针对店长、店主厨或各部门的第一主管进行考核；

2、部门其他员工的考核由部门主管进行考核。

1、对店长、店主厨的考核：

由区域绩效考评小组进行考评，考评分占总分的80%，总管理处对店长和店主厨的`考评分占考评分的`20%。

2、对各店各部门第一主管的考核：

由店长及店主厨或区域进行初评，区域绩效考评小组或总管理处进行复评，平均得分为考评者的最终得分。

注：区域绩效考评小组成员由区域副总和各职能部门主管组成。

1、考评分数满分为100分。

2、每项考评内容标准为最高分，被考评者未完成评估内容以递减方式减分，每档10分。

3、每季度部门主管的考评分加权平均后汇总至区域绩效考评小组。

90——100a(优秀)

80——89b(良好)

60——79c(合格)

0——59d(不合格)

2、各级员工连续二次考核结果为d□作降职处理。

3、各级员工连续三次考核结果为d□作辞退处理。

4、各级员工连续三次考核结果为a□一次性奖励现金500元。

5、各级员工连续四次考核结果为a□一次性奖励现金1000元。

1、员工试用期考核；

2、员工合同续签考核；

3、员工薪资调整；

4、员工职位等级升降和岗位调配；

5、奖金计发(需完成集团制定的营业指标)；

6、绩效改进与培训计划制定。

各门店超额完成规定的营业额和利润指标，按照下表提取门店奖金：略

1、月奖金必须保留每次发放额的10%作为该部门/店的公基金，公基金的使用必须事前获得总经理的许可。

2、店长或部门第一主管可获得奖金总额的20%，店主厨可获得奖金总额的15%，副店长及副主厨或部门第二主管可获得奖金总额的10%，其他所有员工奖金额为总奖金额的55%。

3、店长及店主厨的奖金发放，70%以绩效奖金形式，每月平均打入个人工资卡；余下的30%转入公司为个人专立的奖金账户，满3年后按个人奖金账户中的奖金额度，公司一次性双倍提取至个人工资卡。若店长或店主厨未满3年离职，则视为自动放弃这部分奖金，公司将不予补发。

4、门店员工(除店长、店主厨、副店长、副主厨外)奖金=门店总奖金额的55%/总系数(员工人数 \times 员工各级系数) \times 个人系数 \times 考核分%。

餐饮厨房绩效考核方案篇二

1.1绩效考核的目的是为了不断开发员工的职业能力，提高员工在工作执行中的主动性、有效性及工作质量，从而改善公司整体绩效，达到企业的管理目标。

1.2考核的结果主要为员工转正、薪资调整、职务变更、岗位调动、培训、奖励和淘汰等人事管理提供依据。

略

3.1区域经理/区域主管负责按照考核标准为餐厅经理/主管进行考核。

3.2餐厅经理/主管负责按照考核标准为本餐厅副经理、部长/副主管、领班进行考核，副经理、部长/副主管、领班按照考核标准为本餐厅员工进行考核。

3.3全部考评中，人力资源部负责本制度的修订、培训和监督实施；负责对考核结果进行监督、均衡调整和分析；负责根

据考核结果报批绩效工资；负责考核资料的存档。

3.4 考评表一式两份，员工所在分店存档一份，人力资源部存档一份。

3.5 营运部经理、区域经理/区域主管负责副经理、部长/副主管、领班和员工最终考核结果的审核。

3.6 副总裁、营运部经理负责餐厅经理/主管最终考核结果的审核。

4.1 实施原则

4.1.1 客观性：考核内容和结果要客观地反映员工的实际情况，考核人应避免由于亲近性、主观性等偏见所带来的误差。

4.1.2 公平性：对同一岗位的员工使用相同的考核标准。

4.1.3 公开性：考核结果在每家分店公示三日。

4.1.4 对考评结果将采用末尾淘汰制的方法奖励、（培养）提升及淘汰员工。

1□3%4□9%80□90%4□6%1□2%

注：每月aaa员工为1~3%

aa员工为4~9%；

a员工为80~90%；

b员工为4~6%；

c员工为1~2%。

4.2 考核内容和分值

4.2.1 月度考核主要考核员工的岗位职责以及工作中表现出来的工作态度（如可靠性、主动性、协助精神等）、工作能力（包括计划性、创造性、解决问题、有效沟通、培训指导、激励下属等能力）和成本意识等；管理人员和基层员工的考核内容各有侧重。

4.2.2 岗位职责的考核内容和标准可结合不同岗位要求，副经理、部长/副主管、领班及员工组侧重于工作质量和工作过程（即行为主导型），餐厅经理/主管侧重于工作结果（即效果主导型）。

