

最新外派人员绩效考核方案(优质5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。那么方案应该怎么制定才合适呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来了解一下吧。

外派人员绩效考核方案篇一

绩效考核是绩效管理过程中的一个重要环节，企业的绩效考核涉及的方面是很多的，考核的对象也比较广，基本上企业的各级部门都要接受绩效考核和评估。在这里，我们xx主要是给大家讲解一下企业的销售部门是怎样进行绩效考核的。

企业对销售部门进行绩效考核主要是为了提高销售部门的业绩水平，同时提高员工的能力和素质。目前，很多企业在对销售部门进行考核的时候都采用的是kpi考核方法，这种考核方法可以调动员工的工作积极性。另外，通过绩效考核可以提高销售部门的自身绩效水平，从而提升公司的整体绩效。

对销售部门的绩效考核主要针对的是销售部门的人员，在考核过程中，企业要充分发挥沟通在绩效管理中的作用，全面地对员工进行绩效考核，这样可以体现出考核的公正性，同时也有利于提高企业员工积极性，从而最终推动企业部门健康成长。

销售部门的绩效考核原则是以提高销售业绩为导向的，通过公正合理的绩效考核可以鼓励优秀的销售人员更加发奋图强，同时表现不突出的员工也会因此而受到激励，从而更加努力，这样可以帮助销售部门实现最终的销售目的。另外，在销售部门的考核过程中，还要遵循定量定型的考核原则，让考核更加公平。

对销售部门采取kpi的绩效考核方法，有利于实现部门的绩效目标，同时发挥出绩效管理的最大作用。kpi是一种直接衡量员工工作绩效的指标，它可以客观公正地对员工进行评价，从而肯定员工的价值。同时，它可以保证公司内部员工压力传递机制在个人层面的运转，帮助部门搭建一个很好的沟通平台，这样可以促进员工和团队的共同成长与发展。

绩效考核完成之后，企业要对表现优秀的员工进行相应的奖励。一般来说，对销售部门员工进行的绩效奖励主要是奖金的发放，如果表现更加优异会有职务晋升的可能。另外，有的企业为了提高销售部门未来的业绩，也会以专业销售培训的方式来奖励员工，这些奖励方式都是很实在的。

以上是我们对企业销售部门绩效考核做的一个简单的方案策划，当然，这只是前期的工作，具体的实施与执行需要在绩效考核中体现出来。绩效考核是企业绩效管理中不可缺少的，也是非常重要的，企业在对各部门进行绩效考核的时候一定要从实际情况出发，制定合适的绩效考核方案。

外派人员绩效考核方案篇二

xxx年10月

绩效考评主要是对销售员工进行的定期考评，适合公司所有已转正的正式销售人员。新进销售实习员工、见习员工、转岗、晋升、降职等特殊阶段员工的考评另行制定，不适合此考评，但可以引用绩效考评结果的客观数据信息，作为决策的依据。

第八年销售人员安排计划全年所需销售人员数为20人，其中销售主管2人，销售业务员18人。

1、为了更好的引导员工行为，加强员工的自我管理，提高工作绩效，发掘员工潜能，同时实现员工与上级更好的沟通，创

建一个具有发展潜力和创造力的优秀团队，推动公司总体战略目标的实现。

2、为了更确切的了解员工队伍的工作态度、个性、能力状况、工作绩效等基本状况，为公司的人员选拔、岗位调动、奖惩、培训及职业规划等提供信息依据。

绩效考评主要是对销售员工进行的定期考评，适合公司所有已转正的正式销售人员。新进销售实习员工、见习员工、转岗、晋升、降职等特殊阶段员工的考评另行制定，不适合此考评，但可以引用绩效考评结果的客观数据信息，作为决策的依据。

1、工作态度考评(占绩效考评总成绩的15%)

迟到、早退、事假、加班等考评员工出勤、加班情况；每一次扣一分或每请事假一天扣一分，病假不扣分，为更好地完成工作主动加班一次加1分，任劳任怨服从计划外工作安排一次加1分。

合作精神非曲直各项工作任务协作配合性尤其是临时性工作
任务主动积极承担加1分，无故推卸减1分（典型事件加减分，或定期进行民主评议）

2、基础能力考评(占绩效考评总成绩的15%)

3、业务熟练程度考评(占绩效考评总成绩的20%)

4、责任感考评(占绩效考评总成绩的25%)

星级服务规范履行情况、顾客意见调查结果汇总考评员工服务行为，顾客表扬加分，顾客投诉扣分。

6、协调性考评(占绩效考评总成绩的25%)

4、了解员工培训和教育的需要，为公司的培训发展计划提供依据。

5、公司的薪酬决策、员工晋升降职、岗位调动、奖金等提供确切有用的依据；

6、加强各部门和各员工的工作计划和目标明确性，从粗放管理向可监控考核的方向转变，有利于促进公司整体绩效的提高，有利于推动公司总体目标的实现。

1、本制度的解释权归人力资源部。

2、本制度的最终实施权归市场部。

3、本制度生效时间为第八年。

外派人员绩效考核方案篇三

销售绩效考核方案如何制定更可行？

销售绩效方案如同企业的其它管理制度一样，没有统一的标准，也没有绝对的“好”与“坏”。绩效方案优劣的判断标准，应看其是否适合于特定企业发展的需要。由于企业所处的行业、发展阶段、营销策略、市场目标等不同，销售绩效方案的设计也应有所不同。本文将简要地谈一下销售绩效方案设计所需考虑的一些因素，可供参考。

