# 员工绩效末位淘汰制(五篇)

来源：网络 作者：雨雪飘飘 更新时间：2024-06-27

*人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？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。员工绩效末位淘汰制篇一概...*

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。相信许多人会觉得范文很难写？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。

**员工绩效末位淘汰制篇一**

概要...........1第一章总则............1

第二章末位淘汰原则.............1

第三章淘汰模式..........2第四章申诉............2

概要

末位淘汰制是指工作单位根据本单位的总体目标和具体目标，结合各个岗位的实际情况，设定一定的考核指标体系，以此指标体系为标准对员工进行考核，根据考核的结果对得分靠后的员工进行淘汰的绩效管理制度。末位淘汰制有积极的作用，从客观上推动了职工的工作积极性、精简机构等；同时也有消极的方面，如有损人格尊严、过于残酷等。

末位淘汰制专辑主要介绍了该制度的具体考核办法及实施手册，为企业制定员工的末位淘汰制提供范本。

第一章总则

第一条为促进工作提升，帮助员工查找缺点、不足，提高工作水平，形成员工能进能出的良性循环机制，特制定本办法。

第二条 本办法适用于公司销售人员的员工末位淘汰的全过程管理。

第三条人力资源部是末位淘汰考核管理的归口部门，依据本办法组织执

行，并依据实际执行情况，予以修订、补充和完善。

第二章末位淘汰原则

第四条末位淘汰坚持公开、公正、公平的考核原则。

第五条动态考核原则，坚持教育与考核相结合，鼓励员工力争上游，公平

竞争。

第六条末位淘汰坚持以每月绩效考核结果为依据。

第三章淘汰模式

第七条末位淘汰以销售部每月绩效考核结果为依据，一是按最末位的1%

比例进行淘汰；二是按连续三月无销售额进行淘汰。

第八条公司应完善员工绩效考核制度，建立员工绩效考核登记卡，将每月

考核结果和排名情况计入其中。每月25-30日期间将本月考核结果和半年累计考核结果向全体员工公示。

第九条末位淘汰分为两种模式

一是按最末位的1%比例进行淘汰

一级淘汰情形：员工在当月考核中排名最后1%。

销售部每组组长当月绩效考核在所有组长排名最后1%，由销售部发放书面末位预警通知，本月内岗薪及相应绩效较正常下调10%；连续三个月绩效考核在组长中排名最后1%，由销售部出示书面说明将组长降职为普通销售人员，并传达到人力资源部，公司可对此类员工加强岗位技能培训或适当岗位调整。

二级淘汰情形：符合上述情形的员工在预警半年内再次考核为末位1%；半年内累计考核仍为分厂最末位1%；

由销售部出示书面说明，将该员工淘汰并由人力资源部根据《劳动合同法》办理解聘手续。

二是按连续三月无销售额进行淘汰

公司所有销售人员根据绩效考核结果，连续三个月没有销售额的，由销售部出示书面说明，将该员工淘汰并由人力资源部根据《劳动合同法》办理解聘手续。

第四章申诉

第十条对考核结果有异议的可以在每月公示期内提起申诉，具体程序为：员工提起申诉申请，说明申诉理由，由公司销售部调查处理，员工仍存异议的提交公司总经办审议，决定是否淘汰。

第十一条确因考核失衡取消淘汰的员工撤销本次淘汰记录。第十二条本办法自发布之日起实施。

**员工绩效末位淘汰制篇二**

企业如何导入“末位淘汰”制度

潘石屹在现代城的销售代表中，实施强制“末位淘汰”，每个月，排在最后一名的销售代表都要离开公司。其结果是，引发了两个现象：其一是现代城销售的红红火火，其二是后来的整个销售部门的集体跳槽\*\*。

