# 员工绩效考核方案案例(五篇)

来源：网络 作者：紫竹清香 更新时间：2024-07-16

*为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。员工绩效考核...*

为了确定工作或事情顺利开展，常常需要预先制定方案，方案是为某一行动所制定的具体行动实施办法细则、步骤和安排等。写方案的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家收集的方案策划书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**员工绩效考核方案案例篇一**

（一）考核目的

为了全面并简洁地评价公司技术研发人员的工作成绩贯彻公司发展战略结合技术研发人员的工作特点制定本方案

（二）适用范围

本公司所有技术研发人员

（三）考核指标及考核周期

针对技术研发人员的工作性质将技术研发人员的考核内容划分为工作业绩、工作态度、工作能力考核具体考核周期如下表所示

考核周期分布表

考核指标类型工作业绩工作态度工作能力

考核周期项目结束/年度月/季/年度月/季/年度

（四）考核关系

由技术研发部门主管会同人力资源部经理、考核专员组成考评小组负责对生产人员的考核

（一）工作业绩指标

工作业绩考核表

人员类型关键业绩指标考核目标值权重得分

研发人员新产品开发周期实际开发周期比计划周期提前天30

技术评审合格率技术评审合格率达到100%25

项目计划完成率项目计划完成率达到100

设计的可生产性成果不能投入生产情况发生的次数少于次15

研发成本降低率研发成本降低率达到%以上10

技术人员技术设计完成及时率技术设计完成及时率达到%以上30

技术方案采用率技术方案采用率达到%以上25

技术改造费用控制率技术改造费用控制率达到%25

技术服务满意度相关部门对技术服务满意度评价的评分在分以上10

技术资料归档及时率技术资料归档及时率达到100%10

（二）工作态度指标

工作态度考核表

指标名称考核标准总分得分

优良中差

标准得分标准得分标准得分标准得分

工作责任心强烈30有24一般18无630

工作积极性非常高25很高20一般15无525

团队意识强烈25有20一般15无525

学习意识强烈20有16一般12无420

**员工绩效考核方案案例篇二**

原则：有奖有罚，奖不封顶;员工月度考核奖罚，场长年度考核奖罚;兼顾行业特点，具有实用性、可操作性;以生产指标为主，成本指标为辅，兼顾经济效益。

原理：生产指标、成本指标与经济效益正相关，猪场员工只要把生产指标、成本指标搞好了，经济效益自然就上去了;猪场不适合搞利润指标，生猪市场价格波动过大不可预测，利润指标往往难以兑现。

1. 配种妊娠舍人工授精站生产指标 满负荷配种计划90% 配种分娩率80% 胎均活产仔数10头(原种及祖代9头)

2. 产房保育舍生产指标 哺乳保育期成活率90% 转出重4周龄(28日龄)7公斤、9周龄(63日龄)20公斤 3.生长育成(肥)舍生产指标 生长育成(肥)期成活率98% 出栏重种猪16周龄(112日龄)50公斤，育肥猪23周龄(161日龄)90公斤。

配种妊娠舍人工授精站 满负荷配种计划90%，每增减一头奖、罚50元 分娩率：实产胎数每增减一胎奖、罚100元 胎均活产仔数：每增减一头奖、罚10元

产房保育舍 哺乳保育期成活率：每增减一头奖、罚10元转出重：每增减一公斤奖、罚4周龄1元9周龄0.4元

生长育成(肥)舍 生长育成(肥)期成活率: 每增减一头奖、罚50元 出栏重: 每增减一公斤奖、罚0.10元。三.奖罚金分配比例

各组饲养员一人份,各组组长(含主配)2人份，生产线主管(一条独立的生产线设科级或科助级主管一名，万头规模以下猪场生产科长兼)是所辖生产线员工平均线的3倍，人工授精站员工人工实验室员工是配种妊娠舍员工平均线的1.5倍。

每月结算，与工资同时兑现。该奖罚与每月绩效工资挂钩，奖金可突破绩效工资上限，罚款限为绩效工资额。

结算时涉及其它指标参数时，参照事业部制定的各项指标。

由场长组织、财会室负责、生产科配合统计结算。说明：

猪场员工适合于以班组(车间)为单位的生产指标承包奖罚形式来进行业绩考核。

猪场生产线员工只负责某一阶段性工作，可以做月度奖罚考核。

猪场后勤员工考核可参照集团公司其他行政后勤部门员工考核办法

按上述方案实施，业绩最好的生产线员工可能拿到的最高奖金(绩效工资)约为：普通饲养员20xx元(加上每月考勤薪资，月薪约3000元)，班组长级(车间主任)员工4000元(加上每月考勤薪资，月薪约6000元)，生产线主管或生产科长6000员(加上每月考勤薪资，月薪约9000元)。猪场场长生产指标年度绩效考核方案(适合于满负荷均衡生产经营猪场)

