

# 2023年创业公司绩效考核方案(实用8篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？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。

## 创业公司绩效考核方案篇一

绩效考核制度是公司重要的管理制度之一，不同的公司都有不同的绩效考核方案，下面提供了一则公司员工的绩效考核方案，仅供参考。

### 一、考核目的

- 1、作为晋级、解雇和调整岗位依据，着重在能力、能力发挥和工作表现上进行考核。
- 2、作为确定绩效工资的依据。
- 3、作为潜能开发和教育培训依据。
- 4、作为调整人事政策、激励措施的依据，促进上下级的沟通。

### 二、考核原则

- 1、公司正式聘用员工均应进行考核，不同级别员工考核要求和重点不同。
- 2、考核的依据是公司的各项制度，员工的岗位描述及工作目标，同时考核必须公开、透明、人人平等、一视同仁。
- 3、制定的考核方案要有可操作性，是客观的、可靠的和公平

的，不能掺入考评人个人好恶。

4、提倡考核结果用不同方式与被评者见面，使之诚心接受，并允许其申诉或解释。

### 三、考核内容及方式

1、工作任务考核(按月)。

2、综合能力考核(由考评小组每季度进行一次)。

3、考勤及奖惩情况(由行政部按照《公司内部管理条例》执行考核)。

### 四、考核人与考核指标

1、成立公司考评小组，对员工进行全面考核和评价。

2、自我鉴定，员工对自己进行评价并写出个人小结。

3、考核指标，员工当月工作计划、任务，考勤及《内部管理条例》中的奖惩办法。

### 五、考核结果的反馈

考绩应与本人见面，将考核结果的优缺点告诉被评人，鼓励其发扬优点、改正缺点、再创佳绩。

### 六、员工绩效考核说明

#### (一)填写程序

1、每月2日前，员工编写当月工作计划，经部门直接上级审核后报行政部；

5、工作计划未进行、进行中(阶段性工作)项请在计划完成情况栏内文字说明原因。

## (二) 计分说明

1、工作绩效考核表总分90分，日常工作类5项每项8分占40分，阶段工作类5项每项10分占50分，其它类每项附加分8分，意见与建议如被公司采纳，附加分10分；其中个人评分、职能部门评分、直接上级评分所占工作绩效考核得分比例分别是30%、30%、40%。（个人评分突破90分者，个人评分无效，按直接上级评分减10计算；职能部门评分从两方面考评：成本意识、职业规范。分别由财务部和行政部考评。）

2、综合绩效考核由考评小组季度进行一次，员工每季度填写一份《员工考核表》和一份《员工互评表》，具体时间由行政部另行通知；《员工考核表》由被考核员工和考评小组填写，《员工互评表》由员工以无记名方式填写后投入公司投票箱；其中自我考评、员工互评、考评小组考评所占综合绩效考核得分比例分别是30%、30%、40%。

3、工作绩效考核季度得分为3个月的平均分，占季度绩效考核得分的.60%；综合绩效考核得分占季度绩效考核得分的40%，季度最终绩效考核得分即为两者之和。

## (三) 季度绩效工资内容

季度绩效工资=绩效考核奖+绩效季度奖

(1) 绩效考核奖由三部分组成：

a□员工季度预留岗位工资10%的考核风险金；

b□员工的第13个月月工资的四分之一；

c□公司拿出该岗位10%的年岗位工资的四分之一作为激励。

员工季度考核为优秀的发放全额季度绩效考核奖金；考核为合格的只发a项和b项；考核不合格者无季度绩效考核奖金。

(2)绩效季度奖金是总经理根据员工在公司的整体表现，参考员工的考核情况在季度末以红包形式发放。

(四)增减分类别：

3、没有按期编写当月工作计划和填报工作绩效考核表，每逾期一天扣1分，以此类推。

4、季度内考核为合格的员工，其季度内个别月份考评为优秀的，每评为优秀一次加绩效工资2%，以此类推；其季度内个别月份考评为不合格的，每不合格一次减绩效工资4%，以此类推。

5、奖惩计分：

(2)季度内警告一次减绩效工资2%、记过一次减绩效工资4%、记大过一次减绩效工资6%。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索创业团队绩效考核方案。

## 创业公司绩效考核方案篇二

由于百货公司的行业特点，百货公司员工素质整体偏低，随着百货公司规模扩大，其在人力资源管理方面“重经营轻管理”的弊端也逐渐显现。员工流失率相对较高，员工的工作积极性不高等问题就成为了百货公司管理人员的烦心事，如何建立一个科学有效的绩效考核体系就成为了百货公司管

