

目标业绩和实际业绩的达成率算 业绩目标承诺书(汇总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。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

目标业绩和实际业绩的达成率算篇一

根据_____（以下或简称“集团”）战略发展需要，为规范和明确_____与_____（以下或简称“集团”）之间责、权、利关系，特签订本业绩目标责任承诺书。

（一）岗位职责

忠诚_____的经营理念，传播集团的企业文化。

1. 依据集团的招生目标，拟定制定并呈报董事长审批后组织实施所负责部门的工作计划。
2. 依据集团的考核机制，接受集团组织的考核及考核决定。
3. 按照集团人力资源制度，招聘、组建团队，对团队成员实施绩效考核。
4. 控制各校区运营成本，应以合理的人均经营效益指标来提议增加各部门员工人数。
5. 总经理，负责组织团队实施集团经营计划，进行日常运营及管理，建立健全部门管理制度，为所属范围内集团资产、业务中垫付资金的安全性及安全经营的责任人，亦是组织实

施本绩效目标的第一责任人。

6. 完成集团总裁交办的其他工作。

(一) 业绩目标承诺：时间节点为_____，承诺业绩目标为_____人次；3月招生_____人次；4月招生_____人次；5月招生_____人次。

(二) 招生人次不得低于下列指标：

同比去年三月招生_____人次；4月招生_____人次；5月招生_____人次。

(一) 业绩提成和待遇

年薪发部分的发放。

(二) 绩效未达标的措施

1. 月薪工资标准为_____元/月，3-6月招生量未达到目标计划_____人次。公司将重新核定总经理的任职资格或工资标准。

2. 因绩效未达标而导致的降职、降薪或辞退，集团无需负任何经济补偿责任。

3、计算公式

当出现以下条件之一时本承诺书终止执行，集团与_____负责人双方办理离任交接手续：

1. 期满集团或总经理_____中的任何一方提出终止劳动关系；

3. 总经理_____出现重大变故不再适合担任集团负责人；

6. 未按照劳动合同、本承诺书及集团相关制度办理离职手续的，集团有权不予办理离职结算手续。并有权对总经理_____任期内故意隐瞒并损害集团利益的'一切行为追究其法律责任。

1. 本协议有效期内，如果总经理_____离职的，已完成绩效回款部分可以计提结算。

2. 绩效计提涉及的个人所得税由总经理_____自行承担。

3. 本协议的有效期限自_____年_____月_____日至_____年_____月_____日。承诺书到期后，集团与_____根据本承诺书的执行情况，可续签下一季度/(年度目标和考核承诺书)，双方可根据实际情况另行确认。

4. 集团颁布执行的相关管理规章制度均为本承诺书的附件，与本承诺书具有同等法律效力。

5. 本承诺书经集团盖章或授权人签字并经总经理_____签字后生效。

6. 本协议由集团制订并解释。未尽事宜协商解决。

公司：_____（盖章）_____

日期：_____日期：_____

目标业绩和实际业绩的达成率算篇二

为了全面完成xx年目标任务，争创一流工作业绩，现做如下承诺：

一、着眼提高干部素质，扎实搞好“三新”主题教育活动。

按照局党组“三新”主题教育活动安排部署，制定好活动实施方案，学习好各类文件，提高采购人员的整体素质。

二、着眼提升工作水平，深化政府采购改革。采取高质量、低成本的运作方式，完善操作规程，提高采购效率。建立政府采购项目库和供应商库，推行协议供货、电话询价、电子采购，拓宽采购范围和规模，不断提高资金使用效益。

三、着眼提高服务质量，认真搞好接待服务。按照《旬邑县公务接待管理办法》要求，严格执行会议、接待审批程序，降低接待费用，努力做到公务接待高质量，会务接待高水平。

四、着眼建立长效机制，进一步建立健全工作制度。坚持把建立健全各项规章制度作为控制支出，遏制浪费，规范采购行为的一项重要措施来抓，使各项工作有据可依，有章可循。

五、着眼树好自身形象，认真完成领导交办的'工作任务。积极完成局中心工作和领导交办的各项工作任务，树立采购中心良好形象。

以上承诺，敬请监督。

目标业绩和实际业绩的达成率算篇三

※《目标承诺书》是员工与直接上级共同协商约定并由员工做出承诺的书面契约，是年中考核、年度考核的凭证。因此，为确保承诺的富有挑战性的目标能够超额完成，敬请各位同仁给予重视和关注！

简介

《目标承诺书》是直接上级（或授权委托人）与下属员工就年度内需要做什么、要做到什么程度、什时候应完成等问题进行沟通协商，并由员工做出承诺的契约。是年中、年度考

核的凭证，包含目标指标和行为指标两大评价指标。

目标指标由两部分组成：一是直接上级分配的年度绩效目标，二是根据岗位职责及其他相关因素提取的考核指标。

行为指标由四个指标组成：以结果为导向、工作主动性、团队合作性、言行一致。

《目标承诺书》采用员工提报、直接上级审核的签订方式。每年1月31日之前，中心或基地或事业部应指定专人将所在中心或基地或事业部人员的《目标承诺书》发送至薪酬与绩效管理部和基地人力资源部或销售业务人力资源部存档。

当您因为晋升、调动或其他原因（如考核指标变更、权重变更、目标值变更等）等需要变更《目标承诺书》的，请及时与直接上级沟通协商，并于每月最后一个工作日之前将签订的《目标承诺书》发送至薪酬与绩效管理部或基地人力资源部或销售业务人力资源部进行替换。

为了确保您做出的目标承诺能达成或超额达成，您有必要和您的直接上级在考核周期内持续的沟通反馈，来确保工作方向、方法以及结果符合期望，以便您在需要时采取必要的调整措施。

