

商场运营绩效考核表 管理层绩效考核方案的制定(优质5篇)

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

商场运营绩效考核表篇一

代理成本理论公司组织形式能兼得资本聚集和专业化管理的益处。但同时也出现了股东与经理之间由委托——代理关系带来的代理成本问题。只要委托代理关系存在，代理成本就会存在，代理人就会有偏离委托人利益最大化的行动，只是在不同的情况下，偏离的程度不同。传统的薪酬体系在一定程度上激励管理层为提高公司业绩而努力，但这种努力是着眼于短期的业绩而非长期的业绩。如果要激励管理层为公司价值最大化而努力，最好的办法是直接以公司的价值作为考核的目标。对于上市公司，资本市场连续不断的对公司的价值进行评估，这使得使用直接与公司价值挂钩的激励机制成为可能，股权激励制度正是这样一种激励制度。

人力资本理论科斯认为，企业是一个人力资本与非人力资本共同订立的特殊市场合约。在工业化时代，决定企业生存与发展的主导要素是企业拥有的物质资本，在企业中，物质资本的所有者占据着统治地位。在知识经济下，物质资本与人力资本的地位发生了重大变化，人力资本特别是企业经营者的知识、经验、技能，在企业中占据了越来越重要的地位。人力资本与其所有者不可分离的特征决定了对人力资本要进行充分的激励以有利于人力资本能量的释放。而且人力资本的价值是一个隐藏信息，其定价具有间接性特点，所以不能像物质资本那样采用简单的直接的方法。因而，通过经营者股权激励的制度安排，使经营者拥有一定的剩余索取权，既是对经营者人力资本价值的承认，也符合人力资本间接定价

的特性。

基于人力资本边际报酬能力的演变，我们可以将人力资本分成创新型人力资本与同质型人力资本。凡是在某个特定历史阶段中具有边际报酬递增生产力形态的人力资本称为创新型人力资本；反之，具有边际报酬递减生产力形态的人力资本称为同质型人力资本。一般说来，创新型人力资本可以划分成这样三个时期：其一，边际报酬递增时期，从边际报酬递增到边际报酬最大值。这个时期属于创新型人力资本开发时期或新生时期。其二，边际报酬递减时期，从边际报酬最大值到边际报酬等于零。在这个时期内，尽管边际报酬下降，但总产值不断逼近最大值。这个时期属于创新型人力资本向同质型人力资本转化的阶段。其三，边际报酬为负数时期，从总报酬最大值到总报酬不断下降。这个阶段是创新型人力资本演化成同质型人力资本的时期。创新型人力资本的同质化，形成经济的均衡性。

中美企业薪酬制度比较

美国高级经理人员的薪酬种类多、激励性强、兼顾了短期和长期利益。这种激励性薪酬制度，作为公司治理结构的一部分，对减少代理成本和激励公司高级经理层对股东勤勉尽责发挥了很大的作用，也在一定程度上支撑了美国经济的繁荣。据统计，美国规模100亿美元以上的大公司，其首席执行官的薪酬构成是：基本年薪占17%，奖金占11%，福利计划占7%，长期激励计划占65%。近二十年来美国企业竞争力的提高，这种长期激励功不可没。

以美国公司ceo最高年薪排行前10名为例，其平均总薪酬20为1.73亿美元，其中长期激励部分达93.1%。而我国缺少的恰恰是这种面向未来的股权激励计划，实行股票期权和股票奖励在中国企业尤其是上市公司中势在必行。

我国上市公司高管最高年薪排行前10名，平均年薪为162万人

民币。但其长期股权激励部分非常少。从表1可以发现，据年年报，我国上市公司高层管理人员持股较少。

总之，我国上市公司管理层报酬结构不合理，形式不具灵活性，股权激励力度不足。我国上市公司总经理最高年薪为同期美国ceo最高年薪的八分之一；上市公司高层管理人员持股较少，且比例不断下降；上市公司管理层薪酬结构单一，缺乏长期激励手段。另据分析，上市公司业绩指标（净资产收益率、每股收益、净利润）同四类人（董事长、总经理、董秘、独董）薪酬没有明显相关性，这说明我国上市公司股权激励基本上未发挥作用。

