

2023年绩效薪酬考核管理方案(模板8篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。方案能够帮助到我们很多，所以方案到底该怎么写才好呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

绩效薪酬考核管理方案篇一

首先，组织要求所有的绩效考核结果都要书面记录，但是在绩效考核过程中，难免有情绪上的主观臆断，一旦形诸笔墨，便成为长久记录，影响员工至为深远。为此管理者往往采取回避态度，不敢轻易触及。

其次，组织常将员工的绩效考核结果作多方面用途，通常一项考核事件的曝光频率愈高，管理者所承受的压力也愈大，困扰也愈多。管理者基于这些顾虑，不愿真正实施考核。

中国人向来以不得罪人为处世之本，中庸哲学的文化积淀深厚，大多数管理者不愿扮“黑脸”做反面评价。因此只要有“头痛人物”，便设法延缓绩效评估工作，幻想问题会自行消失。对员工而言，这无疑是一种误导。

有些主管还顾虑另一问题：对于绩效考核结果差的员工会造成负面效果，打击员工的工作信心和团队士气。在管理人员如此不情愿的心态下，所做的绩效考核也必定含糊不清，无法对员工形成正面、有效的引导作用。

主管或组织者的偏见或无意造成的小差错，都足以给企业绩效考核带来不小的失误，也会让接受绩效考核的员工成为牺牲品。大多数的员工认为企业的绩效考核过程不够周密，自己最好的一面往往难有机会呈现给管理者。他们常认为所谓的“普通”、“差强人意”、“合乎标准”等评语，只不过是

管理者令人泄气的应付罢了。

很多企业的绩效考核标准的设定与评价方式不明确、考核实施的流程不当、考核的信度与效度不明显、绩效考核结果没有和员工的绩效改进相结合、企业其他管理系统缺乏对绩效考核系统的支持等问题都是造成企业绩效考核失败的原因。企业自以为找到了一个有效的管理“武器”，然而由于在操作过程中走了样，造成绩效考核走过场，流于形式，先进成了“轮流坐庄”，落后“轮流背脏”，以至于最后管理者不想考，员工不愿被考，人力资源管理人员也没兴趣组织考。

从以上问题可以看出，企业实施绩效管理不是一蹴而就的事情，必须要建立一套有效的绩效管理体系。因此，坚持全面的、系统的与辩证的观念，切实把绩效管理落到实处，应成为企业开展绩效管理工作的基点。

绩效管理不是管理者对员工挥舞的“大棒”，也不应成为无原则“和稀泥”。绩效考核的目的不是为了制造员工间的差距，而是实事求是地发现员工工作的长处和短处以便让员工及时改进、提高。绩效考核要以尊重员工的价值创造为主旨，绩效管理虽是按企业行政职能结构形成的一种纵向延伸的管理体系，但也应是一种员工和管理者双向的交互过程，这一过程包含了考核者与被考核者的深层次沟通。通过沟通；考核者把工作要项、目标以及工作价值观传递给被考核者，双方达成共识与承诺，而且借助纵向延伸的绩效管理体系，在公司中形成价值创造的传导和放大机制。

绩效管理是手段，不是目的，如果企业绩效管理不能激发员工成长，进而促进企业发展，那么绩效管理就成了形同虚设的“形式”。企业管理者若只想运用绩效考核来控制员工，结果更可想而知。因此，尤其要提升担当绩效考核工作的管理者的现代经理人意识、素质和能力，真正使企业各层级管理者在企业的所有管理活动中发挥牵引力。

为了确保形成一套科学有效的考核标准，进行有效的工作分析，确认每个员工的绩效考核指标就成为确立考核标准的必须环节。企业应通过调查问卷、访谈等方式，加强与各层级管理者和员工之间的沟通与理解，为每位员工做出工作职位说明书，让员工对自己工作的流程与职责有十分明确的了解，也使员工从心理上进入接受考核的状态。不同的岗位、不同的职责要求对应不同的工作职位说明书，绩效考核的指标也有所不同。在对绩效考核指标的把握上宜精不宜多，抓住关键绩效指标；宜明确不宜模糊，缺什么考什么；宜敏感不宜迟钝，尽量有效量化。