一、企业所处的发展阶段

企业所处的发展阶段不同，销售人员在企业发挥的作用是不同的。通常，一个企业处于发展初期时，公司的品牌力还非常薄弱，营销组织功能还不完善，销售的实现很大程度上依靠销售人员的单兵作战能力。随着企业的发展壮大，企业的

品牌力大幅提升，市场营销功能不断完善，销售人员更多的是按着成熟的销售模式与商务流程，在整个营销团队的支持配合下，进行客户的开发与维护工作，销售人员个体对销售实现的重要性逐渐降低。

1、对于处于发展初期阶段的企业

在设计销售绩效方案时，应突出个人业绩对企业的贡献，激励个人创造更多的业绩，比如可以采用“基本工资+高提成”、“底价包干”等方式。绩效考核的计算办法，应尽量简单直接，弱化利润、产品结构、团队等指标，让销售人员充满斗志去获取高额的收入。基本工资也不宜设的过底，至少应满足销售人员的基本需求，否则将造成销售人员流动过于频繁、难以吸引优秀人才等问题。

2、对于相对成熟的企业

在设计销售绩效方案时，应综合考虑企业的策略导向、团队配合、执行力等指标，依靠整体营销能力，来达到推动销售的目的，比如可以采用“基本工资+绩效奖金+特别奖金”的等方式。在绩效奖金考核方面，可以由多个指标综合评分共同构成，包括结果性指标和过程性指标。结果性指标，如销售额指标、利润额指标等；过程性指标，如客户开发数量、市场占有率、销售执行力等衡量指标。特别奖金，是为了引导销售人员按照公司战略与策略目标方向努力，而设定的特别奖励：如新产品特别奖励，新区开拓奖、团队利润超额奖励等。

二、企业所处行业的销售模式

不同的行业销售模式，对销售人员的要求也是大不一样的，因此需要采用不同的绩效方案去引导销售人员的行为。比较典型的行业销售模式有：针对行业客户销售的解决方案营销(如，大型工业用品、集成系统解决方案等)，针对快速消费品的渠道销售(如，食品、消费电子产品等)，针对服务、

金融等行业的直销模式(如，广告公司、咨询培训、保险公司等)。

1、针对行业客户的解决方案营销

解决方案营销，具有项目周期长、技术复杂、决策链复杂、项目管理复杂等特点，在设计销售绩效方案时，应注意：第一、合理且较具吸引力的底薪，以适应项目周期长的特点，同时吸引、留住优秀的专业人才。第二、在设计绩效考核方案时，除了以销售业绩为主要考核指标外，还应考虑：(1)项目的过程性推进指标，引导销售人员加强项目的过程管理；(2)利润率、费用率指标，销售人员的努力不同，同一个项目会产生不同的利润率和费用率；(3)项目回款指标，项目销售的回款周期一般都比较长，对回款应予以特别重视。

2、针对快速消费品的渠道销售

快速消费品的特点是，以渠道分销为主。销售业绩的好坏，除了销售人员本身的努力，还取决于区域的竞争差异性、产品的品牌影响力等因素，部份产品的季节性差异也很大(如，啤酒行业)。因此，针对快速消费品，一般适宜于用“基本工资+绩效奖金”，而非“基本工资+提成”的绩效方案。如果采用销售提成的方式，就很容易由于区域性、季节性等差异造成的员工绩效奖金的不平衡。绩效考核指标以销售额为主，再辅以终端开发与维护、生动化达标率等过程性指标。为了促进公司阶段性营销目标的达成，也可增设一些特别的激励措施，如针对新产品渠道开发而制定的特别激励制度。

3、针对服务、金融等行业的直销模式

销售过程相对简单，采用简单明了的激励方式即可，如“基本工资+业绩提成”。同时，为了鼓励超额完成目标，可以设定销售底线、目标超额特别奖励、销售评比奖励等。

三、销售人员所处的层级

不同层级的销售人员在销售组织中发挥的作用、工作的重点是不同的，绩效考核的侧重点也应有所不同。

1、对于高层销售管理人员(如，销售副总)，主要从宏观上制定整个公司的销售策略、建立销售管理体系、推动销售执行落地，适用于年薪制，年终绩效考核以销售额、利润额、回款额等结果性指标为主。

2、对于中层销售管理人员(如，区域经理)，主要推动公司的整体销售策略在区域的执行落地、研究区域的销售策略及具体战术、区域团队的管理与销售指导等。适宜于“基本工资+阶段性绩效奖金”绩效方案，以结果性指标考核为主，再辅以团队建设、市场开发等过程性指标考核。