我国实施股权激励的局限性

在我国，实施股权激励有很多的局限性，主要有以下四个方面：

公司治理不完善，国有股一股独大在“内部人控制”的情况下引入股权激励制度，必然出现经营者为自己定薪定股，损害公司和股东利益的情况。国有企业，包括国有控股的上市公司，公司治理结构不健全的突出表现是国有企业所有者缺位，这种结构，加上企业未建立严格的审计、考核体系，国有上市公司内部人不合理的自定薪酬股份的可能性很大。私人或非国有法人控制的上市公司，由于公司治理结构不健全，也有同样的问题。

资本市场缺乏效率运作良好的资本市场不仅使认股权流通方便，也为检验公司业绩提供了一个重要的客观手段，更能通过市场的监督机制迫使企业经理改善公司经营状态。在中国，二十年来的改革开放，尽管资本市场有了一定程度的发展，上海和深圳股票市场也形成了一定规模。但国内资本市场问题重重，上市公司质量低下、中介机构缺乏独立性与透明度、政府对股票市场的干预，使得资本市场，很难作为企业业绩的晴雨表，更难提供对企业的监督功能。在这样的市场条件

下，认股权可能成为公司高层管理者操纵股价的动力。

从资本市场的有效性来看，统计分析表明，我国尚处在接近弱有效市场阶段。从投资者构成来看，我国的投资者构成仍以散户为主，散户占90%，机构投资者占10%，而美国的投资者构成分别是养老基金26%、共同基金16%、个人45%，寿险公司4%，全球其他投资者7%，其他投资者2%。我国这样的投资者构成必然会形成很强的市场投机色彩。股民缺乏长期投资的价值理念，一些股票上市以后的换手率的表现即可看出股民缺乏高质量的后市需求。

经理人市场不发达根据企业理论，股票期权的激励对象主要是经理人员，要实施股权激励制度，必须建立有效的经理人市场。经理人市场可以提供良好的市场选择机制，而经理候选人能力和努力程度的显示机制是基于其长期工作业绩建立的职业声誉。在我国经理市场十分不成熟不完善的情况下，企业家的选拔、任用还基本上采用非市场选择的方式而确定，甚至往往是行政命令安排经理人员。经理人市场不发达的直接后果，必将是企业无处选择合适的经理人才，难以对在职的经理人员形成“就职替代压力”和有效的监督。经理人市场的不完善、“声誉机制”的空缺导致经理人员的选拔脱离市场选择，没有合适的激励机制，股权激励制度也就成了空中楼阁。

法律法规不配套首先，按照国际惯例，公司经理股票期权的股票来源主要是通过增发新股和回购本公司股票来实现的，但在我国这两个渠道都受到限制，其次，从国际发展趋势来看，实施股票期权计划的公司和个人，往往能够享受到税收优惠，从我国的实际情况来看，目前对股票交易行为除了征收证券交易印花税外，还对个人的股息、红利所得征收个人所得税。最后，股票期权的会计制度是股票期权计划进入规范实施的一个核心内容。我国在会计制度建设方面还比较滞后，加上股票期权的推行刚刚起步，还没有相关的会计准则和规定，企业难以对此类业务进行较为恰当的会计处理，实

实际上也必然影响到企业的实际损益和股票期权计划的有效实施。

实施多层次股权激励

以股票期权为主的多层次股权激励方式包括股票期权、虚拟股票、股票增值权、持股计划、限制性股票、延期支付、储蓄-股票参与计划、股票奖励、业绩股票、业绩单位、内部人收购、帐面价值增值权等多种方式，其中一些方式已在我国的一些上市公司开始探索和实践。从公开披露及所了解的信息看，目前国内已有80家左右上市公司开展了这项制度创新的实践。从2001年年报看，许多上市公司将激励约束制度的创新作为的工作重点之一，因此预计今年又将有一大批上市公司开始实质性启动此项工作。

开展股权激励的对策

最近，在股权激励方面，出现了积极的变化。一是由十多个部委联合组成的“中国企业激励与约束课题组”在经过近一年的调研、考察和论证后，提出了一系列政策建议；二是十六大报告中，明确了要“确立劳动、资本、技术和管理等生产要素按贡献参与分配的原则，……鼓励一部分人通过诚实劳动、合法经营先富起来”。这为管理层持股等股权激励措施的实施提供了政策保障；三是以深圳方大、佛塑股份、胜利股份等案例掀起的对mbo问题的空前的关注和讨论，预示着以“经营者持股”来实现“国退民进”的号角已经奏响。

