

最新绩效考评内容 学校部门绩效考评总结 (实用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

绩效考评内容篇一

- 1、由于评价的目标不明确，还不能明确区分高效率员工和低效率员工，
- 2、由于可衡量的目标少、清晰明确的指标少，所以还做不到不同的评价者对同一员工所作的评价基本相同。
- 3、由于工作标准(岗位职责说明书)的缺失，使个人工作目标和公司目标还没有明确地联系和建立起来。

二、主管在绩效评价中应注意的问题

- 1、趋中倾向，评价结果没有好坏的差异。这是由于个别主管不愿意得罪人或重视程度不够，不能全面了解员工工作表现而造成的。要克服趋中倾向，一方面，主管要充分重视考核工作；另一方面，主管需要全面了解被评价者的工作情况，平时留有检查记录。
- 2、过宽或过严倾向，过宽如“算了，下次”；过严如不分错误大小，情节严重程度。克服这种现象，主管要多从客观出发，以客观评价为标准，而不是主观。
- 3、考核过程中，要避免第一印象或最近印象去评价一个人，

以一种不够客观的眼光观察被评价者。

4、评价后的沟通要及时到位。尤其是针对考核分数较低的员工，主管应积极主动与之沟通，说明情况，避免误会，帮助找出问题所在，辅导其改善工作绩效。

三、绩效考核有效实施的关键

1、观念。管理者对绩效考核的认识是影响绩效考核效果的重要因素。“不是考核谁，而是帮助辅导谁。”这是考核者和被考核者首先要转变的观念。

2、各层员工对绩效考核的态度。

绩效考评内容篇二

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。

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、罚元。

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理级主管一名,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元(加上每月考勤薪资,月薪约9000元)。

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(种猪场)

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:按料肉比计算每增减饲料1吨,奖罚100元

平均每头出栏猪所摊药费:每增减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。

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竞争力,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。

绩效考评内容篇三

2、4月-6月，光伏项目，负责具体办理项目前期手续、沟通协调、建前准备等工作；

3、6月-12月，轮岗至总部工程管理部，负责合同管理、公文办理、在建项目质量检查、在建项目建设信息收集、汇总、分析以及领导交办的其他工作。办理了2012年度合同立项、统计、审查、变更、备案工作、各种公文三十余项、检查报告等材料若干。

4、心理调适能力：有较好的适应能力，乐观开朗、积极主动；

5、调查研究能力：较能实事求是地发现问题、研究分析问题并提出可行建议。

工作态度积极主动，具有较好的宏观意识、团队合作意识和服务意识，能够按领导要求完成工作。责任心强，能够积极采取措施或行动处理工作中遇到的问题。较能吃苦，对自己要求严格，遵守公司各种规章制度，廉洁自律。

绩效考评内容篇四

一、绩效考核的目的：

绩效考核的目的是使上级能够对部下具有的担当职务的能力以及能力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，调动员工工作积极性、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。

二、考核范围：

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)。

三、考核原则：

以客观事实为依据,以考核制度规定的内容、程序与方法为准绳；

考核力求公平、公开、公正的原则来进行。

四、考核公式及其换算比例：

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%。

五、绩效考核相关名词解释：

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、能力和努力程度进行有组织的观察、分析和评价。

(keyperformanceindex)即关键业绩指标，是通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。

度考核：是一种从不同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提供反馈的方法，考评不仅有

上级主管，还包括其他与被考评密切接触的人员。

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建议性提议、突出性表现而被奖励行为的结果。

六、绩效考核指标及细则

kpi绩效根据部门工作性质和内容制订，每个被考核人有10项考核内容，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%。

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。

个人行为鉴定考核

个人行为鉴定考核总分为100分

迟到、早退一次每次扣除2分

旷工半天每次扣除5分依次类推。

忘记打卡每月3次以上(含)每次扣除分

每月请事假1天以上(不含)每天扣除1分依次类推。

警告、记小过、记大过、每次分别扣除5分、10分、20分

嘉奖、记小功、记大功、每次分别奖励10分、20分、40分

提出合理化建议且被公司采纳并经实践证明确实有益者，根据实际情况给予奖励

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。

七、考核时间：

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。

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。

八、考核等级/比例：

个人绩效津贴比例：

普通员工：占个人总工资结构的5%；

普通职员：占个人总工资结构的10%；

主管：占个人总工资结构的15%；

经理：占个人总工资结构的20%；

副总经理：占个人总工资结构的30%；

或者结合个人职等进行绩效津贴比例划分。

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%。

个人绩效考核等级标准：

九、年度考核规定及薪资提升标准：

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
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 \times 12%