理人员关注的焦点。此时，为百货公司设计一个完善的绩效考核体系就迫在眉睫。针对百货公司的问题，建立一个完善的绩效考核体系，百货公司的员工不仅可以通过自己积极工作提高薪酬，百货公司也可以获得更多的利益，实现了员工与企业的双赢。由此可见，一个科学有效的绩效考核体系对于百货公司是至关重要的。

s百货公司（下文简称s公司）是某跨国大型连锁超市的一家分公司，成立了将近8年□s公司作为“一站式”百货公司，几乎涵盖了所有种类的商品，以全新的购物体验、舒适便捷的购物环境赢得了良好的声誉。凭借着独特的优势，该百货公司近年来获得了迅速发展，员工人数已达近千人。

随着企业规模的扩大，员工数量不断增加，与之相关的人事管理工作的复杂性也随之增大。但是由于行业的特点，该百货公司的人员整体素质偏低，且自成立以来，该中心重经营轻管理，其人力资源管理水平也有待提升。在这样的背景下，该百货公司领导邀请华恒智信进驻企业，帮助企业诊断人力资源管理方面的问题，并提出对应的解决方案。

成立之初，与其他企业类似，该百货公司也存在“重经营轻管理”的问题。企业发展初期，其管理上的问题并不显著，但是，随着企业规模的逐步发展，业务量逐渐增大，人员数量也有了大规模的增长，人力资源管理方面的问题也逐步暴露出来。访谈中，该百货公司的领导反映，“员工流失率相对较高，招聘存在难度，员工的工作积极性也不高。”。通过深入的访谈和走访，华恒智信顾问团队对该公司的人力资源管理体系进行了全面诊断，指出该百货公司的人才储备体系并不完善，其薪酬管理体系及绩效考核体系都存在盲点，整体的人力资源管理水平亟待提升，以为企业发展提供有力的人力资源支持。同时，华恒智信结合企业的发展阶段和管理现状，指出该百货公司现阶段的重点改进方向——搭建科学、完善的绩效考核体系。

绩效管理的最终目的是通过引导员工的工作行为，提升组织绩效和业绩，最终实现百货公司的愿景和战略。s公司管理层没有通过绩效考核从整体上提高管理水平，以拖动企业战略的实现，而是把较多时间和精力耗费在员工利益分配和人际关系处理上，存在“为考而考”的问题，使得绩效考核的作用大打折扣。在最近一次绩效考核中，公司领导发现员工的努力程度与绩效考核结果存在不对等的情况，甚至一些管理干部对考核方法不理解和有抵触心理。

s公司目前人力资源管理水平较低，尚无准确清晰地工作分析、岗位评价，使得每个工作岗位的工作内容和对员工的素质、经验、资历等要求不明确，员工的行为规范、招聘、绩效考核、培训以及部门的职责划分难以找到明确的方向和可参照的标准。由于缺少对岗位职责、任职资质、绩效指标和岗位价值等基本管理因素的界定，造成绩效考核标准的模糊、薪酬激励缺乏公平性和竞争性等一系列问题，绩效考核工作与薪酬管理、培训开发等人力资源管理其他职能难以实现有机结合。

对于企业而言，不同部门、不同岗位的要求、工作性质、工作内容有很大的差异，要求对各部门的考评各有侧重，针对各部门工作岗位的特点，选择恰当的考评方法和考评项目。s公司在绩效考评时，采用统一的标准、尺度、考评项目，忽略了不同岗位的特殊性，使考评非但没有起到正面作用，反而造成了负面影响。此外s公司的考核要点绝大多数是主观性很强的表述，多是“一定”、“相当”、“及时”等模糊语言，缺乏明确的衡量标准，导致绩效考核的'实施缺乏有力的依据。

目前该百货公司的绩效考核结果仅用于优秀员工的评价，与薪酬、职位晋升、员工培训等工作存在脱节，无法调动员工的工作积极性，大部分员工对绩效考核结果持漠不关心的态度，绩效考核也就失去了其应有的作用。加上绩效考核技术

之后，缺乏结果反馈这一环节，没有通过及时、有效的沟通来帮助员工改善和提高工作绩效，员工对考核的管理目的和行为导向不明晰，也不能正确认识自己工作绩效好坏，产生思想上的隔阂和疑惑，挫伤了员工的积极性。

不同层级、不同类型的岗位的工作性质、工作内容、工作要求等都存在较大差异，其绩效考核的侧重点也自然有所不同。针对此，华恒智信结合该百货公司各岗位的特点，在大量岗位分析工作的基础上，针对不同层级、不同类型岗位设置了绩效考核指标集，企业可根据不同的发展阶段和侧重点，选取重点的考核指标进行绩效考核。