在我国，开展股权激励的主要对策有：

企业家的市场化。企业家资源只能通过市场来配置，才能发挥最佳效用，也只有通过市场来配置，才能不断造就企业家，防止企业家资源枯竭。但是，对于这一问题，我国决策层尚未形成共识。一些经营业绩出色的厂长、经理往往被安排到党政领导岗位任职，党委和政府直接管理和任命企业主要负

责人的做法仍然盛行，说明了我国决策层对企业家的认识还未跳出“官本位”的圈子。其结果不仅导致企业家资源的浪费，还可能因违反市场经济规律，而导致企业的衰败。

我国企业家职业化应具备如下条件：社会公认经营管理企业是一种专门职业，而企业家则是经营管理企业的专家；企业家具有始终如一的敬业精神，不谋求行政性晋升，即不把经营管理企业的成就当作谋求党政官员职位的资本；党和政府充分认识到企业家人才的重要性，一般不在企业家队伍中选拔党政领导干部；政府建立一整套稳定和发展企业家队伍的制度和机制。仅有职业化的企业家队伍和完备的企业家激励制度，而没有完善的企业家市场，企业家市场化仍然不能实现。企业家市场被认为是人才市场的一个组成部分，企业家市场专门服务于企业家人才的评聘和流动，在市场构成和市场规范上，比一般人才市场要复杂得多。在形式上，它可以是有形市场，也可以是无形市场，它通常由企业家评聘委员会、“猎头”公司、人力资源评估机构、审计稽核机构等组成。企业家的价格是以企业家可能为企业所创造的利润和带来的效益，并结合市场供求关系来决定，企业家素质和才能的评价在企业家市场上至关重要。

建立企业家合理的激励机制。企业要树立现代企业薪酬理念。全面引入“薪酬”理念，把薪酬扩展到包括工资、奖金、福利计划和股权激励等等。在发达的市场经济国家中，“薪酬”是一个薪酬组合或称薪酬包的组合概念。它通常由基本工资、奖金、福利计划和股权激励组成。企业要重视和发挥薪酬委员会的作用，薪酬委员会已经成为上市公司董事会中的法定机构，是公司治理的重要组成部分。薪酬委员会应充分发挥作用，制定有竞争力的激励政策，积极探索将短期激励与长期激励结合起来，特别是积极探索各种股权激励方案。

创造条件，明确政策，鼓励企业探索如员工持股、管理层收购、股票期权、年薪期股制、股票分红权、虚拟股票期权等多种股权激励方式。主要的政策措施可以包括：应当明确经

营者的'经营管理知识也可以折价入股；制定企业全面薪酬体系指南，作为企业设计薪酬体系的参考；对各种股权激励形式先试先行，探索经验，及时总结。

要加强对上市公司的监管，减少政府对市场的干预，提升上市公司的质量，让优质的企业主体进入资本市场，使资本市场成为一个有效的市场；同时，鼓励产权多元化，从根本上改变国有股“一股独大”现象，建立现代企业制度，提高公司治理水平；另外，要逐步建立经理人市场，为经理人员提供良好的市场选择机制；最后，加强与股权激励相配套的法律法规建设，使股权激励制度得以顺利推进。

商场运营绩效考核表篇二

(一)根据《车间员工工资管理办法》的有关规定，特制定本车间绩效考核办法。

(二)提高生产效率，实现增产增效。

(一)本办法适用于直接参与生产作业人员(含固定月薪制人员)，不包括车间管理人员。

(二)新招收的试用期内员工、学徒不参加本考核。

(一)各制造、装配部门主管负责指导所属员工进行自我评价，根据员工的绩效评估结果，与员工进行沟通，帮助员工认识到工作中存在的有待解决的问题，并与员工共同制订绩效改进计划；对考核结果依照车间有关规定进行处理；接受员工申诉。