一时间，网上对这个时间的讨论纷纷杨杨，毁誉参半，但更多的声音是批判，其中，也有咨询公司的顾问发表意见，用专家的身份进行评论，批评“末位淘汰”的不可取。

中国人民大学劳动人事学院的何凡兴教授在《企业管理》杂志上，发文系统的研究了“末位淘汰”问题，在研究国内“末位淘汰”做法的基础上，探讨了企业建立末位淘汰的重要性，总结了关于“末位淘汰”的批评与反批评的观点，提出了在企业内部建立劳动力市场，主张“末位淘汰”是采取内部下岗、或通过开辟其他新的就业领域，给淘汰员工以新的就业机会。这篇文章不论是从理论还是从现实的角度看，无疑都是具有相当高的价值的：有助于我们客观的认识“末位淘汰”现象，有助于科学的引入“末位淘汰”机制，从而激活企业现有的人力资源，起到了正本清源的作用。（参见企业管理200208《审视末位淘汰》）

本文在这些研究的基础上，探讨以下问题：

1、究竟什么是“末位淘汰”？

2、企业是否要导入“末位淘汰”？

3、企业如何导入“末位淘汰”？

一、什么是“末位淘汰”

在进行科学的定义之前，看一下不同企业的做法：上面说的现代城，采用的是排序法，即不论有多优秀的群体，总有人被淘汰出局；如果说这种做法不成功（网上很多评论倾向这种观点），ge的活力曲线实际如出一辙：每年评价为最差的10％的人员，要离开ge，ge是成功的，企业界很多看过《杰克?韦尔奇自传》的人，对其活力曲线没有不佩服的；海尔的“三工并存、动态转换”和许继集团的“5?8”淘汰，以及万向集团的“阶梯式用工、动态式管理”和山东潍坊电业局的“分线管理”，采用的是内部劳动力市场的办法，这也是何凡兴教授主张的一种温和的解决办法，或者说是中国企业一种成功的做法。

“末位淘汰”首先要有末位，像一句俗语所说的“十个指头有长短”，员工之间表现存在一定的差异。这种差异按不同的维度来排序，排序的结果会不一样，但总存在一个末位。这里，需要注意的是，排序的标准不一样时，末位的人员可能有所不同，因此，末位与排序标准密切相关，与排序标准或者说排序工具的信度和效度有关。

其次，就是淘汰问题，不管内部淘汰和外部淘汰，并不是说淘汰员工天生就不行。人与岗位的合理匹配永远是人力资源追求的理想状态，是一个无穷逼近合理的过程，因此，员工不适合现在岗位的竞争，或者说，在企业内部某一职位上的竞争处于不利的地位，很大可能是员工没有找到适应自己的工作。如一个纪律性强和良好服从意识的员工，可能适宜做生产人员，但不宜从事市场创新工作。如果一开始进入企业后，就从事他不擅长的企划工作，必然在竞争中处于劣势。另一方面，淘汰也不是简单的将员工踢出原岗位，企业可以视自己的能力和员工的特点，协助员工发挥其优势，找到新的工作岗位。但这并不是必要条件，也就是说，企业可以这样做，也可以不这样做，其对应付的义务和责任不违反劳动法或合同的合约即可。路桥英才网-----中国最权威的路桥行业求职招聘网站

基于上述讨论，对企业“末位淘汰”界定如下：企业为满足竞争的需要，通过科学的评价手段，对员工进行合理排序，并在一定的范围内，实行奖优罚劣，对排名在后面的员工，以一定的比例予以调岗、降职、降薪或下岗、辞退的行为。其目的是促进在岗者激发工作潜力，为企业获得竞争力。

二、企业是否要导入“末位淘汰”

不论建立内部劳动力市场，在企业内部实现优胜劣汰的机制，还是将不合格员工淘汰出企业，其背后的实际假设是：企业的价值由员工创造，员工创造价值的能力有高低、大小有分别，企业之间的竞争，就是员工创造的价值竞争，用马克思的价值理论，即其个别劳动时间与社会必要劳动时间之间的差异大小，决定了企业在竞争中的相对位置。而在市场经济体制下，市场本身是崇尚竞争的，“优胜劣汰”是运作规律。这种运作规律，因为前面提到的劳动创造价值的逻辑，必然在人力资源管理中得到体现：不论企业实现末位淘汰与否，市场都会给出选择的――企业倒闭和破产时，裁员、人员分流、失业等现象，实际是市场为企业所做的“末位淘汰”。规律面前是平等，既然企业受优胜劣汰的规律支配，既然企业的价值由员工创造，员工也就应当受这个规律的支配。