甲等：基本工资 \times 6%

乙等：基本工资 \times 3%

丙等：不调整

丁等：解雇

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。

十、考核纪律：

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、扣除当月绩效奖金或扣分处理。

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。

考核工作必须在规定的时间内按时完成。

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。

十一、考核仲裁:

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。

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□讨论并通过各部门设定的绩效考核指标;

d□每半年检讨考核制度,视情况修订考核制度及指标。

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。

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。

十二、绩效面谈

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,普通员工可以“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。

绩效面谈的内容详见考核表背面的《绩效面谈表》,面谈记录的内容将作为员工下一步绩效改进的目标,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。

十四、本办法的解释权由人力资源部负责

十五、本办法自公布之日起执行。

绩效考评内容篇五

论文摘要:随着改革开放的进一步发展,我国酒店如雨后春笋般迅速发展,在硬件设施不断提升的同时,软件设施的建设也更为重要,而人才作为酒店最重要的软件设施,发展则相对滞后,因此做好人力资源管理,吸引高素质人才显得尤为重要,关系到酒店业的生存和发展。本文试着分析酒店人力资源管理中存在的问题,并据此提出一些可行性的对策或建议。

一、酒店人力资源管理的基本内涵

1、酒店人力资源管理是对人的管理

酒店人力资源管理所直接面对的是个性、习惯、爱好、兴趣等各不相同的员工。酒店管理者必须客观的分析、正确的认识酒店的员工,树立^v宾客至上,员工第一^v的以人为本的管理理念。管理者只有针对人的特点,通过培训和教育,才能使员工的素质符合经营和需要。

2、酒店人力资源管理是全员性管理

全员性管理不仅是指人力资源部对企业全体员工的培训与考核有责任,而且包括酒店全体的管理人员对下属都有监督和管理义务。

3、酒店人力资源管理是科学化的管理

酒店人力资源管理必须建立一整套标准化、程序化、制度化和量化的管理系统。使酒店考核和员工考核有具体的数据可依。

4、酒店人力资源管理是动态管理

动态管理是指管理者不仅要根据酒店的整体目标选拔合适人才,对酒店员工的录用、培训、奖惩、晋级和退職等全过程进行管理,更要在员工工作过程中重视员工的心理需求,了解员工的情绪变化和思想动态,并积极采取相应措施调动员工的工作积极性,从而使全体员工发挥出潜在的各项能力。

酒店人力资源管理和开发的过程,也是酒店核心竞争力培养的过程,认清酒店人力资源管理的含义,有助于认清我国酒店人力资源开发现状,并发现问题所在。

二、酒店业的人力资源管理现状和问题

1、酒店员工忠诚度低,人才流失现象严重

任何一家企业,人员的合理流动都会为其带来新鲜血液,但高频率的人才流动就变成了人才流失。作为一个劳动密集型的行业,酒店业的人才流动不应超过15%,但在现实生活中,很多酒店的员工流失率达到了30%,上海、北京的一些酒店甚至达到了45%。随着国际著名品牌的酒店集团进驻中国,导致了国内酒店的人才频频跳槽,严重影响到酒店服务质量。

过高的员工流失率使企业在招聘、选拔和培训新员工时付出很多的时间和精力;新员工尚未补充进来之前,原有员工所承担的超额工作量、频繁的员工流动给企业组织造成的混乱,以及大众媒体对人员流失所做的负面报道使企业的发展承受更大的阻力;顾客对新员工缺乏信心,新员工技术不熟练导致生

产力下降。最有害的后果是使企业的长期发展目标难以实现。几乎所有的企业都在想方设法降低员工流失率,尤其是要留住精英员工。

2、人力资源供过于求,人才资源供不应求

酒店中低端岗位因为技术含量低,能胜任的人员相当多,呈现出供大于求的局面,而高端岗位则相反,专业人才不足,缺乏一支专业人才队伍,很难形成自己的核心竞争力。当前酒店业最为紧缺的就是高层管理人才。酒店企业的高层管理者对企业的整体运作和未来发展起着^{^v^}操盘^{^v^}作用,对于正致力于提高综合竞争力,与国际接轨的酒店企业来说,高层管理者的甄选毋庸置疑是酒店人力资源管理的重点内容。目前酒店高级管理人才的缺乏已成为制约酒店竞争力增长的^{^v^}瓶颈^{^v^}□