对所确定的各项考核指标，设定明确、可依据的考核标准，约定具体的数量、完成时间要求及扣分标准，给绩效考核提供依据。例如，对“组织安排培训”这个指标的考核标准，明确要求相关部门每月25号前组织一次安全培训，而不是以往的“按时组织培训”。设定可依据的考核标准，自然也就避免了考核过程中过多主观因素的影响，也能杜绝一些“钻空子、讲人情”的现象。此外，基于行业特点，相应的量化指标必须与百货公司的位置、营业面积、当地消费水平、消费习惯、商品组合等因素相配合，并且按照时期（如节庆、黄金周等）依时调整，避免指标“一刀切”式的平均主义和僵化。

绩效考核结果为薪酬分配、员工培训、职位晋升等提供依据，有利于促进员工的成长，人力资源部可通过绩效考核了解人员使用情况、人事配合程度，使企业真正实现“知人善任”，共同促进企业发展。在这个过程中，华恒智信帮助企业梳理了明确的应用标准，比如明确要求晋升到某具体职位时的业绩要求和考核结果要求，进一步指导公司的用人。

此外，为保证绩效考核体系的落地实施，华恒智信为该公司提供了多次绩效考核相关培训服务，以提升管理意识，促进企业管理水平的提升。

绩效考核作为企业人力资源开发与管理现代化、合理化的有力手段，不仅对企业各项工作起着检查和控制的作用，而且对员工起着揭示当前工作状态和挖掘未来工作潜能的作用。通过对各具体工作项的完成质量进行合理评估，并将绩效考核结果对接到加薪、升迁、培训等工作的开展，可有效引导员工工作行为，促使员工发挥主动能动性，积极推进工作，进而不断提升组织绩效。

在此次咨询项目中，该百货公司的绩效考核体系中也存在诸多问题。华恒智信顾问专家通过对该百货公司的深入了解，提出了“建立分层分类绩效考核体系”的解决方案，帮助百货公司搭建了系统、完善的绩效考核体系，在实际运行中起到了引导员工行为、提升百货公司业绩的良好效果，得到了客户方领导的高度认可。由此可见，一个系统有效的绩效考核体系对于百货公司至关重要。

## 创业公司绩效考核方案篇三

中都公司是某民营医疗集团的下属子公司，主要负责为集团收购全国各地的医院寻找目标医院，评估各目标医院，并与目标医院前期接触，在集团与目标医院谈判的过程中起主力作用。中都公司的组织架构较为简单，市场部和管理咨询部是核心业务部门，这两个部的部门目标完成情况直接关系中都公司组织目标的完成情况。中都公司的业务发展处于快速成长期，但公司员工的整体薪酬水平与市场水平相差甚远，无法有效保留核心员工，并且没有正规的绩效考核制度。今年年末，集团高层授意中都公司总经理着手建立科学合理的薪酬制度，可以在考虑人工成本的同时使薪酬水平与市场接轨，保留核心员工并对员工形成有效激励和约束。

中都公司市场部、管理咨询部等部门的运作模式具有特殊性。市场部、管理咨询部员工的工作绩效分为可控部分和不可控部分。可控部分是指可以通过员工的最大努力可以实现的目标。不可控部分是员工最大程度去努力工作也可能在一段时



间达不到的目标，但该工作可以为下一阶段的工作开展打下比较好的基础，也是应当肯定的。如与目标医院签订合同可能往往受到很多当地医疗政策和特殊情况限制的因素，受到很多因素的影响和阻碍，但是各种影响我们与目标医院合作的因素，可以成为我们研究和突破的重点，在下一阶段和与其他目标医院合作时，我们可以很好的避免；管理咨询部办班是否能够实现利润，要受很多因素影响，也是员工个人不可控的部分。如果按照项目考核的方法对不可控的部分进行考核，考核成本较大，也比较耗时。