另一方面，人力资源管理的内在逻辑也需要在企业实行末位淘汰制度。“选、育、用、留”是目前企业通常说的人力资源管理的四大职能。这个职能体系中，没有突出“裁”，即吐故纳新。这建立在招聘时，选拔的人就是企业真正需要的人，剩下的人力资源管理工作就是如何用好员工及怎样培训和留住员工，除非员工主动跳槽。但实际上，任何先进的选人程序和工具，都存在一定的误差。而且，在具体的人力资源管理的过程中，总有员工跳槽的现象发生。企业推行“末位淘汰”制度，实际是在增强企业人力资源的弹性，主动淘汰不符合企业发展需要的人员，增强企业的竞争力。

这么说，企业有必要建立自己的淘汰机制。但具体到每一个企业，是否有必要，还需要考虑以下因素：

1、企业发展的规模：一般来说，小企业，这种需求弱于大的企业。主要原因在小企业易于管理；

2、企业所在行业的竞争程度；一般而言，垄断性行业的需求弱于竞争性行业。主要原因是缺乏竞争的压力和变革的动力；

3、企业的文化条件：在管理中，崇尚“y理论”的企业，相对其他人性假设的企业，导入末位淘汰的需求较弱。主要原因在于强调的管理基础不一样，如日本的企业，强调的是团队的技能和合作，较少实行严格意义上的末位淘汰，即将员工淘汰出企业，更多的是内部的岗位调配和轮换。

企业可视自己的具体情况，考虑到实施成本，决定是否引入“末位淘汰”制度。

三、如何导入“末位淘汰”

企业存在的目的就是为自己的客户创造价值的，并通过自己创造的价值，来回报自己、客户、员工和社区等。都希望自己能在竞争中取胜，希望自己的员工能够努力和高效的工作。很多企业认可“末位淘汰”，也希望建立“末位淘汰”机制，但在怎样导入这个制度上，缺乏经验。只是叶公好龙，流于形式，很少有动真格的。

（一）基础工作

反观已经实行了末位淘汰制度的企业，基本是建立了一套完整的人力资源管理体系。这对管理基础比较薄弱的企业来说，第一步从哪里开始，变得很困难。罗马不是一天建成的，一个成熟的制度，也需要很多基

础工作。对“末位淘汰”而言，企业考核制度的建立和内部劳动力市场的运作，是其实施的前提条件。

一提到考核，不同企业的理解是不一样的，原因在于各个企业的考核制度水平存在一定的差异。在一次研讨会上，有代表谈到考核表的设计时，提到自己企业的量标式考核，从态度、出勤到各种素质，不同岗位都是一张考核表。据了解，这种考核还广泛见于各种企业中；

还有一部分企业就根本没有什么考核，稍好一点的企业，建立了目标管理体制和不同岗位的考核标准。再好一点的企业，建立了自己的评价体系和承诺管理体系，做得比较好的企业，建立了一套全面的绩效管理体制。

一个成熟的绩效管理体制，总是有一个较为科学和成熟的绩效评价标准。科学是指绩效评价的标准建立在企业目标体系基础上，有一套基于企业战略的，能够兼顾企业未来发展和现实业绩评估的指标体系、数据收集体系；简言之，科学是指企业的衡量标准衡量了应该衡量的方面，做到了可衡量、可管理。成熟的绩效评价标准，是指这一评价标准具备一定的信度和效度，并经过实践为员工所接受的。