企业管理的关键是要在管理过程中形成管理回路，形成企业成长的正向反馈机制，这也是比尔·盖茨所描述的企业成长机制。绩效评价作用的有效性，或者说绩效评价要真正在企业价值创造中发挥牵引和激励作用，必须要发挥好企业价值分配的杠杆作用，这是一个根本性的问题。价值分配不仅仅包括物质利益的分配，也包括挑战性工作岗位的分配、职位的晋升等等。从现在的物质分配来看，主要有工资、奖金、福利津贴以及远期收入。在工资方面，要使员工的个人工作能力、绩效在工资的组成结构中占有合理的位置，并成为个人工资提高的主要因素。当然，更重要的是要加强工作本身对员工的激励作用，不断创造有挑战性的工作岗位并将之赋给有创造性、进取心的高绩效员工，给他们更大的职业生涯发展空间。同时，对优秀的管理人员和研发人员给予股票或股票期权，使之成为他们的“金手铐”。这其中绩效考评价要真正成为企业组织内部成员间价值分配的客观、合理依据。

绩效管理工作作为企业人力资源开发与管理的一个重要方面，它的顺利进行离不开企业整体人力资源开发与管理架构的建立和机制的完善，同时绩效管理也要成为公司企业文化建设的价值导向。企业必须以整体战略眼光来构筑整个人力资源管理体系，让绩效管理与人力资源管理的其他环节（如培训开发、管理沟通、岗位轮换、晋升等等）相互联结、相互促进。可以这么说，一个公司如果建立不了人力资源管理的良

性机制，在如今的时代是难以生存下去的。

当然，由于中国市场经济刚刚起步，中国还缺乏大量的职业化的企业，还缺乏大量的有较高职业素养的员工，还缺乏一大批具有丰富企业经营管理经验的职业经理人，在企业绩效管理工作中，人力资源管理工作中，在企业整体管理运作中，我们都存在这样那样的问题，都经历过这样那样的失败或者痛苦，但是只要我们在不断努力，不断改善，不断进步，我们充分相信，我们的企业就能够得到持续稳定的发展。”

绩效薪酬考核管理方案篇二

针对当前广告公司薪酬体系构建中存在的问题进行分析，主要表现在薪酬激励体系不够健全，绩效考核模式不够全面，职业规划工作未能开展以及公司培训活动较为匮乏等方面，并基于广告公司的实际需要特征，提出一些广告公司薪酬体系优化方案及绩效考核方式，以期能够不断提升广告公司的综合管理质量。

随着现代经济的快速发展，我国广告公司的发展速度越来越快，然而当前快速发展的时代背景下，也对广告公司的发展提出了更高的要求。知识经济时代下，人才成为了影响广告公司发展的关键性因素，然而当前很多广告公司中却没有完善的薪酬体系与绩效考核方案，直接影响了广告公司员工工作的热情与积极性。在当前的发展背景下，必须要全面认识到薪酬体系优化与绩效考核的重要价值，基于广告公司的实际发展需求进行管理方式设计，以期能够不断提升广告公司薪酬管理的质量，促进广告公司的全面发展。

广告公司薪酬体系管理中，普遍存在着薪酬激励体系不够健全，绩效考核模式不够全面，职业规划工作未能开展以及公司培训活动较为匮乏等问题。

1. 薪酬激励体系不够健全

当前我国很多广告公司在实际发展的过程中，普遍存在着员工工作积极性较差、责任心不强等问题，这些因素均成为了限制广告公司发展的关键性因素。构建全面的广告公司薪酬体系优化方案，有助于提升广告公司人力管理的效果。

有效的薪酬管理制度能够增强员工的企业归属感，提升员工的工作质量，转变员工的工作态度，为广告公司的发展奠定良好的基础。反之，则会阻碍广告公司的发展，造成人才大量流失的问题。全面的薪酬激励体系，是广告公司发展中考要考虑的重要问题。基于大量的实践调查研究能够看出，当前广告公司薪酬体系管理不够健全这一项问题中，具体表现在薪酬管理不够公平，薪酬对外影响力较小，薪酬制度模式不够科学以及薪酬激励效果不够突出等方面。