中都公司的整体工资水平，尤其市场部现有的工资水平在同行业属于较低水平，在人才市场上的行业竞争力不强。

经过初步调查了解，市场部员工在同行业的工资水平是相对较低的，要想留住和吸引优秀人才，我们公司现有的工资水平和绩效工资比例是不够科学的。

根据公司经营目标和业务流程的分析，中都公司人力资源管理的重点目标应该放在保持公司员工稳定性上。

目前与中都公司经营目标和业务流程相同的公司极少，公司现有员工流失，行业可替代性是非常低的，一旦员工流失，公司是很难在短期内找到合适的替代员工。

因此，新招募员工实际的成本是极大的。如：新进的市场部员工，熟悉集团情况，理解接受集团低成本扩张战略，熟悉确定和收购目标医院流程一般需要3-6个月。

实际情况是，不同地方医院管理政策不同需要学习和研究，要建立起自己新的客户群，实现与较多家目标医院保持合作意向上的联系，并且有与目标医院的谈判能力，能很好的掌握谈判的尺度，实际上是需要时间非常长，新员工熟悉业务的过程是对集团成本的浪费和集团重大商机的延误。

尤其是与品质较好的目标医院达成合作意向，与其谈判将是一个比较长期的事情，但是一旦谈判成功将给集团带来巨大的收益，这更需要公司的员工队伍保持高度稳定，对集团有极强的认同感和归属感。

从市场部、管理咨询部运作模式的特殊性和公司目标考虑，市场部、管理咨询部工作目标可分为可控与不可控两部分。因此，可以把市场部和管理咨询部的业绩考核，设计为平时业绩考核加年终奖励。

### 1、实行年终奖励的必要性

市场部与目标医院谈判和沟通的过程是一个复杂的博弈过程，对该过程进行具体考核成本较大，可直接对与目标医院签定合同的结果进行奖励。对结果进行奖励一方面可以降低考核成本，提高市场部员工工作的积极性；另一方面可以节省公司对市场部进行阶段性考核，最后没有达成公司与目标医院合作的目的，给造成公司不必要的损失。

市场部与品质越好的医院签定合作合同，集团将来可能的收益越大，因此，集团根据与市场部签定合作合同的医院品质情况，对市场部进行重奖，可以充分调动市场部员工和公司员工工作的积极性，集团将来的可能收益越大。

管理咨询部举办培训班其中组织、协调相关单位、相关部门等工作也是艺术性较强的工作，对该工作的具体过程进行考核，耗时、耗力，成本较大，对管理咨询部在实现预定培训办班目的的前提下，根据管理咨询部成本控制情况和实现利润情况进行奖励。一方面可以充分调动员工积极性，另一方面增加收入，同时公司也降低了考核成本。

实行年终奖励办法，只有员工在考核期间，为公司创造了较大利润的时候才能得到年终奖励，如果不能为公司创造利润，则是得不到任何年终奖励。

## 2、实行平时业绩考核的必要性

由于收购、托管目标医院的难度很大，如果单纯进行年终奖励，不进行平时的业绩考核，会使员工工作懈怠，而影响到公司整体目标的实现。

因为员工平时的工作努力程度决定了最后实现公司与目标医院签定合同数量的概率。如：在寻找目标医院的市场调研和对具体目标医院的市场调研的过程中，市场部员工的工作努力程度直接决定了下一阶段工作的方向和定位问题，其结果为下一步工作指明了方向。如单纯只对签定医院合同的数量和品质情况年终进行奖励，就会打消员工平时工作的积极性。所以，对员工平时业绩进行考核，对市场部员工的阶段性工作进行认同和检查，也同样是非常重要的。

公司的管理咨询部也同样，管理咨询部举办培训班是要做大量平时的准备工作，如果办班因意外的不可控因素不能最后实现办班的目的，但如果处理得当，也可以积累大量的客户资源，为今后的工作打下坚实的基础；同时，管理咨询部的收集卫生行业政策，研究对应对策和策略，也是日常工作之一，这些都要在平时的绩效考核中得到体现。

如果最高绩效工资可以达到拟订的30，员工平均每个月的绩效工资可以达到20左右的水平，虽然表面比例较高，但由于原来的工资水平不是很高，实际上这是一个比较低的水平。

所以，年终的重奖很重要，一定要特别具有吸引力，这样平时绩效的考核、年终奖励与公司总体经营的目标就实现了一致，也使公司在没有选择到签定合同的医院、办班因意外因素影响没有成功时，使员工既感到集团没有否定其努力工作的积极性，另一方面也使员工努力的实现与更好的目标医院签定合同和创办更成功的培训班等等，集团也可以减少损失。只有在实现集团经营目标，并为集团带来更大效益的时候，才给予年终奖励，这样集团就实现了，一方面稳定投资员工