之所以把绩效考核制度的建立作为企业“末位淘汰”的前提条件之一，在于末位淘汰首先要找出一个末位来，而一个员工认可的考核标准和制度，有利于指导员工的行为，也有利于企业能更加自己需要来找到末位。而不是象有的单位一样，用选举的方法来选后进，往往把一些优点突出、缺点也突出的人选出来，但这些有争议的员工可能是企业难得的人才，可能在业绩方面非常突出，因此，一个员工认可的考评制度和考评标准，是相当重要的。

内部劳动力市场的形成，是实行“末位淘汰”的另一个前提条件。

内部劳动力市场，其组成部分和外部劳动力市场是一样的。由劳动力供给、需求和中介组织、交易场所、交易程序等部分组成。其目的是促进企业内部的人力资源要素的合理流动。其中，包括优秀人员的晋升、不合格人员的降职；在内部劳动力市场的供给，是由企业希望进行内部调动的员工集合和企业有意识培训的员工对象的集合组成。其需求来自于企业内部不同的功能部门、不同的项目组，这些需求，可能是因为员工的调动、离职等带来的职位空缺；也可能是新的组织和部门的设立带来的工作机会。其中介组织或媒体，可通过公告栏等形式，由人力资源部负责实施；交易场所是一个虚拟的无固定地点的场所，供求双方见面交谈后，合则成交，一般交谈地点可以是某一会议室，或坐位；交易程序是需要经过调入调出部门审批、人力资源部门签署意见。以保证整个内部劳动力市场的有序流动。

末位淘汰需要先从内部劳动力市场开始，前面提到的国内企业的成功做法，如海尔的“三工并存、动态转换”和许继集团的“5?8”淘汰，以及万向集团的“阶梯式用工、动态式管理”和山东潍坊电业局的“分线管理”，都可以借鉴。这一做法的好处在于：

1、是一种温和的“末位淘汰”方法，有利于充分开发现有人力资源的潜力，降低招聘成本；

2、有利于保护企业的人力资本的投资：一般，熟练员工或骨干员工，企业是付出了其培训成本的，对高新技术行业而言，这一成本很高。员工因为各方面的原因，不适合某一工作时，刚好内部存在另外的岗位空缺，员工的动态转换，有利于保护现有人力资源不被流失。

3、有利于减少末位淘汰的阻力：做好了内部的“末位淘汰”，充分利用内部劳动力市场的机会，给予末位员工一次新的竞争上岗的机会。在相当程度上，减少了淘汰到企业外的人的数量，减少了员工的阻力。

4、有利于集中精力处理需要淘汰到公司外的员工的善后工作：内部劳动力市场基本形成一套机制运行后，企业对不能在内部找到合适工作的员工，让其下岗或者失业，按照劳动法的规定，给予必要的补偿和安抚安置工作。

5、有利于培训部门开展针对性的培训，对问题员工进行培训，缺乏技能的培训相应技能，心态不好的进行文化培训等，有利于提高企业整体的生产力。

（二）决策中心要统一认识

实际操作中，很多企业之所以“干打雷、不下雨”、“只闻雷声、不见雨滴”，原因就是决策层认识不一致。有的企业的副总裁或者人力资源部总监认为企业需要推行末位淘汰，但没有和决策层做深入沟通，在有的场合，作为意见提出来，只能代表自己的个人意见，不能代表决策层的意见。

只有决策中心都达成共识了，企业落实“末位淘汰”工作才算真正决定了。

决策中心需要达成的共识包括以下方面：

1、统一认识企业竞争的规律：遑者生存，是华为总裁任正非的信条；如履薄冰、如临深渊，是海尔总裁张瑞敏的座右铭；成功的企业都看到了企业竞争的残酷性。决策中心，作为为企业把握方向的核心，需要认识企业所在行业发展的规律，行业内的竞争规律，确定自己在竞争中的位置和战略，有助于统一认识自己企业的竞争优势和改进方向。