4.2.3 分值：

略

餐饮厨房绩效考核方案篇三

为提升宾馆的管理水平，充分调动餐饮部员工的积极性和主动性，不断提高员工的服务质量和企业的整体绩效水平，结合宾馆的实际情况，特制定本办法。

餐饮部员工工资=基础工资+法定节假日工资+绩效工资

餐饮部员工基础工资为每月xx元。

法定节假日工资=当月法定节假日天数×xx元/天，不足部分以绩效工资补充。

1、绩效工资实行月度考核，员工绩效工资与当月餐饮收入以及部门工作完成情况紧密挂钩。

绩效工资=绩效工资基数×绩效工资系数×绩效考核得分

2、绩效工资基数

餐饮部领班月度绩效工资基数为xx元/月，实习生月度绩效工资基数xx元/月，其他服务员月度绩效工资基数为xx元/月。

3、绩效工资系数

宾馆根据当月餐饮收入总额（扣除宴请、张金海、柳嵩消费金额），将餐饮部员工绩效等级分为a□b□c□d□e五个等级，对应的绩效工资系数如下：

4、绩效考核得分

宾馆根据对餐饮部工作的考核与评比，每月末给出当月得分，总分为x分，可酌情给与奖励。

餐饮厨房绩效考核方案篇四

为了加强，对厨师队伍的考核管理力度，提高厨师厨艺水平，更好的满足广大员工的用餐需求，特制订如下考核办法。

一、 管理原则和目标

以人性化管理为原则，以大众伙食为主题，促进厨师厨艺水平的提高，满足员工的饮食需求。

二、 考核小组

组 长：王顺利 副组长：吕志雄 成 员：陈 超 蒙志伟

三、 考核细则

按照技能、平时表现、员工意见三个方面对厨师每月进行百分考核。

1. 技能（70分）

分为理论知识（15分）、实际操作能力（55分）

（1）理论知识考核采用口头问答的方式进行。理论知识包括窗

口打饭时的文明用语、《食堂职工个人卫生制度》、《食堂卫生安全制度》共五道题，每题3分，共15分。

（2）实际操作能力考核。以大众菜肴为主进行实际操作，体现

在平时的菜品制作商，考核小组进行统一考核。

2、平时表现（10分）

平时表现由伙管员和主管领导进行考核。

（1）不服从领导的安排，如对布置的工作不予理睬、不接受、公然顶撞，一次扣一分。

（2）不保持工作区域内的卫生，如所负责的范围卫生不洁，发现一次扣0.5分。

（3）上班时仪容仪表不整洁，一次扣0.5分。

（4）上班时间内串岗、在操作间吸烟，发现一次扣0.5分。

（5）不节约能源，如发现浪费行为，一次扣0.5分。

（6）上班期间干私活，不团结同事，挑拨离间，发现一次扣1分。

3、员工意见（20分）

员工意见由伙管会定期收集、汇总，员工对厨师的投诉意见按以下标准进行扣分：

- (1) 原材料搭配不合理，一次扣1分
- (2) 菜油用量不达标，一次扣1分
- (3) 肉用量不达标，一次扣1分
- (4) 菜口感过咸，味精过浓，酱油味过重等情况，一次扣2分
- (5) 菜品颜色不美观，出现灰黑、锅巴、粘糊等状，一次扣2分
- (6) 打饭时对员工态度恶略，对员工合理要求不予理睬的，一次扣5分
- (7) 对员工意见没有及时改正的，发现一次扣1分

4、加分

5、奖惩办法

厨师每月考核成绩分为优秀、良好、较差三档，每月考核总分在90分以上为优秀，80—89分为良好，80分以下为较差。其中考核成绩优秀的员工每人每月奖励现金50元，良好的不予奖惩，成绩较差的罚款50元。

餐饮厨房绩效考核方案篇五

工作分析是所有人力资源管理的基础，即是薪酬管理系统的第一步，亦是绩效管理系统的的第一步。

建设绩效指标库

绩效指标库是企业绩效考核的基础和核心，绩效指标的来源有：

1、基于企业经营目标的分解

指为完成战略任务而将企业经营目标逐层分解到每个部门及相关人员的一种指标设计方法。通过这种方法得到的指标所考核的内容都是每个人最主要的且必须完成的工作。

2、基于工作分析

通过职位说明书或岗位职责说明可以把多种类型的工作分成必须做、应该做和要求做三种，而这种指标设计法就是找出必须做、可衡量的工作，并把它们设成绩效考核的指标。

3、基于综合业务流程

根据被考核对象在流程中所扮演的角色、肩负的责任以及同上游、下游之间的关系，来确定衡量其工作的绩效考核指标的一种设计方法。

选择关键指标

同一岗位的绩效考核指标库可能有十几项甚至二十项考核指标，但不同阶段考核的重点不同，导致所选择的'关键指标亦会有所不同。

选取关键考核指标的选取顺序：

1、时间〉质量〉利润

2、先生存后发展

3、先客户后大客户

行为指标量化

行为考核对企业用人和长续发展具备相当重要的意义

形成考核表

考核表是企业进行绩效考核的基本工具，必须落实到实处，具备极强的可操作性。

文档为doc格式