平均每头母猪年提供出栏猪20头(种猪场18头)

全群料肉比是3.1(种猪场2.9)

平均每头出栏猪所摊药费60元二.考核奖罚办法

平均每头母猪年提供出栏猪:总出栏数每增减一头,奖罚20元

全群(全场)料肉比: 按料肉比计算每减增饲料1吨, 奖罚100元

平均每头出栏猪所摊药费:每减增10元, 奖罚2元三.结算兑现办法

每年度结算，以年度奖金(绩效工资)形式兑现。即与场长的绩效工资部分年底一起发放。

该奖罚与绩效工资挂钩，奖金可突破绩效工资上限，罚款限为绩效工资总额。

结算时涉及其它指标参数时，参照事业部制定的各项指标。

由事业部组织、财会室负责、生产科配合统计结算。说明：

如上三个指标能够代表猪场生产管理的总体水平。第一个指标几乎囊括了猪场的所有生产技术指标如母猪年产胎数、配种分娩率、胎均产仔数、成活率等。第二、第三个指标能够代表猪场成本控制的经营水平，正常满负荷生产的猪场仅饲料成本就占猪场总成本的70-80%，其次是药物成本。

2由于养猪生产周期长，有关全场全期整体性生产指标月度、季度甚至半年也无法考核，所以场长生产经营指标考核一年一次为妥(重要的前提条件：场长的绩效工资部分年底一起发放)。

满负荷生产经营猪场场长岗位要稳定,至少要一年内不变,这样有利于猪场管理的连续性,同样也利于考核场长业绩。

此方案实施后，也可适当地提高那些业绩好的场长待遇，提高场长薪酬水平在同行业的竟争力，同时也可将负责不同规模的猪场场长的薪酬水平区别开来。上述指标完成最好的场长该奖金(年度绩效工资)能拿到：万头猪场场长6万元(加上每月考勤薪资，年薪约10万);两万头猪场场长12万元(加上每月考勤薪资，年薪约16万);以此类推。五万头以上猪场奖制，没有该项奖金)。

上述具体指标及奖罚力度有待商榷、讨论。

**员工绩效考核方案案例篇三**

绩效考核（以下简称“考核”）是指用系统的方法、原理，评定、测量员工在职务上的工作行为和工作效果。

1、考核的最终目的是改善员工的工作表现，以达到企业的经营目标，并提高员工的满意程度和未来的成就感。

2、考核的结果主要用于工作反馈、薪酬管理、职务调整和工作改进。

公平：考核标准公平合理，人人都能平等竞争。

公开：考核实行公开监督，人人掌握考核办法。

公正：考核做到公正客观，考核结果必须准确。

严格考核标准：即考核要素的标准必须明确、具体、客观、合理。

严格考核方法：即考核的形式和方法必须符合科学、严谨的要求。

严格考试制度：即考核的流程和考核的准则要严格，使考核工作有法可依、有章可循。

严肃考核态度：即考核的思想要端正，态度要认真，反对好人主义和不负责任的态度。

考核的内容分为业绩考核、工作态度考核二部分。绩效考核成绩为这个二部分考核成绩总和。

）、业绩考核

态度考核是对工作态度和工作热情的评价，具体包括本职工作内的日常工作、职业道德、协作精神、工作积极性、责任感等。根据员工工作态度及协作等进行相应的奖惩计分。

具体内容及评价标准如下：

1、无故迟到、早退15分钟扣除1分，30分钟以上2分。无故旷工或私自调休一天扣除5分。

2、办公室大声喧哗，造成投诉扣除1分。上班时间不配戴工作牌和不按规定穿工作服的扣除1分。

3、未能正确服从工作指示引起的工作失误或不服领导工作安排，视情况扣除1-5分。

4、无正当理由、无事先预告的情况下手机关机、停机扣除1分。

**员工绩效考核方案案例篇四**

1、为了公平、有效地评价客服人员的工作业绩、工作能力和工作态度，及时纠正偏差，改进工作方法，激励争先创优，优化整体客服团队，从而全面提升客服质量和企业效益，特制定本考核方案。