(1) 薪酬管理不够公平。大量的实践调查研究中显示，当前很多员工认为薪酬管理中存在着不公平的现象，很多员工提出了质疑，这些质疑会直接影响员工的工作热情、工作积极性。

(2) 薪酬对外影响力较小。薪酬管理中，需要结合公司的实际管理情况进行综合分析，提升广告公司薪酬管理中的对外影响力，吸引更多的广告人才。但是实际管理中，广告公司的薪酬管理方式对外影响力却相对较小，易于造成人才流失等问题，无法真正发挥广告公司薪酬管理的实际价值。

(3) 薪酬制度模式不够科学。基于大量的实践调查研究能够看出，广告公司中的层级管理方式会直接影响员工的工作热情度，但是当前很多广告公司人力资源管理中，却存在着职业之间的层次划分不够清晰等问题。员工的实际工作能力、工作年限等没有和其薪资相互联系，这些问题会在一定程度上影响员工的工作质量、工作态度等等。

(4) 薪酬激励效果不够突出。薪酬激励的价值在于最大限度提升员工工作质量、工作积极性与工作效率，但是当前实际

的广告公司薪酬管理中，实际的薪酬激励效果却不够突出，没有切实展现工作效率与工作能力对员工薪资的较大影响，进而也会降低广告公司员工工作的积极性。

2. 绩效考核模式不够全面

绩效考核对现代企业的发展能够产生重要的影响，科学的绩效考核管理方式能够保证考核的公平性与有效性，促进广告公司的全面发展。但是当前广告公司在实际管理的过程中，虽然很多公司已经认识到绩效考核的重要性，但是实际的管理效果仍然不够理想。产生这种问题的原因主要在于绩效考核模式不够健全，没有基于广告公司的实际需求进行管理方式的创新，难以真正展现广告公司的实际发展需求，影响着广告公司员工工作的积极性，不利于广告公司的全面发展。

3. 职业规划工作未能开展

每一位员工的实际的公司活动中，均希望能够得到晋升与发展，但是当前的广告公司管理过程中，却普遍存在着职业规划工作未能开展的问题。广告公司比较注重经济方面的管理，企业文化管理，但是对员工的个人价值、个人发展规划关注程度不足，具体问题表现在两个方面。

(1) 优秀人才发展受到阻碍。优秀人才是广告公司的巨大财富，但是广告公司实际管理过程中却存在着忽视优秀人才发展规划的问题，没有为广告公司的优秀人才制定明确的'个人职业生涯发展规划，这些问题会直接影响广告公司人才的发展与人才的管理效果。

(2) 公司晋升制度不够健全。晋升管理的制度，会直接影响广告公司员工工作的热情度，但是当前广告公司中晋升制度没有直接与人才发展相互联系，一些广告公司中甚至存在着晋升制度不公开透明问题、对于员工个人的晋升国家职称问题单位零管理等，长此以往则会对广告公司的发展产生较大

影响。

4. 公司培训活动较为匮乏

知识经济时代下，每一个企业都需要认识到培训的重要价值，通过积极的培训活动，增强员工工作的能力与工作的质量，为广告公司的全面发展奠定良好的基础。但是在广告公司实际管理的过程中，却普遍存在着广告公司管理人员比较关注员工工作的能力、绩效考核的情况，但是却忽视公司培训活动的的问题。缺乏有效的培训活动，会直接造成员工知识、能力与其实际工作、发展难以有效搭配的问题，不利于广告公司的全面发展。

知识经济时代下，广告公司可以通过明确公司发展客观需求，设计薪酬管理模式，通过公司绩效考核方式的创新等策略，全面提升管理质量，不断促进公司发展，满足广告公司的实际发展需求。

1. 明确公司发展客观需求，设计薪酬管理模式

薪酬管理制度的设计，需要基于广告公司的实际发展需求、未来发展需要，结合员工的特点进行针对性管理。在广告公司薪酬体系设计的过程中，需要遵循着公开、公平与公正的原则，保证薪酬管理的透明度，使每一位员工都能够认识到薪酬与个人能力直接的密切联系，使员工保持良好的工作态度与工作积极性，保证广告公司内部管理的公平性。