队伍的目的，另一方面最大程度的实现了集团托管收购品质较高，效益、收益好的目标医院和创办更好的培训班的目的。

因此，应当对市场部和管理咨询部的员工进行平时绩效加年终奖励相结合的办法进行绩效管理。

采取平时绩效的考核和年终奖励相结合的办法。

平时绩效的考核主要通过kpi进行考核，涉及工作行为、工作目标、工作结果、工作态度和员工能力及考核指标等方面。kpi及其权重主要通过工作分析和员工参与最终确定，力求科学有效地考核各部门员工平时的工作绩效和工作态度。

根据公司目前运营情况，公司其他部门，主要是为市场部和管理咨询部提供支持和服务的部门，市场部和管理咨询部的工作业绩也是部门间和公司其他部门大力支持的结果。

因此，公司其他部门应当从集团对公司的年终奖励的奖金中提取一定的比例，按照其他部门对市场部和管理咨询部提供的支持和服务情况在部门间分配。这样市场部和管理咨询部也就与公司的其他部门更紧密的结合起来。其他部门会为市场部提供更好的支持，更加有利于公司总体目标的实现。

如果将来部门目标有重大调整，可以重新定位本办法。

由于公司员工整体工资水平偏低，如果从现有工资水平中拿出20左右的比例作为绩效工资实际的激励意义不大，不能够实现对员工平时业绩进行激励的本意。

员工月工资=员工现有工资×绩效工资浮动比例×员工平时绩效考核分数

1. 根据与公司签定合同的医院品质和签定合同的数量，集团对公司进行奖励。

### 1.1 医院品质等级的评价主体和评价方法：

由市场部根据医院的品质情况，使用目标医院等级评价指标体系，进行评价。对医院品质的评价采用可量化指标，即重视医院的硬性指标。

### 1.2 奖励标准如下：

(1) 在每个考核周期内，公司与每个a类级别医院签订合同可以获得奖金10万元。

(2) 在每个考核周期内，公司与每个b类医院签订合同可以获得奖金6万元。

(3) 在每个考核周期内，公司与每个c类医院签订合同可以获得奖金4万元。

### 1.3 该年终奖金部门间具体分配办法如下：

公司总经理、市场部和公司其他部门分别按以下比例发放本奖金，总经理占奖励总金额的30，市场部占奖励总金额的50，公司其他部门占奖励总金额的20。

### 1.4 市场部内部的年终奖金分配办法

市场部所得奖金总额市场部经理可分得分配给市场部总金额40，同时市场部经理和公司总经理还有对市场部25的奖金分配权（该分配权，分配的奖金只能在市场部内部分配，并且市场部经理和总经理不能再分享该奖金，只有分配权，分配权的行使要参照，员工平时的业绩考核的得分情况），其余35由市场部除市场部经理以外的员工平分。

### 1.5 其他部门内部年终奖金分配办法

其他部门奖励总金额的65，在部门间平均分配，余下金额由公司总经理根据实际情况行使分配权，进行分配。

2. 根据管理咨询部实现的利润和成本控制情况由集团对公司奖励

2.1 在实现预定目标的前提下，根据成本控制情况进行奖励，奖励公式如下：

奖励金额=（预算金额—实际发生的费用）×40；

2.2 根据利润实现情况进行奖励，奖励标准如下：

在每个考核周期内，奖励管理咨询部实现利润金额的25；

3. 公司经营医院年终实现利润提成办法

根据公司经营医院实现的利润情况，集团对公司进行奖励。

3.1 奖励标准如下：

（1）公司实现50万元-100万元利润对应提成比例10；

（2）公司实现101万元-200万利润对应提成比例15；

（3）公司实现201万元-300万利润对应提成比例20；

（4）公司实现301万元-400万利润对应提成比例25；

（6）公司实现501万元以上对应提成比例35。

3.2 该利润在公司部门间分配办法

3.3 该利润公司各部门内部分配办法

如果部门只有部门经理，则部门分得年终奖金归部门经理所有。

#### 4. 关于员工离职和辞退时年终奖金的发放办法

该奖金每季度发放一次，分4个季度全部发放完毕，如果中间员工离职，该员工将无法得到上年度和本年度尚未发放的年终奖励。

如公司辞退员工则该员工上一年度年终奖励和本年度已经完成的签定目标医院的合同，进行提前核算，该员工只能得到部门间和部门内平均分配部分的奖金。

由于员工较少，可以实现公司负责人垂直管理，因此公司的考评负责人由总经理担任，由人力资源部负责公司业绩考评的具体组织和跟进工作。

整个考评过程本着充分沟通的态度进行，通过与员工的相互沟通实现业务的不断发展。因此，在每个考核期间第4—6个工作日由人力资源部组织绩效面谈，肯定成绩，改进不足，明确下一阶段努力方向和工作目标，各员工共同努力实现公司目标。