(二)班长负责所属班组员工和某项具体考核指标的绩效考核日常工作，根据考核标准客观公正地对所属员工的绩效进行评估。

(三) 车间所有员工：根据考核结果认真进行自我评价，并与车间主管进行开放的交流沟通。

每月初(10号前)由各班组长负责考评员对上月计件员工进行考评，并将考评结果及应有的考评依据交于车间核算员处，核算员将各项考核得分及考评依据在每月8号前记录于《计件员工绩效考评表》上，车间负责人对《计件员工绩效考评表》进行审核修改后进行签发，管理制度《车间员工绩效考核制度》。

(一) 考核内容月度绩效考核就是考核员工当月工作职责履行情况。主要涉及员工的劳动纪律、劳动态度、工作成绩、工作效率、工作质量、生产安全、设备保养等方面。

(二) 考核办法

1、劳动纪律(总分10分，该项最后得分可出现负分)：

(1) 该项起评分为15分，出现以下不良记录进行扣分；

(2) 迟到、早退：扣1分/次；月内2次及以上者扣2分/次；

(4) 旷工：扣5分/次。

2、劳动态度(总分15分，该项最后得分可出现负分)：

(1) 该项起评分为15分，出现以下不良记录进行扣分；

(2) 主动协助车间处理或承担困难工作，在权重栏中加1-3分；(须有准确的依据)

(3) 为车间生产献计献策，并最终被车间采纳，在权重栏中加2分。

商场运营绩效考核表篇三

为配合公司的发展目标，提升人力绩效，提升员工素质，增强员工对本职工作的能力与对企业文化的了解，并有计划地充实其相关卫生法律、法规、标准、规范和专业技术等知识，发挥其潜在能力，建立良好的人际关系，进而发扬本公司的企业精神，特制定本制度，作为各级人员培训实施与管理的依据。

凡本公司所有员工的各项培训计划、实施、督导、考评以及改善建议等，均依本制度办理。

一、培训管理相关制度一般要求

1. 全公司培训规划、制度的订立与修改，所有培训费用的预算、审查与汇总呈报，以及培训记录的登记与资料存档等相关培训事宜，以行政部门为主要实施单位，各相关部门负有提出改善意见和配合执行的权利与义务。
2. 全公司的培训实施、效果反馈及评价考核等工作以行政部门为主要权责单位，并对全公司的培训执行情况负督导呈报的责任。各部门应给予必要的协助。

二、培训体系

- 1) 培训对象：所有公司员工。
- 2) 培训目的：协助公司人员尽快适应新的工作环境，顺利进入工作状况。
- 3) 培训形式：公司集中培训。
- 4) 培训内容：涉及公司简介(包括公司发展史及企业文化，各部门职能等)、公司制度介绍、产品/业务介绍与市场分析、

相关卫生法律、法规、标准、规范等。上岗前必须进行岗位工种操作规程的教育学习。

三、培训计划的拟订

结合公司整体战略目标及发展计划，由培训部门依据对内部员工培训需求调查的结果，以及公司相关培训的政策、财务预算等，统筹各部门的需求，拟订年度培训计划，并呈报审核。

四、培训实施

- 1) 员工一般在入职后进行集中培训，每次2课时左右，对特殊岗位，可根据需要将培训时间延长。
- 2) 培训由行政部按培训计划组织实施，并全程跟踪实施情况。
- 3) 每位新入职的员工，在上岗前或上岗后最长不超过十个工作日之内，除特殊情况外，都必须接受新员工培训。
- 4) 生产操作人员在行政部培训完毕后，由生产部门安排培训。主要是针对新员工将要从事的岗位工作进行应知应会培训，以及提升工作绩效应学习的内容，包括知识的学习和技能的训练，使之能达到独立上岗的要求。
- 5) 如有必要，可以笔试的形式考核培训效果，成绩合格者方可顺利上岗；不合格者依具体情况进行补修或重试。

五、出勤制度

- 1、所有培训一经报名确认，参训人员须提前做好安排，除特殊原因外，应准时参加。
- 2、凡在公司内部举办的培训课(包括外部讲师的内部集训、内部培训讲座及各种内部研讨会、交流会等)，参加人员必须