在绩效管理的过程中，可以基于广告公司各个部门的实际工作要求、岗位特点进行综合分析，引入绩效考核等相关管理要求。比如广告公司对员工销售人员的实际销售能力、绩效水平要求较高，则可以将广告公司员工销售人员个人的工作能力、工作态度以及工作质量等直接与其薪资水平相互联系。积极创新薪酬管理制度，将员工的工作年限等与其薪资水平同样保持联系，比如某员工工作年限高于1年，底薪则可以增

加100元，员工工作年限2年，则可以底薪增加200元等，保持员工的职业稳定性，降低员工离职等问题为广告公司带来的直接损失。薪酬体系的设计，还需要适当增加员工的带薪休假、定时体检等内容，比如可以为工作高于1年的员工，每年开展一次身体检查活动，工作年限高于5年则可以拥有一次公司出资的旅游或者是外出学习活动等等，使员工能够对公司保持一定的归属感，感受到公司对他们的关心与支持。薪酬管理的过程中，可以适当增加员工之间的薪酬差距。比如绩效水平相对较强的员工，则其薪资水平也会显著高于绩效水平相对较差的员工，通过拉开薪资水平的方式，留住更多的优秀人才，为广告公司的全面发展奠定良好的基础。

在此基础上，广告公司还可以适当增加一定的对外竞争优势。比如可以基于其他广告公司的薪资待遇，增加本广告公司中的福利待遇，使更多的优秀人才能够涌入到广告公司当中，促进广告公司的发展。

2. 创新公司绩效考核方式，全面提升管理质量

公司绩效考核管理的方式，也是直接影响公司发展的关键性因素，基于当前广告公司的特点以及广告公司绩效考核中普遍存在的问题，广告公司可以通过基于实际发展需求，创新绩效考核模式，全面提升绩效考核管理的质量。

(1) 构建完善的绩效考核管理指标。基于需要特征的广告公司绩效考核管理目标，需要包含针对性、个性化以及发展性的特点，明确各项管理要求，从实际出发，从细节入手，将广告公司实际管理中的各项事物引入其中，制定完善的绩效考核管理指标，全面展现员工的实际绩效水平。例如可以将员工的工作能力、工作态度、合作能力、独立完成工作能力等等相关因素融入到综合考核活动中。比如在为员工位置某项广告设计工作后，员工个人设计的总体时间、客户满意度等等，将这些元素融入薪资体系管理过程中。

(2) 及时反馈绩效评价的具体情况。及时反馈绩效评价的具体情况，有助于深入分析问题、及时解决问题，真正展现绩效考核的实际价值。在当前的广告公司发展过程中，需要制定完善的公司绩效考核评价反馈制度，基于广告公司的绩效考核评价情况进行针对性分析，提升广告公司的整体竞争能力，使广告公司能够在激烈的市场竞争环境下保持良好的发展态势。

(3) 制定针对性的绩效考核管理方法。针对性的绩效考核管理方法，主要是基于不同的部门发展需求、工作需求，进行制度的设计与全面管理。广告公司实际发展的过程中，不同的部门也会具有不同的员工管理需求，比如市场部门需要重点考察员工的语言沟通能力、表达能力，市场部门则可以将员工销售能力引入绩效考核中；设计部门则比较注重员工的设计能力、思维能力以及合作能力等等，设计部门则可以将员工的广告设计数量、客户满意度等融入总体绩效考核中。通过针对性的绩效考核管理办法，提升广告公司的整体考核效果，增强广告公司团队凝聚力。

(4) 开展奖惩结合的绩效考核模式。奖惩结合的绩效考核方式，能够在激励员工的同时，保持良好的公司管理模式，及时惩处具有不良工作态度的员工，发挥激励的价值，保证公司的全面发展。