绩效考核以工作总结（周、月、季度、年）的形式进行跟踪和反馈及时了解每一位员工工作思路、工作内容、工作方法和思想动态，人力资源部及时跟进和管理。员工的工作总结是员工对员工工作平时绩效考核和年终奖金发放的重要依据，要认真备案，并要员工签名。

## 创业公司绩效考核方案篇四

摘要：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。

关键词：需要特征 广告公司 薪酬体系 优化方案 绩效考核

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。

## 一、广告公司薪酬体系管理中存在的问题

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。

## 二、基于需求特征的广告公司薪酬体系优化方案及绩效考核策略

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工作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。

## 创业公司绩效考核方案篇五

为了推动公司人员管理制度化和规范化，尽快完善好绩效考核运行机制，使考核工作有据可依，有章可循，特制定本考核方案。适用范围：生产部所有车间员工(试用期后)。

本考核方案分为5部分：工作表现、工作技能、执行制度、敬业与协作、日常行为。

1. 上班迟到、早退扣3分/次；
3. 串岗、脱岗、离岗超过10分钟，扣3分/次；
4. 上班时间看报纸、杂志、玩手机或干与生产无关的事情扣3分/次；
5. 在工作场所内大声喧哗、起哄、妨碍他人工作的扣3分/次；
6. 不写请假条，无故旷工扣5分/次；
7. 对本岗位的设备及生产情况不按时检查及保养扣3分/次；
8. 做假记录、提前做记录或之后做记录扣5分/次。
9. 工作认真仔细，及时发现不良品，并得以控制，奖3分/次。

1. 不按规定摆放物料扣2分/次；
  2. 对本岗位的设备不熟悉扣3分/次；
  3. 公司和车间组织的培训考试不合格扣4分/次；
  4. 因操作失误造成物料损失扣8分/次；
  5. 对本岗位的操作方法不熟悉扣5分/次；
  6. 熟练本岗位操作，并能带领新进员工及时掌握相应技能的奖3分/次。
  7. 生产现场6s做得好，工装设备保养到位的奖3分/次。
1. 不按操作方法操作，违反工艺或自行更改工艺条件扣5分/次；
  2. 存在跑、冒、漏检现象扣2分/次；
  3. 在生产区内（包括各车间、厕所等）吸烟或未经允许私自带入火种扣10分/次；
  4. 在上班时发现上班前饮酒扣5分/次；酗酒的扣7分/次；
  5. 拒绝参加公司或车间组织的安全、消防、环保等学习及培训扣4分/次；
  6. 未经允许私自带外人进入生产车间的扣5分/次；
  7. 对生产工艺提出合理建议，并行之有效，奖5分/次
  8. 对生产过程中检举某些岗位漏检的奖2分/次。
  9. 参加公司或车间组织的相关培训考试优秀（超过90分）的



奖5分/次

1. 物料浪费未及时阻止扣4分/次；
  3. 不服从公司和车间领导指挥扣10分/次（例如不服从工作安排、临时安排等）；
  4. 本岗位发生事故时该岗位操作员工不参加抢救扣10分/次；
  5. 与同事之间打架、斗殴扣10分/次；
  6. 破坏、损坏厂房、机器设备、工具、原材料及产品扣20分/次
  7. 泄露公司机密、经营机密扣10分/次；
  8. 无中生有、弄虚作假、搬弄是非、拉帮接派，造成同事之间不团结扣10分/次。
1. 上班衣着不整，不穿工作服扣3分/次；
  2. 故意毁坏灭火器、消防栓和消防水带扣4分/次；
  3. 未经主管领导同意就私自外出扣3分/次；
  4. 撕毁文件、档案材料及公告文件扣5分/次；
  5. 对同事及家属实施诽谤、恐吓、威胁、侮辱扣10分/次；
  6. 损公肥私、盗窃公司财物扣10分/次。
  7. 本岗位卫生不干净扣3分/次。
- 1、员工请假（事假）超过3天，次数超过3次/月的无绩效工资。

2、扣分在10分以内者为合格；10分以上按百分比扣发考核工资；

3、此表由拉长统计后，每日上交到车间主管，弄虚作假、不交或涂改扣拉长2分。

## 创业公司绩效考核方案篇六

为落实公司绩效管理考核办法，规范工区各类奖金发放，体现奖金考核和发放的公正、公开和公平原则，形成有效的激励机制和竞争机制，增强职工的责任性和团队精神，同时以此为职工绩效评定的依据，建立科学合理的绩效管理体系，有效激励员工努力提高绩效。更好的完成公司及工区下达的各项工作任务。结合工区实际，特制定《输电线路工区绩效考核管理办法》 本考评办法适用于公司分配的月度综合管理奖、安全生产长周期考核奖及其它各类奖金的管理考核。