2、对客服人员进行的业绩考核结果将作为本公司进行人员薪资调整、培训规划、职位晋升和岗位调动的决策依据。

3、将绩效考核融入公司管理过程，在考核中形成员工与公司双向沟通的平台，增进管理效率、推动公司良好运作。

本着公平、公正、引导、激励的原则实施考评，客服人员的考评结果将与公司业绩和个人业绩直接挂钩，业绩考评也将作为薪资的主要参考依据，直接决定着个人收入。

以业绩考核为主，多元考核形式并用来进行综合考量，以求考核效益最大化。

本方案适用于本公司所有的客服人员，请相关部门负责人遵照实施，予以认真落实，如有特殊情况不便按时实施的，需及时告知，另做考虑。

基于客服岗位特质，客服人员的绩效考核将实行月度考核，每一月作为一个考核单位，具体考核时间待商议（每月的月末或下月月初）。

绩效考核指标是员工工作业绩、工作能力的量化形式，通过各量化指标的考量可以体现客服人员的工作业绩、能力和态度。基于客服岗位自身的工作性质和工作内容，客服人员绩效考核指标主要分为以下几个方面：

1、指标完成率。指标完成率，即特定月内通过客服人员实际完成的销售额与计划所要完成的销售额之间的比率，表示为实际销售额/计划销售额，如a万/月。

2、询单转化率。询单转化率，即顾客向客服询单服务的人数到最终下单人数的个比率，表示为最终下单人数/询单人数。

3、最终下单成功率。最终下单成功率，即顾客下定单的人数到最终付款人数之间的比例，表示为最终付款人数/下单人数。

4、客单价。客单价，即特定时间内每个客户购买本店商品的额度，是本旺旺落实且最终付款的销售总额与下单付款的客户总人数之间的比例，表示为特定时期内销售总额/付款客户人数。它充分体现了客服人员的客户亲和度和工作能力。

5.旺旺回复率。旺旺回复率，即客服人员通过旺旺作出回复的客户数与总接待的客户数之间的比率，表示为回复客户数/总接待客户数。如对所有接待的客户都予以回复，则回复率为100%。

6、旺旺响应时间。旺旺相应时间，指每一次自客户询单到客服作出回应这一过程之间的时间差的均值。一般来说，40秒的响应时间是相对正常的，做的熟练的.客服会吧响应时间控制在20~30秒，它直接关系着对客户态度和客户关系的维持。

7、协助跟进服务。本项只作为一种工作情况的参考，会根据具体情况做具体调整。

8、执行力。执行力，即客服人员特定时间内所完成上级主管交代任务的情况，本项则由上级主管基于客服人员工作实情作出考量，赋予分值。

上述各项指标主要依据客服人员的实际工作情况，依据客服绩效管理系统（如：赤兔名品）所对应数据进行统计。此外，在实际考评中除了主管结合客服人员实际工作表现作出评价外，客服人员自身也有自评的权力和权利。最终的考核结果将是对上述各个指标考评结果的综合评价。

1、考核者必须熟悉绩效考核制度、量化指标及考核流程，熟练使用绩效考核工具，并在考核、赋值的过程中及时与被考核者（客服人员）沟通，力争客观、公正地完成考评工作，保证考评工作的顺利、有效开展。

2、考核者依照制定的考核指标及标准，根据各客服人员所对应的各项指标数据及工作表现予以评估、打分，赋予各项指标以具体分值。

整个客服评估满分100分，其中指标完成率占30%（30分），询单转化率占30%（30分）、下单成功率占10%（10分）、客单价占5%（5分）、旺旺回复率占5%（5分）、旺旺响应时间占5%（5分）、协助跟进服务占5%（5分）、执行力占10%（10分）。

以上程序完结后，还需要员工做出自我评定，主管负责人也需要结合员工工作成绩及平时表现对员工做出客观评定。员工自评和主管评定也将作为个人最终等级评定及奖惩的参考依据。

3、对各个被考评者的各指标考核分值进行加总，并由高到低作出排序。根据加总分值，将客服人员分为初级客服、中级客服和高级客服三个等级。其中两次考评中，分值都在90分以上的，该客服人员客服等级将被定为高级客服；两次考核分值都在80分~90分之间的，客服等级定为中级客服；两次都在70~80分的，则视为初级客服。被考核者其中一次考核总分低于70分者将给予提醒并进行深度访谈，经指导仍低于70分者将予以淘汰。客服人员考核等级不同，所对应的薪资水平、岗位奖金等也不同，旨在鼓励创优争先。

4、补充建议（待商议）：

每一季度或每一年度还将基于本阶段内客服员工的总体工作业绩，评选出季度或年度“最佳客服专员”、“优秀客服专员”若干名，其中最佳客服专员占全体客服人员的比例不得超过5%，优秀客服专员比例不得超过10%。获得此类奖项者将给以特别奖励，如颁发特别鼓励奖或奖励旅游。

为保证客服考核制度的完善和考核结果的有效、公正，特此设定考核申诉这一特殊程序。对于部门及主管负责人做出的考评结果，如有异议，员工可直接向部门主管提出申诉，先由部门主管进行协调，经协调仍有异议的，可向公司人事部门提出申诉，由人事部进行具体调查，予以协调，切实保证考评结果的客观、公正。