3. 注重员工职业生涯规划，减少优秀人才流失

职业生涯规划是一个人职业发展过程中的目标，对人才的发展能够产生重要的影响。缺乏有效的职业生涯规划，会使人才的发展出现一定的盲目性特点，不利于人才个人的发展，同时也对公司的发展产生了一定的阻碍性影响。在当前知识经济时代下，广告公司需要注重员工职业生涯规划的重要意义，通过职业生涯规划，为员工提供发展的舞台，将员工个人的发展与广告公司的愿景密切联系，为每一位优秀人才制定职业生涯规划，实现优秀人才与广告公司的全面、同步发

展。

比如广告公司可以结合公司的战略发展计划，为优秀人才打造个性化的职业发展路径，比如可以在优秀人员进入公司1年以内，制定成为公司优秀员工的计划；优秀员工进入公司3年内，成为公司的骨干；优秀员工进入公司10年内成为业界精英等等，使每一位优秀人才都能够明确自身的职业生涯规划，积极参与各项公司管理与发展活动，提升员工工作的积极性与职业自豪感。

4. 开展员工培训教育活动，不断促进公司发展

全面的员工培训活动能够不断提升员工的知识与技能掌握能力，对员工综合工作质量的提升能够产生重要的影响。当前知识经济时代下，广告公司相关管理人员需要充分认识到员工培训的重要价值，基于广告公司的实际需要特征，开展各式各样的教育与培训活动，并使培训活动能够具有针对性、层次性特点，使培训活动能够成为常态。

比如广告公司可以基于不同部门的员工发展需求，开展各式各样的教育与培训活动，注重培养员工的职业道德，深层次提升员工个人素质，使员工接受企业文化和先进技术的熏陶。可以采取培训效果评估与内训讲师工作改进方法即：针对培训内容吸收的中期培训效果评估，以内容回顾及直接领导评价为主，针对培训后行为改善程度的长期效果评估，以培训内容内部分享与转化，业绩提升的考量为主，目的是为了充分发挥培训的最终效用。可以采用激励机制即：在公司建立内部讲师制。公司内部选拔业务优先的员工作为内部讲师，推行激励包括按课时发放的月度培训津贴及依据年度考核授予的年终工作奖励考量。培训结束后，高管要做好后续反馈、跟踪工作，为以后的培训提供参考。这种方式有助于不断提升广告公司综合管理的效果，切实发挥员工培训教育活动的价值，同时也对员工的全面发展能够产生重要的影响。

综上所述，知识经济时代下薪酬管理的价值与绩效考核的作用越来越突出，在当前激烈的市场竞争环境下，每一个广告公司都需要充分认识到人力资源管理的重要性。在实际的管理过程中，可以通过明确公司发展客观需求，设计薪酬管理模式；创新公司绩效考核方式，全面提升管理质量；注重员工职业生涯规划，减少优秀人才流失以及开展员工培训教育活动，不断促进公司发展等方式，改善当前广告公司薪酬管理与绩效考核中所存在的问题，制定完善的公司绩效考核评价反馈制度。在未来的广告公司人力资源管理过程中，需要基于广告公司的绩效考核评价情况进行针对性分析，注重管理方式的持续性完善，使每一位广告公司员工都能够明确积极参与各项公司管理与发展活动，提升员工工作的积极性与职业的自豪感，在科学、规范性的广告公司发展理念下，构建良好的广告公司人力资源管理模式，提升广告公司的整体竞争能力，使广告公司能够在激烈的市场竞争环境下保持良好的发展态势。

绩效薪酬考核管理方案篇三

在制定岗位说明书的基础上，提炼绩效考核指标。岗位职责说明书上的工作有轻重缓急之别，贡献有大小之异，在实际工作中应该分配给的时间和精力也就是不一样的。绩效考核指标的提炼关注于贡献度最大的工作和花费更多时间的工作，每个岗位的关键考核指标不应太多，3到5个最好，否则会使被考核人丧失工作重点。我们的建议是，重要的事情要考核，不考核的事情要靠文化、教育、培训和训练，将其内化为员工的习惯或潜意识。比如，某酒店企业不考核员工的公共卫生意识，而是在新员工入职培训时训练员工低头捡纸屑和垃圾上千次，直到大家对此形成习惯和条件反射为止。