一、基本信息

二、评价指标

2.1 目标指标（权重合计100%。单个权重上限30%，下限5%。目标指标建议在8个及以内）

2.2 行为指标（具体评分标准可参见附件：《行为指标评估标准》）

三、评价尺度

目标指标

五、双方签字

123

行为指标

本人已和直接上级就以上目标指标和行为指标的内容进行充分沟通，双方达成一致意见。现做出承诺，将竭尽全力达成目标，愿意接受公司相关管理制度的约束！

承诺人签字：直接上级审核：日期：日期：

目标业绩和实际业绩的达成率算篇四

我叫田鹏是工程管理中心技术部，到今年8月23日在公司已经3年，也是老员工。

二、个人业绩与成果

现在主要岗位职责是负责凯德世家小区弱电智能化这块，同时审购物中心弱电图纸。以及平时对工程管理中心计算机及网络的维护。

就在去年5月份我被调入十八校后项目部，负责十八校弱电工程这块，在这里感谢领导及公司对我的信认，也给我提供一个自我展现的平台，经过前期对五家弱电队伍先后5对的方案对比和各方面的考查，最后选一家弱电队伍来进行施工，我记得那时候正是酷暑炎热，每天在工地进行检查质量、进度，每天例会解决问题，有什么不对的及时调整，经过50多天的努力，终于圆满的完成任务，顺利的移交十八校，经过一番

努力看到这些，我知道我的工作我的努力没有白费，公司即然给我这个机会，我就会努力做的更好。

总之，通过努力以及领导的支持，我完成自己份内的工作。但是我所作的工作离我的要求还相差甚远，未来仍需努力，今后我会不断总结经验，改进不足，并不断的学习专业知识，加强自我修养，提高各方面的水平，在未来的道路上努力拼搏，勇敢开拓，再铸辉煌。

目标业绩和实际业绩的达成率算篇五

一、而在中国绝大多数企业，其制定年度业绩目标时，通常的方法是：

（一）“拍”目标：这是我国规模较小的民营企业常用的业绩目标的制定方法，老板拍大脑袋，各级领导层层加码后拍小脑袋，各级部下“拍胸脯”。用这种“拍”的方法制定下年度目标，通常精明的老板考虑的问题有三个方面：一是爱面子，给同行看，给员工看，借以提升团队势气；其二是给团队加压力，其三是作为苛刻员工工资的伏笔。

在拍目标的情况下，基本没有什么讨价的余地，都是在一切大好形式下确定了基调，然后层层加码层层分解，最后再与工资奖金提升挂钩。采用这种方法的企业通常是成长型的民营中小企业。

（二）“博”目标：一般由公司最高层（通常是老板）来下达任务，由执行层对目标进行讨论还价，双方通过几个回合的博弈，最终确定下来，通常都能表达老板的意志。而这样的情况往往是公司让步很少，而那些与上级关系好的关系户通常能占便宜，而那些老实的或者与上级关系较远的人成为冤大头背上业绩的重负，有苦说不出。

目前这是中等规模的民营企业常用的作法。

（三）“愿”目标：这是相对比较好的一种办法，通常是在去年的基础上，给予一个期望的增长点，做出年度目标，有的经理为了保证团队公平干脆一刀切，通通在去年的基础上给予一个成长的系数，然后层层分解。从众多企业研究发现，还有一个十分有趣的数据，而且这个系统集中在30%。几乎看不到负增加的数值，而在中国基本每年只会有30%左右的企业业绩是增长的，而在业绩成长的企业中，通常只有60%以上的区域市场是成长的。

年度业绩目标的制定是企业最为重要的工作，是企业进行资源配置的基础，而目标预测的准确性将直接影响到公司投资效益。而看看这些类似儿戏的目标预测方法，没有依据也没有实现目标的保障与办法，又有何价值呢？这样的目标预测，没有反而更好。

二、如何正确有效的制定年度业绩目标

制定年度目标，通常需要经过四个步骤进行

第一步：业绩分析与评估

（一）影响业绩要素的市场要素分析：

（2）老市场的成长机会威胁影响的指数，而在老市场上，市场潜量可能是正的增长，也可能是负的减少。（3）市场结构调整的影响度，主要是调整现有的市场布局而对业绩产生的影响。这个维度上通常是有正有负，但总值一定是正的。

（二）研究内部资源要素对业绩的影响：

主要是企业内部资源对业绩的影响指标，包括：（1）新产品的投放市场，对业绩所生产的影响可能是正，也可能负的（2）产品品质的提长或降低，对业绩的影响度，可能是正也可能是负的。（3）市场费用的投入，对业绩的影响度通常是正的。

（三）内部管理体系对业绩的影响：

其主要指标包括：（1）新的工艺、设备、流程的改变，对业绩的影响可能是正也可能是负。（2）新的营销策略的执行，对业绩的影响是高度正的。

（四）产业环境对业绩的影响

主要指示包括（1）对手在产品、市场面新的策略与投入，对其业绩的影响通常是负的。（2）产业政策、宏观经济政策、突发事件对可能对公司的业绩产生正负影响。

在对上述要素进行分析时，每个要素需要用绝对数年值表达，汇总后形成业绩目标数值。

第二步：目标确定与分解：

企业需要根据企业及产业的具体情况，引用上述指示的方法对公司业绩及个市场业绩进行分析后，形成公司的总目标及各个市场的分目标。这样的目标分解具有极强的说服力，也具有可行性。不管公司老板来是下属员工，都没有理由拒绝。

第三步：目标完成的保证措施与假设条件

有效的目标完成的保证措施，这是实现年度目标的必要条件，因而需要在目标达成的重要依据与要素上进行强有力的保证，这种保证根据各个企业的不同会不一样、通常包括有效的授权、品质稳定、充分执行预算、机制变革等。