严格遵守培训规范;课前签到由专人负责纪录,填写《员工培训表》;考勤状况将作为培训考核的一个参考因素。

六、建立全员培训档案,并定期呈报。

七、培训的考核、评价及奖惩

1、原则上各部门组织的培训都应有考核成绩,考核成绩记入员工档案,作为员工提薪、升职的必要条件之一。

2、员工每年至少参加10学时的培训,此培训包括公司内部培训、外部培训及自己参加的各种有助于提升自己能力的培训。

3、若员工年度培训满10学时,则年终发双薪;反之则视为不合格,年终不发第13个月工资。

4、行政部组织的培训由行政部负责考核;各部门自行组织的培训,由各部门自己组织考核,行政部负责检查并备案。

5、考核的形式以定量考核为主,定性考核为辅。行政部组织的针对全公司的培训可定量或定性考核,各部门组织的培训要求定量考核为主。

6、对无故不参加培训,公司将给予行政或经济上的处罚。

看了公司考核制度还看:

/div

商场运营绩效考核表篇四

一、培训时间:

20xx年4月7日----20xx年4月11日(4月7日下午出发、4月11下

午返回酒店)

二、培训目的:

- 1、进一步提升酒店管理水平和各店长的管理能力，使嘉立酒店能够更好的适应市场，赢得更大的效益。
- 2、培养各基层店长的管理意识，排解存在的难点、热点问题。

三、培训对象:

各分店店长和总部各部门管理人员

四、培训领导小组:

组长柴利华

成员李汶桢刘海李瑞张继科

五、培训内容

- 1、结合酒店实际，各职能部门的管理人员针对有关规章制度和酒店行业基本素质进行讲解；外请专业培训师与指定部门的总监作为授课老师；（主要内容包括：行政方面、人事方面、财务方面、安保方面）
- 2、针对公司的相关管理制度、管理模式中存在热点、难点的问题进行互动；（主要内容包括：酒店的工程问题如何解决、新质检手册内容的讨论）
- 3、服务质量标准等；酒店有关政策与福利，酒店有关规章制度，员工合理化建议采纳的渠道；解答新员工提出的问题。）

六、培训形式:

集中培训3天，每天上午培训2节课，下午3节课，晚上1节课。

七、培训纪律：

- 1、各负责人根据培训需要做好管理和落实
- 2、授课人员需提前做好课题的准备
- 3、参加培训人员必须穿工装，在课堂上认真听，讲做好记录。
- 4、培训期间不准请假；
- 5、培训课堂上将手机调至震动状态，严禁在课堂上喧哗。

八、作息时间：

起床7:00

晨练7:10-7:40

早饭7:50-8:20

九、培训反馈与考核

- 1、各部门培训授课内容必须报人力资源部审核，并存档。
- 2、培训实施过程应认真严格，保证质量，所有培训资料注意保存，并注意在实施过程中不断修改，完善。
- 3、培训结束后，由人力资源部对其进行综合测评考评。

十、物资准备：

需要投影机一台、白板一架、小礼品若干、矿泉水等。

商场运营绩效考核表篇五

绩效考核的目的是使上级能够对部下具有的担当职务的本事以及本事的发挥程度进行分析，做出正确的评价，进而做到人尽其才，客观合理地安置组织成员，调动员工工作进取性、提高工作绩效，亦是对员工职务的调整、薪酬福利、培训及奖金核定的重要依据，明确员工的导向，保障组织有效运行，给予员工与其贡献相应的激励。

实业有限公司全体员工(进入公司不满3个月者或者未转正者不参加季度、年终考核)。

3.1以客观事实为依据，以考核制度规定的资料、程序与方法为准绳；

3.2考核力求公平、公开、公正的原则来进行。

4.2绩效换算比例□kpi绩效总计100分占50%；360度考核总计100分占30%；个人行为鉴定总计100分占20%。

5.1绩效考核：为了实现第一条规定的目的，以客观的事实为依据，对员工品性、业绩、本事和努力程度进行有组织的观察、分析和评价。

5.2kpi(keyperformanceindex)□即关键业绩指标，是经过对组织内部某一流程的输入端、输出端的关键参数进行设置、取样、计算、分析，衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标。

5.3360度考核：是一种从不一样层面的人员中收集考评信息，从多角度对员工进行综合绩效考核并供给反馈的方法，考评不仅仅有上级主管，还包括其他与被考评密切接触的人员。