绩效薪酬考核管理方案篇四

同事之间要相互帮助，每发现一次不配合扣除5分。

要服从尊重部门领导，按时完成部门领导交付的其他工作任务，每出现一次不尊重或顶撞领导扣除5分。

圆网车间原材料仓库管理：

物料摆放混乱一次扣5分。

物料标识不清一次扣5分。

物料无标识一次扣10分。

库存数量即将达到安全库存量时未及时预警扣除10分。

保持仓库整洁无异物，每发现一次扣5分。

严禁脚踏或坐在物料上，每违反一次扣5分。

同事之间要相互帮助，每发现一次不配合扣除5分。

要服从尊重部门领导，按时完成部门领导交付的其他工作任务，每出现一次不尊重或顶撞领导扣除5分。

加分细则：

2、出勤：超勤30分/天

(二)工作态度指标(生产部门参与考核，总分100分)

(三)工作能力指标(考评小组考核，总分100分)

基本能力、协调能力、执行能力、学习能力、管理统筹能力各20分，优良中差4级，分值分别为20、15、10、5分。

三、考核实施

采购部人员的考核过程分为三个阶段，构成完整的考核管理循环，这三个阶段分别是计划沟通阶段、计划实施阶段和考核阶段。

(一) 计划沟通阶段

1、考核者和被考核者进行上个考核期目标完成情况和绩效考核情况回顾。

2、考核者和被考核者明确考核期内的工作任务、工作重点，需要完成的目标。

(二) 计划实施阶段

1、被考核者按照本考核期的工作计划开展工作，完成工作目标。

2、考核者根据工作计划，指导、监督、协调下属员工的工作进程，并记录重要工作表现。

(三) 考核阶段

考核阶段分绩效评估、绩效审核和结果反馈三个步骤。

1、绩效评估

考核者根据被考核者在考核期内的工作表现和考核标准，对被考核者评分。

2、结果审核

人力资源部负责对考核结果进行审核，并负责处理考核评估过程中出现的争议。

3、结果反馈

人力资源部负责将审核后的结果反馈给考核者，由考核者和被考核者进行沟通，并讨论绩效改进的方式和途径。

四、绩效结果运用

(一)绩效面谈

(二)绩效结果运用

1、采购部人员工资与绩效考核结果直接挂钩，具体以下标准。

(1)采购部每月的绩效考核工资是300元

(2)考核总分300分

(3)每分为1元，绩效工资将以最后的考核得分为标准

(4)绩效工资将和每月的基本工资一起发放。

2、培训

年度绩效考核得分在80分以上的人员，有资格享受公司安排的提升培训；年度绩效考核得分在60分以下的人员，必须参加由公司安排的适职培训，培训后不能胜任本工作者，给予降级或劝退处理。

[采购部门绩效考核方案]

绩效薪酬考核管理方案篇五

绩效考核体系包括绩效考核周期、绩效考核内容及权重、绩效考核者、绩效被考核者等各个方面，绩效管理要明确由谁负责对谁在哪些方面进行考核，多长时间进行一次考核等方面的内容。

绩效考核内容及权重部分详细列举企业各部门、各岗位绩效考核的内容、各部分的权重、考核周期、绩效考核者等信息。

绩效考核者和被考核者指的是由谁负责对谁进行考核。

绩效薪酬考核管理方案篇六

在绩效管理过程中，公司战略目标没能做到内容和要求具体化，不能安排实施战略和行动计划的具体工作程序，也没有自上而下层层展开，自下而上层层保证。因而，无法分解落实到各部门、各员工。各部门、各员工从本位角度出发，各自为政，来适应绩效管理，缺乏长远观念、全局观念。导致员工的日常行为与公司战略相脱节。

绩效管理能提高开发能力，改进工作，增强企业的持续竞争力。绩效考核不仅仅是对员工做得如何等进行考核，而且要指出员工存在的弱点和不足，根据绩效考核结果，对员工的工作态度、专业知识、工作能力、基本素质、工作方法、工作思路、工作经验等方面进行评价和分析。具有对员工潜能开发的目的是，其作用也从单纯的绩效考核扩展到对员工绩效的日常管理上。通过评价找出原因，明确下一个考核期改进目标和措施，使每个员工工作一年比一年做得好，能力一年比一年提高。