3、激励措施失效

大多数酒店中不论物质激励还是精神激励都没有真正发挥效用。酒店业已经过了高利润发展期,因此,酒店业员工的工资收入相比其他行业而言就没有任何竞争力,高薪留人成为空谈。随着社会经济的发展,酒店业从硬件设施及服务质量上都有了新的要求,对员工也有了更高的要求。但在实际中,经过专业培训的大学生都要从基层做起,与职高生甚者高中以下学历的员工站在同一起跑线上,拿着相同的低工资,这在一定程度上打击了大学生员工的工作积极性及自信心。在酒店中仍然有相当部分知识员工,这些员工很在意职位升迁、自我实现等精神方面的东西,而这些酒店方也很少考虑,当然就很少给予。

4、人力资源部力量薄弱,地位不高

我国过去的人事部门称为人事处,在引进^{^v^}人力资源^{^v^}概念后,人事处纷纷改为^{^v^}人力资源部^{^v^}□但名字的变更并不意味着真正人力资源部的成立和完善。许多酒店的^{^v^}人

人力资源部^{^v^}只是配备人事经理和办事人员,酒店的高层决策人员丝毫没有介入,所谓的人力资源部基本只是执行招聘和传统的^{^v^}管人^{^v^}以及例行的培训等,没有真正参与酒店决策的权力,本应是重中之重的人力资源部在整个酒店中却是处在^{^v^}高不成低不就^{^v^}的尴尬地位。

三、酒店业人力资源管理的对策

1、实施^{^v^}人性化^{^v^}治理,稳定酒店员工的心态,提高员工对酒店的忠诚度

酒店应在经营管理中倡导^{^v^}员工第一^{^v^}的人本思想。管理者可以抽出一定的时间和一线员工一对一、面对面的交流,了解员工的思想动态,发现员工在近段时间的迫切需求,并尽可能给予满足,让员工对酒店产生归属感。同时,酒店方也要重用骨干人员、核心技术人员,为他们提供一个施展自己才能的舞台,关注他们的精神生活,充分调动起其工作积极性。

2、改革酒店内部的人事制度,正确选择、使用和发展人才

酒店在人事制度方面,应彻底抛弃传统的人事思想,打破论资排辈的格局,吸取国内外酒店的先进经验,并结合自身实际情况改革用人制度、晋升制度、工资制度等。在酒店内部建立人才平等竞争、择优选拔的机制,形成^{^v^}能者上,平者让,庸者下^{^v^}的局面,要坚持任人唯贤,无论职务晋升,还是岗位竞聘,要重才干,知人善任,时刻注重激发员工的积极性,为更多的优秀人才提供施展才能的机会。并且借鉴国外的优秀管理经验,提供优越的条件以吸引高级管理人才。

3、建立完善的激励制度

酒店管理者应充分认识到调动员工的积极性是旅游酒店人力资源管理的中心,调动员工的积极性就是激发员工的工作热情,满足职工的要求来激发员工争取达到酒店目标的动力。员工

积极性的调动,既需要物质基础也需要精神鼓励,所以酒店必须加强劳动报酬管理,搞好按劳分配,关心员工生活,善福利待遇,以尽量满足员工的物质需求。同时,要加强企业文化建设,增强员工的企业意识;引入竞争机制,增强员工的进去意识;充分理解员工,增强员工的自尊意识;充分信任员工,增强员工的主人翁意识。

4、酒店决策层应参与人力资源开发和管理

在国外的先进酒店,一个好的酒店ceo首先是一个好的人事经理。人力资源开发和管理成功首先取决于高层领导的参与。而我国酒店的人力资源部,乏高层决策者的支持,高层领导认为人力资源管理是组织和人事部门的事,造成人力资源部权力单薄,地位尴尬,只是被动执行上级的指示从事招聘等基本事务的处理,无法主动将人才资源和企业重大发展决策挂钩。所以,推行高层领导承担人力资源管理职能是当务之急。

5、加强对员工的职业生涯管理

员工追求的不仅仅是一份不错的工作,更是一份有良好发展前途的事业,这就需要酒店方加强对员工的职业生涯管理。职业生涯管理是指酒店管理部门根据组织发展和规划的需要,在组织中制定与员工职业生涯整体规划相适应的职业发展规划,为员工提供适当的教育、培训、轮岗和提升等发展机会。