通常意义上，一旦企业开始关注竞争因素，企业的行为变得理性化了。就象学校读书的学生，在没有想到自己争上游的时候，学生往往随老师的安排，稀里糊涂的学，企业这种状态时，就是随着市场的节奏稀里糊涂的发展；一旦某一个学生醒悟过来，要奋起直追，就会抛掉一些坏的习惯，如上课开小差、做白日梦等，专注于一切提高自己成绩的因素。企业也会理性的专注于提升自己竞争力的因素，包括是否决定实施“末位淘汰”。

决策中心统一认识可以由企业的总裁发起，也可以由先见之明的成员发起，组织讨论，解除有关疑虑，以坚定决策中心成员的信心。

之所以要从决策中心开始，是因为末位淘汰从一开始就应该是自上而下的一场变革，需要强力推动的。并由决策层向管理层下达指令，并由管理层的高层、中层到基层逐步传达，确保整个决策信息传达合乎要求。而不是草率从事，简单处理。

2、正确认识什么是对员工负责：什么是对员工负责，这和什么是对孩子负责道理是一样的。有远见的父母会在照顾好孩子的身体和营养的同时，培养其独立的精神。“父母之爱子，则为之计深远”，说的就是这个意思。企业对员工，也面临这个问题，有的企业总认为把员工清理出去是残酷的，是不人道的。但没有想，员工在现在岗位上找不到感觉，发挥不了自己的优势的问题和痛苦。没有考虑到员工如果迈开了一步，找到了一个发挥自己才干的职业后，不断成长和进步的快乐。

所以，这个问题需要澄清认识，杰克?韦尔奇在他的自传中也谈到“有些人认为，把我们员工中底部的10％清除出去是残酷或者野蛮的行径。事实并非如此，而且恰恰相反。在我看来，让一个人待在一个他不能成长和进步的环境中，才是真正的野蛮行径或者„假慈悲‟。先让一个人等着，什么也不说，直到最后出了事，实在不行了，不得不说了，这时候才告诉大家：„你走吧，这地方不适合你。‟而此时他的工作选择机会已经很有限了，而且还要供养孩子上学，还要支付大额的住房按揭贷款。这才是真正的残酷”。

（三）实施环节：

1、变革的方法论：变革工作有两种方式，一种是暴风骤雨式的；一种是和风细雨式的；两种方式各有利弊。对决定导入“末位淘汰”的企业来说，需要讲究一定的方法的。包括建立基础——决定适用对象——时机选择；首先要结合企业的特点，设计好考核制度和内部劳动力市场的运作方式。选择一个代表性的部门开始试点，由试点的示范效应再推广到其他的部门；也可以通过自上而下的宣传、沟通来完成。

2、时机选择的问题：一种观点倾向于在企业景气的时候，建立末位淘汰机制，另一种观点认为在业界环境不景气的时候，籍行业性裁员一起，建立末位淘汰机制。前者在操作上，企业可以从容的按部就班的实施变革，但推行较难；后者的优点是有行业范例，用典需重，由重入轻，易于推行。但操作不慎，不利于员工一起，同心协力，共度难关。因此，在考虑具体时机时，关键不是看经营的好坏，而是看上述的基础工作做得怎样；基础工作做好了，时机就成熟了。

3、舆论导向问题：宣传是需要统一口径的，需要有一定政策理解能力的部门来组织和实施，如人力资源部门。包括答疑、培训；要引导企业上下用一种积极的态度看待变革，看待末位淘汰工作。宣传时，不妨针对不同群体制定不同的宣传计划。

4、制度的落实问题：建立末位淘汰制度和配套的相应制度，如内部岗位轮换制度、职位晋升制度、绩效考核制度等；建立沟通制度和保障制度，以确保工作顺利推行和末位淘汰制度的落实。

5、文化的变革：企业上下，要建立一种积极的文化，对末位淘汰来说，不能是单纯的为了分配现有的蛋糕，不是象前几年有些单位要搞下岗一样，目的是为了少一点人分配现有的蛋糕；推行末位淘汰的出发点，不能定位如此，而是要考虑到企业如何做大的问题，企业如何做强的问题，是解决企业价值最大化问题；不管是管理者和员工，都要从积极的角度来看待变革，看待变革中的问题。