绩效管理是一项异常复杂的工作，在实际工作中要想面面俱到是一件困难的事，也往往是不可能做到的。有些企业制定了很多制度、设计很多表格，考核指标面面俱到，也运用了先进的工具和技术，认为这样问题就可以得到解决。但却忽视企业存在的关键问题，没有突出工作重点，分散了工作精力，这样会使绩效管理流于形式，其结果不尽如人意。

在企业中，各级主管都认识到绩效管理的重要性，但在执行中，员工未能对绩效管理本身重要性、复杂性和紧迫性有充分的思想准备，会产生畏难和抵触情绪。在体系设计时，往

往只注重物质上的激励，只考虑如何根据考核结果进行利益分配，忽略员工的差异化需求，特别是自我价值的实现。如此，员工难以把自己的多元化需求和发展与绩效管理结果相联系，致使绩效管理的有效性大打折扣。

绩效考核结果与预期出现偏差，往往是因为考核过程不合理或没有及时调整，在现差异时，要积极沟通，及时改进，事后公开，使企业、部门和个人能达成共识，让员工能真正体会到绩效管理的益处和优越性。

绩效薪酬考核管理方案篇七

为加强物业管理公司内部管理，客观评价全体员工履行岗位职责的工作能力和工作效果，充分调动员工履行岗位职责的积极性，特制定本绩效考核办法。

- 2、坚持公平、公正，注重实绩原则；
- 3、以岗位职责为主要依据，坚持上下结合、左右结合。
- 4、定性与定量考核相结合。

由部分管主任、部门正副经理、中心职代会代表、党员代表组成员工考核工作小组，制定员工月（或季）考核办法，指导部门做好员工考核工作。各部门负责组织员工月（或季）、年度的具体考核工作。

除部主任、部门经理之外的所有员工。

- 1、岗位工作月（或季）考核（70分）。

每月（季）按各部制定的员工岗位工作考核办法进行考核，折算计分。

2、部门年度评议（30分）。

部门对员工以下十个方面工作情况作出客观的评价：任务履行及规范程度、工作效率、工作主动性与服从性、工作条理性、承担的工作量情况、业务技能提高与成本意识、敬业精神和责任心、劳动纪律遵守情况、团结协作精神、品德言行等。

3、师生投诉与处罚（倒扣）。

每起有效投诉扣10分，每起处罚扣5分；受各级部门表彰，每起加2分。同一事件，不重复扣分和加分。

每年一月上中旬

1、月（或季）考核。部门按部员工月（或季）考核办法进行考核。

2、员工进行年度自我评议。填写《浙江工业大学工勤人员工作考核表》或《物业管理中心20xx年度员工考核表》。

3、部门进行评议，综合记分。填写《浙江工业大学工勤人员工作考核表》或《容大后勤集团物业管理中心年度员工考核表》中相关内容。

5、各部将员工考核结果报物业管理中心办公室。

6、部门经理向个人反馈考核意见。

（一）考核等级：优秀、合格、不合格、不计考核等次四个等级，优秀比例不超过10%。

（二）出现下列情况之一者，考核不合格：

- 1、工作责任心差，不能胜任工作者；
- 2、服务态度差，服务对象有三次以上投诉经查属实者；
- 3、本年度内，对所聘岗位的履职情况较差，不能按计划完成相应的工作任务者；
- 4、受党内或行政处分未满一年或尚在察看考察期内者；
- 5、全年累计事假30天，累计病假60天以上者；
- 6、有旷工行为者；
- 7、由于各种原因，给部门造成较大损失者。
- 8、考核总分60分以下者。

1、非学校事业编制人员考核不合格将解除劳动合同，学校事业编制人员考核不合格按照学校有关规定处理。2、考核结果与评选先进、专业技术职务、工人技术等级、工资晋升和岗位聘任挂钩。

绩效考核标准由公司负责人依据各项工作岗位的工作标准制定，考核指标由定量指标和定性指标。

公司员工的绩效考核由品质管理部检查、公司分管领导抽查、电梯公司经理每月抽检、区域技术主管检查、外部电梯年检、合同签订、急修响应时间、维修工艺效果和工作表现等构成。