1. 以岗定奖、岗变奖变、以责论处；
2. 严格考核、注重绩效、动态管理；
3. 抓大放小，调动班组管理的积极性

1. 工区考核工作小组。

组长：主任

副组长：党支部书记 副主任 组员：工区专责、各班班组长。

2. 主要职责是：负责对全工区综合管理考评工作的领导、组织、监督和审定工作。负责对全工区综合管理考核工作的具体执行，组织检查，抽查，汇总考评资料，提出考评意见，受理考核投诉，对考核中产生的争议进行调解和裁决。对各班组考核工作进行督查，抽查各班组考核办法的执行情况，

对违反规定或者执行不力的班组进行纠正和处理。根据考核工作需要组织各种专项管理考核检查。

### (一) 工区直接考核人员

1. 工区各专责、各班班长为工区直接考核人员，每月初被考核人按照当月的计划工作任务书所分解内容与工区签订当月绩效合约，月末根据完成情况等进行考核。

2. 考核为百分制打分制，其中合约履行情况权重100%。

2.1 将班组安全生产管理、基础建设、设备及专业管理和精神文明建设等划分为业绩指标、班组管理水平、业绩绩效评价作为建立班组考核评价体系的依据，使目标管理、月度经济责任制、班组业绩考核统为一条线来管理考核。

2.2 业绩指标以目标管理为主要内容。当月评价结果为月度综合考核的结果来兑现月奖。目标管理工作，对能量化班组的指标坚持用定量指标考核，对不能量化班组的指标用定性评价考核。业绩指标的评价占月度综合考评的20%。

2.3 班组管理水平以班组基础建设、设备及专业管理及精神文明建设等为主要内容。班组管理水平以管理班组每月开展的各项检查为依据进行评价。班组管理水平评价占月度综合考评的30%。

2.4 业绩绩效评价以生产任务完成情况等为主要内容。以工区下达的月度工作计划、周工作计划、临时工作任务的完成结果进行考评。业绩绩效评价占月度综合考评的50%。

1. 工区奖金系数：

### (二) 班组考核人员的奖金计算发放办法。

除工区直接考核发放奖金的人员外，工区按其它人员人数核定奖金系数发放到各班组，各班组按照工区综合管理考核办法根据本班组实际工作情况考核发放。

### (三) 其他有关补充规定

1. 各班组要参照本细则，并结合本班组特点(运行、检修、带电)制定本班组“三提高”管理办法其内容，按照体现绩效优先的原则，制定考核细则报工区备案后执行。
2. 班组在制定个人考核分配办法时，必须根据班员承担班组日常管理工作任务(如公共记录的填写等)的大小，以加分的形式予以激励，兑现相应的奖金。
3. 综合管理考评办法未涉及到的安全生产、经营管理，发生各种考核事件的处理，按公司的相关奖惩规定执行；发生与工作无关的个人行为被公司考核，由责任人全部承担。
4. 综合管理考评办法适用于工区所属班组。

### (一) 考核程序

1. 每月召开生产会前 天，各班组将上月考核自评表以电子版报送工区考核工作小组；
2. 在每生产会上，由考核工作小组组长(或副组长)结合工区生产会召开考核会议，汇总核实并结合工区绩效管理考核细则，提出考核意见。

## 创业公司绩效考核方案篇七

最大限度激励员工，调动员工积极性并挖掘其潜能并促进人员合理流动、优化人力资源配置。

xx年xx月xx日入职且现在仍在岗的'员工（含派遣员工），考核时限为xx年xx月xx日至xx月xx日。

xx年终考核分为四部份进行，即：一线员工、一般管理人员、班组负责人、部门负责人。

（二）一般管理人员及班组负责人的年度绩效考核，由直接上级考评，部门负责人测评；由各管理处文控员对分值进行复核，汇总月度绩效考核得分情况，上报公司品质部审核，行政部复核，报公司领导审批同意。