6、建立冲突解决机制：企业设立相应的投诉渠道和调查取证渠道，建立由直线主管、人力资源部门和投诉渠道组成一个解决冲突的体制。并界定好各自的职责和责任，确保工作能够落实企业决策中心的精神；确保末位淘汰不发生激烈的反弹。

7、从核心岗位开始：在末位淘汰时，要注意区分主要矛盾和次要矛盾。因为末位淘汰制度是一把双刃剑，操作不慎有可能影响士气。核心岗位是指核心业务所决定的岗位，如销售型的公司，象现代城，销售岗位就是核心岗位，末位淘汰就从销售代表开始；技术型的公司，研发岗位是核心岗位，末位淘汰就从研发职位开始；服务型的企业，服务岗位是核心岗位，末位淘汰从服务岗位开始；生产型的企业，核心岗位就是生产岗位，末位淘汰就从生产人员开始。

有的企业末位淘汰从辅助人员开始，或者是所有岗位都实行末位淘汰，这种做法，实际是一种急于降低人力成本的做法，不利于企业的人力资源管理工作。因为，一方面，辅助人员如人力资源管理岗位的人员，在变革中将发挥很大的作用，如沟通、释疑等工作。如果一开始，这些人员都顾虑自己，为自己的利益打算盘。会暗中鼓捣妨碍末位淘汰工作的落实。

同样，管理岗位的人员同样也有此顾虑。

另一方面，从核心岗位开始，有利于集中精力抓好核心岗位人员的管理，促进核心业务能力的提升；核心

岗位激活了，核心业务有改进，末位淘汰的效果显现，能够产生示范效益。中国人民大学劳动人事学院2024研 陆学彬

**员工绩效末位淘汰制篇三**

末位淘汰制度

末位淘汰制是指工作单位根据本单位的总体目标和具体目标，结合各个岗位的实际情况，设定一定的考核指标体系，以此指标体系为标准对员工进行考核，根据考核的结果对得分靠后的员工进行淘汰的绩效管理制度。

一、激励员工，避免人浮于事。在煤矿任何单位中，激励必不可少。

末位淘汰制是一种强势管理，旨在给予员工一定的压力，激发员工的积极性，进而提高工作的效率和部门效益

二、精简机构，有效分流。企业在处于人员过剩的情况下不免会有

人浮于事的情况。在这种情况下，精简机构、有效分流是解决这个问题最有效和直接的办法。通过末位淘汰制，对不同绩效级别的员工实施淘汰，这样既兼顾了公平，又实现了机构的缩减。可见，在企业人员过多的情况下，实施末位淘汰的分流员工、缩减组织的有效手段。

三、切实可行的绩效考核办法。绩效管理中我们应该遵循的规则是：

能量化的尽量要量化；不能量化的要细化；不能细化的要尽量流程化、标准化。

四、有利于干部队伍建设。在企业单位中干部队伍建设一直是一个

核心问题。在企业中实施末位淘汰制，在评估指标体系中加入人民群众评价的因素，使人民有效的监督领导干部，使领导干部在任有压力。可以有效的把干部和职能部门置于群众监督之

下，可以使清廉而有能力的干部等到应有的晋升。总之，在企业中建立严格的员工竞争机制，实行末位淘汰制，能给员工以压力，能在员工之间产生竞争气氛，有利于调动员工积极性，使企业更富有朝气和活力，同时有利于组织精简，从而更好地促进企业成长；在企业单位中实施末位淘汰制对促进干部队伍建设、提高职能部门的工作效能都有好处。