**员工绩效考核方案案例篇五**

绩效考核是企业对员工的正当要求和标准规范，优秀的绩效不仅对公司有帮助，对员工个人成长更是意义重大。有考核的企业与无考核的企业业绩可以相差一倍。不妨看看员工绩效考核方案如何制定。

1.业绩考核(定量)+行为考核(定性)。

2.定量做到严格以公司收入业绩为标准，定性做到公平客观。

3.考核结果与员工收入挂钩。

1.销售人员业绩考核标准为公司当月的营业收入指标和目标，公司将会每季度调整一次。

2.销售人员行为考核标准。

(1)执行遵守公司各项工作制度、考勤制度、保密制度和其他公司规定的行为表现。

(2)履行本部门工作的行为表现。

(3)完成工作任务的行为表现。

(4)遵守国家法律法规、社会公德的行为表现。

(5)其他。

其中：当月行为表现合格者为0.6分以上，行为表现良好者为0.8分以上，行为表现优秀者为满分1分。如当月能有少数突出表现者，突出表现者可以最高加到1.2分。

如当月有触犯国家法律法规、严重违反公司规定、发生工作事故、发生工作严重失误者，行为考核分数一律为0分。

销售人员绩效考核表如下表所示。

销售人员绩效考核表

考核项目考核指标权重评价标准评分

工作业绩定量指标销售完成率35%实际完成销售额÷计划完成销售额×100%

考核标准为100%，每低于5%，扣除该项1分

销售增长率10%与上一月度或年度的销售业绩相比，每增加1%，加1分，出现负增长不扣分

新客户开发15%每新增一个客户，加2分

定性指标市场信息收集5%1.在规定的时间内完成市场信息的收集，否则为0分

2.每月收集的有效信息不得低于×条，每少一条扣1分

报告提交5%1.在规定的时间之内将相关报告交到指定处，未按规定时间交者，为0分

2.报告的质量评分为4分，未达到此标准者，为0分

销售制度执行5%每违规一次，该项扣1分

工作能力分析判断能力5%1分：较弱，不能及时的做出正确的分析与判断

2分：一般，能对问题进行简单的分析和判断

3分：较强，能对复杂的问题进行分析和判断，但不能灵活的运用到实际工作中

4分：强，能迅速的对客观环境做出较为正确的判断，并能灵活运用到实际工作中取得较好的销售业绩

沟通能力5%1分：能较清晰的表达自己的思想和想法

2分：有一定的说服能力

3分：能有效地化解矛盾

4分：能灵活运用多种谈话技巧和他人进行沟通

灵活应变能力5%应对客观环境的变化，能灵活的采取相应的措施

工作态度员工出勤率2%1.月度员工出勤率达到100%，得满分，迟到一次，扣1分(3次及以内)

2.月度累计迟到三次以上者，该项得分为0

日常行为规范2%违反一次，扣2分

责任感3%0分：工作马虎，不能保质、保量地完成工作任务且工作态度极不认真

1分：自觉地完成工作任务，但对工作中的失误，有时推卸责任

2分：自觉地完成工作任务且对自己的行为负责

3分：除了做好自己的本职工作外，还主动承担公司内部额外的工作

服务意识3%出现一次客户投诉，扣3分

1.员工考核时间：下一月的第一个工作日。

2.员工考核结果公布时间：下一月的第三个工作日。

3.员工考核挂钩收入的额度：月工资的20%;业绩考核额度占15%;行为考核额度占5%。

4.员工考核挂钩收入的计算公式为：z=

公式中具体指标含义如下表所示。

公式中具体指标含义

指标含义

a不同部门的业绩考核额度

b行为考核额度

c当月业绩考核指标

x当月公司营业收入

y当月员工行为考核的分数

z当月员工考核挂钩收入的实际所得

5.员工考核挂钩收入的浮动限度：为当月工资的80～140%。

6.员工挂钩收入的发放：每月员工考核挂钩收入的额度暂不发放，每季度发放三个月的员工考核挂钩收入的实际所得。

1.业绩考核：按考核标准由财务部根据当月公司营业收入情况统一执行。

2.行为考核：由销售部经理进行。

1.业绩考核结果每月公布一次，部门行为考核结果(部门平均分)每月公布一次。

2.员工行为考核结果每月通知到被考核员工个人，员工之间不应互相打听。

3.每月考核结果除了与员工当月收入有挂钩以外，其综合结果也是公司决定员工调整工资级别、职位升迁和人事调动的重要依据。

4.如对当月考核结果有异议，请在考核结果公布之日起一周内向本部门经理或行政人事部提出

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找