（三）各管理处负责人的考核以年度目标责任书为主要考核指标，采取自测、自评，公司领导测评等方法进行，行政部复核。

（四）考核统计表均由各管理处文控员负责督促、办理，要求于xx年xx月xx日上午xx点前提交到公司品质部。

（五）公司行政部人事劳资专员负责部门负责人以下员工年终考核的汇总、年终考核工资的测算；部门负责人数据汇总及考核工资的计算由行政部经理负责。

### （一）年终考核涉及因素

1□xx年年终考核主要构成为：月/季度绩效考核数据、日常表现、考勤、工龄、上级评价等。

### 2、年终考核计算方式：

#### 年终考核实施方案

年终考核=月综合工资\_倍数\_考核系数（考核表对应系数\_工龄对应系数）

## （二）年终考核项目与数据对应关系

- 1、月综合工资为该岗位xx年定位工资标准；
- 2、岗位与倍数对应关系：
- 3、考核系数说明：

一般员工考核等级与系数对应关系

班组长以上管理人员考评系数计算

实际考评系数=实际年终考评得分/xx

工龄与系数对应关系

## 创业公司绩效考核方案篇八

- 1、作为晋级、解雇和调整岗位依据，着重在能力、能力发挥和工作表现上进行考核。
  - 2、作为确定绩效工资的依据。
  - 3、作为潜能开发和教育培训依据。
  - 4、作为调整人事政策、激励措施的依据，促进上下级的沟通。
- 1、公司正式聘用员工均应进行考核，不同级别员工考核要求和重点不同。
  - 2、考核的依据是公司的各项制度，员工的岗位描述及工作目标，同时考核必须公开、透明、人人平等、一视同仁。
  - 3、制定的考核方案要有可操作性，是客观的、可靠的和公平

的，不能掺入考评人个人好恶。

4、提倡考核结果用不同方式与被评者见面，使之诚心接受，并允许其申诉或解释。

1、工作任务考核(按月)。

2、综合能力考核(由考评小组每季度进行一次)。

3、考勤及奖惩情况(由行政部按照《公司内部管理条例》执行考核)。

1、成立公司考评小组，对员工进行全面考核和评价。

2、自我鉴定，员工对自己进行评价并写出个人小结。

3、考核指标，员工当月工作计划、任务，考勤及《内部管理条例》中的奖惩办法。

考绩应与本人见面，将考核结果的优缺点告诉被评人，鼓励其发扬优点、改正缺点、再创佳绩。

### (一)填写程序

1、每月2日前，员工编写当月工作计划，经部门直接上级审核后报行政部；

5、工作计划未进行、进行中(阶段性工作)项请在计划完成情况栏内文字说明原因。

### (二)计分说明

1、工作绩效考核表总分90分，日常工作类5项每项8分占40分，阶段工作类5项每项10分占50分，其它类每项附加分8分，意见与建议如被公司采纳，附加分10分；其中个人评分、职能

部门评分、直接上级评分所占工作绩效考核得分比例分别是30%、30%、40%。（个人评分突破90分者，个人评分无效，按直接上级评分减10计算；职能部门评分从两方面考评：成本意识、职业规范。分别由财务部和行政部考评。）

2、综合绩效考核由考评小组季度进行一次，员工每季度填写一份《员工考核表》和一份《员工互评表》，具体时间由行政部另行通知；《员工考核表》由被考核员工和考评小组填写，《员工互评表》由员工以无记名方式填写后投入公司投票箱；其中自我考评、员工互评、考评小组考评所占综合绩效考核得分比例分别是30%、30%、40%。

3、工作绩效考核季度得分为3个月的平均分，占季度绩效考核得分的60%；综合绩效考核得分占季度绩效考核得分的40%，季度最终绩效考核得分即为两者之和。

4、评分标准：优85分以上，良84—80分，合格79—75分，一般74—65分，不合格64(含)分以下。

### (三) 季度绩效工资内容

季度绩效工资=绩效考核奖+绩效季度奖

(1) 绩效考核奖由三部分组成：

a□员工季度预留岗位工资10%的考核风险金；

b□员工的第13个月月工资的四分之一；

c□公司拿出该岗位10%的年岗位工资的四分之一作为激励。

员工季度考核为优秀的发放全额季度绩效考核奖金；考核为合格的只发a项和b项；考核不合格者无季度绩效考核奖金。



(2) 绩效季度奖金是总经理根据员工在公司的整体表现，参考员工的考核情况在季度末以红包形式发放。

(四) 增减分类别：

3、没有按期编写当月工作计划和填报工作绩效考核表，每逾期一天扣1分，以此类推。

4、季度内考核为合格的员工，其季度内个别月份考评为优秀的，每评为优秀一次加绩效工资2%，以此类推；其季度内个别月份考评为不合格的，每不合格一次减绩效工资4%，以此类推。

5、奖惩计分：

(2) 季度内警告一次减绩效工资2%、记过一次减绩效工资4%、记大过一次减绩效工资6%。