**员工绩效末位淘汰制篇四**

末位淘汰管理办法

一、实施目的

为完善公司用人机制，优化职工队伍结构，结合公司实际，在公司实行末位淘汰工作，特制订本办法。

二、实施范围

公司所有在职员工。

三、组织领导

成立末位淘汰工作领导小组，负责对此项工作进行组织领导。

1、组长：总经理。负责最终决策工作。

2、组员：财务经理。负责领导组织工作、综合考核工作。

四、末位淘汰的比例

末位淘汰比例：员工总数的5%，约为3人。

五、末位淘汰考核的程序

（一）基层员工

1、基层员工的评定工作由部门负责人进行考核

2、根据公司当月各部门绩效考核分值进行综合末位排名。

3、根据公司月度绩效考核分值进行综合末位排名。

4、当打分出现并列时，由考核小组及部门负责人确认淘汰人员。

第1页，共8页

（二）管理层员工

1、管理层员工的评定工作由基层员工与考核小组人员进行考核，其所占分数比例为各占50%。

2、将参照月度管理层考核标准及参数进行评测。

2、根据公司半及考核分值确定综合排名。

3、当打分出现并列时，由总经理确认淘汰人员

六、淘汰措施

（一）基层员工

凡被确定为末位的人员视个人表现，公司将对其采取留岗察看、停薪待岗、辞退等处理方式。

1、月度考核

（1）、留岗察看。连续两个月都在后三名的，留岗察看1个月，本人要写出书面检查材料，分析落后原因。由部门负责人与其进行诫勉谈话，指出存在的问题，限期改正，必要时调整工作岗位。

（2）、停薪待岗。留岗查看后仍排在后三名，进行待岗处理。待岗期间不发工资，员工将在家进行自我反省和矫正培训（矫正培训资料由所在部门提供）。

（3）、辞退。在待岗期间，期满考核不合格，公司将对其作辞退处理。

2、考核

第2页，共8页

（1）、综合评定将根据各月度的平均考核分值进行评测，综合评分值后三名的员工，将进行停薪待岗处理，待岗期间不发工资，员工将在家进行自我反省和矫正培训（矫正培训资料由所在部门提供）。

（2）、辞退。在待岗期间，期满考核不合格，公司将对其作辞退处理。

（二）管理层员工

1、月度考核

（1）降薪处理。三个月为一期，三个月内综合排名垫底的将作降薪处理，（降薪将参考岗位工资的情况而定，）并对自己的不足进行自查自纠，写出书面整改意见。

2、半考核

（1）降职处理。降薪处理后，通过月度考核综合排名仍是最后一名，将作降职处理。

（2）降职处理后将参照的基层员工的考核标准进行综合评定。

七、其他

1、待岗期间或处于试用期的员工不参与末位淘汰考核。

2、评议人要本着实事求是的原则。在评议过程中不准拉帮结伙、打击报复、人为划线。

八、附则

第3页，共8页

1、本办法由公司行政部负责解释、修订。

2、本办法自公司批准发布之日起执行。

第4页，共8页

**员工绩效末位淘汰制篇五**

销售部末位淘汰制度

一、目的二、受末位淘汰制度考核的人员

三、末位淘汰考核标准

四、被淘汰善后处理

一、为了达到销售人员的工作能力最大化的体现，销售部为公司创造最大的销售价值，将能力不足、不适应销售部工作、达不到销售业绩的员工调整出该队伍。对其他销售人员起到引以为戒的作用，使销售部保持积极向上的状态。

二、受末位淘汰制度考核的人员

销售部销售人员

三、末位淘汰考核标准

（一）考核期限自2024年6月1日起执行，每3个月考核一次。

（二）考核内容

考勤，日常工作达到销售任务的销量

（三）淘汰细则

1、考核的2024年6月1日起执行，每3个月考核一次

2、考核具体涵盖日常考勤、日常工作，销售任务的排名，考核评分共计100分，三个类型方面，日常工作占15％，日常考勤占15％，销售任务占70％。

3、自2024年6月1日起执行，每3个月考核一次。

例：2024年6月1日至2024年8月31日为一个考核周期，销售经理级销售主管将考核的结果评分，例会公布，将评分最低的销售人员调整出销售队伍。

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