5.4个人行为鉴定：是指被考核者，在日常工作中，违反公司

相关考勤、培训、工作流程等规章制度而被处罚分数或者有提议性提议、突出性表现而被奖励行为的结果。

kpi绩效根据部门工作性质和资料制订，每个被考核人有10项考核资料，总分为100分，根据工作权重分别计分。占绩效考核总分的比例为50%。

6.1主管级以下人员，在360度考核中分数，为部门管理类人员的平均分。

6.2个人行为鉴定考核

6.4.1个人行为鉴定考核总分为100分

6.4.2迟到、早退一次每次扣除2分

6.4.3旷工半天每次扣除5分依次类推。

6.4.4忘记打卡每月3次以上(含)每次扣除0.5分

6.4.5每月请事假1天以上(不含)每一天扣除1分依次类推。

6.4.6警告、记小过、记大过、每次分别扣除5分、10分、20分

6.4.7嘉奖、记小功、记大功、每次分别奖励10分、20分、40分

6.4.9无故不参加公司举行的会议、活动、培训者一次扣除5分依次类推。

7.1月度考核：次月的第1个星期考核上个月的绩效，7个工作日内结束。

7.2年度考核：在次年1月的第2个星期考核，7个工作日内结

束。

8.1个人绩效津贴比例：

8.1.1普通员工：占个人总工资结构的5%；

8.1.2普通职员：占个人总工资结构的10%；

8.1.3主管：占个人总工资结构的15%；

8.1.4经理：占个人总工资结构的20%；

8.1.5副总经理：占个人总工资结构的30%；

8.1.6或者结合个人职等进行绩效津贴比例划分。

8.2个人绩效津贴给付比例：

优等：当月绩效基本津贴 $\times 120\%$ ；

乙等：当月绩效基本津贴 $\times 90\%$ ；

丙等：当月绩效基本津贴 $\times 80\%$ ；

丁等：当月绩效基本津贴 $\times 70\%$

8.3个人绩效考核等级标准：

9.1年度考核是调整员工下年度工资水平，颁发年终奖金的依据

9.2进入公司不满3个月者不参加年终考核。

在公司服务满1年按考核成绩予以年度调薪(针对职员类)，具体参考标准如下：

优等：基本工资x12%

甲等：基本工资x6%

乙等：基本工资x3%

丙等：不调整

丁等：解雇

9.2生产直接人员，根据国家相关法律法规已经公司的经营状况和规定调整。

10.1上级考核必须公正、公平、认真、负责，上级领导不负责或不负责或不公正者，一经发现将给予降职、扣除当月绩效奖或扣分处理。

10.2各部门负责人要认真组织，慎重打分，凡在考核中消极应付，将给予扣分甚至扣除全月绩效和岗位津贴。

10.3考核工作必须在规定的时间内按时完成。

10.4弄虚作假者，考核者与被考核者的绩效一律按总分的50%记分。

11.1为保证考核的'客观公正、持续改善考核方法，特成立考核小组，人员为各部门权责负责人，组长为人力资源部经理。

11.2考核小组负责处理以下事务；

a□对考评人的监督约束

b□考核投诉的处理；

c□讨论并经过各部门设定的绩效考核指标；

d□每半年检讨考核制度，视情景修订考核制度及指标。

11.3被考核人对考核结果持有异议时，可在绩效面谈结束之后的三天内向考核小组提出仲裁，逾期不予受理。

11.4考核小组接到被考核人的仲裁申请后，在考核面谈的第5天组织考核仲裁，仲裁结果为终审。

12.1绩效面谈是提高绩效的有效途径，各部门主管权责主管必须在考核结束后一星期内安排绩效面谈，办公室职员的上司安排单独绩效面谈，普通员工能够“考核总结会议”的方式进行，但对于最优秀员工与最差员工，应予以单独面谈，并在考核结束后的10内将面谈记录原件交到人力资源部，部门留存复印件。

12.2绩效面谈的资料详见考核表背面的《绩效面谈表》，面谈记录的资料将作为员工下一步绩效改善的目标，培训安排的参考。

十三、本办法执行初期每半年检视讨论一次：

以后视实际执行需要修订，考核小组总结讨论后交人力资源部负责修订，呈报总经理审核后批准执行。

XXXXXXXX