物业公司、电梯公司每月不定期对各维保组工作按《电梯维修保养工作质量考核标准》标准进行抽查、区域技术主管按《电梯维修保养工作质量考核标准》进行检查后进行综合评定，并记录考核结果，绩效工资将根据考核结果评定。

- 1、内部抽检：公司质检人员每月不定时进行抽查考核，考核

标准见《电梯维修保养工作质量考核标准》进行：

一、责任人：如果月度考核分数责任人95分（含）以上，发100%的月绩效工资；80分（含）以上95分以下，发90%的月绩效工资；70分（含）以上80分以下，发70%的月绩效工资；70分以下者不予发放当月绩效工资。

——连续两个月绩效考核分数均为60分以下者，责任人可予以辞退。

三、公司主管技术领导在内部抽检时发现电梯存在安全隐患，扣除区域技术主管当月绩效工资的80%；区域技术主管对所存在的问题没有在规定时间内监督整改，扣除当月绩效工资的100%，如发现区域内存在同样的问题或下次检查时发现区域内仍然存在类似问题，对区域技术主管立即给予辞退解聘。

2、外部年检合格情况考核：电梯年检时能否所有电梯一次性合格。若因为电梯维修保养不到位而导致电梯年检不合格需要复检的，扣除责任人和组长当月绩效工资100%，而且组长和责任人需要承担100%的复检费和接待费。

电梯公司分管技术领导承担一定的责任，扣除绩效工资50%

以上，可予以降薪或辞退。如果对有效投诉区域主管不及时处理，当月一次性扣除绩效工资的25%；出现两次扣除50%；三次降职。

有效的投诉是指：涉及维保人员的维修响应时间、服务水平及技术水平而导致客户投诉并经过电梯公司领导现场确认。

4、区域电梯维保综合效果考核：如果电梯发生故障，能较快处理，在连续三个月区域没有出现客户投诉的前提下，经电梯公司综合考评电梯维保质量优秀，可对区域主管奖励300.00元；如果出现同一电梯故障都因为同一个因素造成，

连续维修二次以上的，扣除责任人当月绩效工资10%；连续三次以上的扣除当月绩效工资的50%，同时可给予责任人降薪1档处分，同时扣除区域主管当月绩效工资的20%。其他区域技术人员在考核周期内三次以上支援同一区域时，电梯公司根据情况综合考虑后，可在另一区域扣除的绩效工资总额内奖励支援人员300元至500元。

合同丢失的，责任人扣除当月绩效工资的100%，公司负责人（主管副经理）扣除当月绩效工资30%。

7、如果责任区电梯发生重大设备事故或人身伤亡事故，经确认系责任人的责任，除扣除当月100%的绩效工资，还要承担相应的法律责任；区域主管撤职；主管技术领导扣除当月100%的绩效工资。

8、责任人应严格遵守操作规程，提高安全意识，如果发生伤残事故，确认是责任人违反操作规程，除要承担相应的法律责任外，可予以辞退。

9、维保人员在维修保养过程中隐瞒事实及伪造质量记录者及时开除。

区域主管应将每月绩效考核结果明确告知员工，员工对其考核结果有疑问时，可向公司分管技术主管进行申述，分管技术领导疑问进行界定，并将结果告知区域主管及员工。

绩效薪酬考核管理方案篇八

总经理2008年薪酬与考评方案

（草案）

一、薪酬方案

1. 基础年薪

基础年薪为人民币_____万元，按_____个月进行发放，每月___万元，余额_____万元为绩效工资基数。

2. 绩效工资

2-1 绩效工资基数为人民币_____万元；

2-2 综合考评结束后按综合考评系数发放绩效工资； 2-3 计算公式为：绩效工资 = 绩效工资基数 x 综合考评系数。

3. 全体员工超标奖金

3-1通过综合考评后，管理绩效考评系数高于0.8（含），安全运营考

3-2 具体规定参见《星洲房地产开发有限公司2008综合考评超标奖

励办法》。

二、考评办法

具体规定参见《星洲房地产开发有限公司综合考评管理办法》。

三、本方案经过星洲房地产开发有限公司董事会批准后实施。