3、对于基层销售人员(如，业务代表)，主要是销售策略具体执行和实施。绩效考核应以业绩为导向，力求简单明了，避免设置一些销售人员上不可控、也难以评估的过程性指标。

四、其它要注意事项

在实际制定销售绩效方案时，还有许多需要注意的细节问题，这里大致列举一些通常需注意的事项，供大家参考。

1、避免面面俱到，重点不突出

在实际制定绩效方案时，我们经常为了考虑全面，将绩效方案设计得非常复杂，例如：考核指标过多、计算办法繁杂、绩效奖金兑现条件设置苛刻等。这种绩效方案看似完善，但销售人员看得一头雾水，相应的激励效果也就不明显了，也背离绩效方案设计的初衷。

2、避免随意调整，注重严肃性与延续性

很多中小企业，由于市场变化或部份人员的反馈意见，随意调整绩效方案。有些企业，甚至在一年内连续出台好几种考核方案，让考核者与被考核者都变得无所适从。在制定销售绩效方案时，受民企老板的个人思想左右，一会想搞销售提成、一会又想搞销售包干、一会又想搞年薪制等；不去认识分析企业的自身特点，仅凭偶然接触到的一些新的观念，便要对绩效方案进行大刀阔斧的改革。

当然，对绩效方案进行适当修订是必要的，尽量不要在一个考核年度内调整绩效方案。如果确需调整的话，可以通过补充规定的形式对其中部份的内容进行修订；或在与原绩效方案不冲突的前提下，增加额外的激励措施。同时，不同年度的绩效方案，所采用基本考核的方法也应保持一定延续性。在企业自身或外部市场环境没有发生重大变化的情况下，仅对其中的部分指标、实施细则进行修订；在企业自身或外部市场环境发生重大变化时，确实需要对绩效方案作大的调整时，也应考虑到原绩效方案中可延续的内容，以及原方案与新方案可能产生的冲突(如原方案中涉及的跨年度的项目执行、跨年度绩效奖金兑现等内容)。

3、对绩效方案里面涉及的概念界定清楚

在绩效方案中，经常涉及到很多特定概念，为了方便计算绩效奖金、避免绩效纠纷，应事先将一些特定概念的具体含义界定清楚。例如：对销售额目标考核，销售额的统计是以签订合同、发货、还是收款为准。

4、杜绝绩效方案中的漏洞

在销售绩效方案定稿之前，应事先设想，在实际执行过程中，可能出现的各种情况及其对绩效结果的影响；对于存在制度漏洞予以弥补，以免产生不良的影响。例如，某一新产品刚投放市场时，由于目标基数小、对市场的判断不准确等原因，就有可能出现实际销售额是目标销售额的数十倍甚至上百倍

的情况;那么,我们就应该通过事先设置一些限定或调节指标,来降低由于目标设置不合理所引起的绩效考核不公平。

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营销人员绩效考核方案。

外派人员绩效考核方案篇四

根据2月7日董事长在《践行企业理念,推进战略转型》会议中讲话内容,按照集团总经理要求,技术研发监督办公室制定2014年技术员工晋级考核方案,目的提升技术人才队伍能力建设,以促进技术革新升级,产品更新换代。

一、技术人员晋级考核应遵循以下原则:

1、公开原则:必须对技术人员实施科学、合理、公正的绩效考核,才能激励员工在工作中形成学技术、钻技术、比技术的氛围,只有这样才能提高大家业务素质,促进企业技术不断进步。

2、差别原则:不但要考核每位技术人员的工作行为,更要考核员工做出什么成绩,给企业带来多少效益价值,2012年晋级者如果不想晋升上一级别不参加考核,通过2012年述职报告评分达到80分者保留原级别。

3、客观原则:在评价技术人员工作业绩时,一定避免人为的主观因素,要把制定的《技术人员考核方案》作为主要依据,严格考核技术人员的业务知识,在产品和服务两个创新中做了多少成绩,为科技创新平台建设、科技成果申报做了多少工作,这些都要考核!

4、执行原则:为了提高生产设备的使用寿命和提高生产效率,

设备使用人员应对设备进行预防、维护和保养，2014年所定级的技术员工必须接受生产设备运行考核，如果因责任心不强、技术失误、违章指挥、管理不到位造成设备损坏或设备零部件失效被-迫停车的和出现产品质量问题的，由生产设备运行考核小组评定考核，根据停车时间和造成的损失扣发该车间相应班组技术人员1-3个月的技术津贴，情节严重的取消技术资格。

二、技术人员晋级考核定级范围

凡从事下列工作并符合考核定级条件的员工均可申请参加考核定级。

- 1、以下作业人员：操作工、电工、焊工、锅炉工、化验工、仪表工、设备维修工。
- 2、下列岗位人员：科研中心、生产车间、配电部门、机修车间、化验室。
- 3、上述岗位所在单位负责人。
- 4、非生产技术人员不参与本次考核定级。
- 5、根据考评成绩确定晋级人数，考评分数达不到90分者不能晋级。

三、技术人员晋级考核内容

业务考核包括业务知识理论考试、技术创新能力评定、承担科技工作的业绩、思想品德、工作态度评分。

1、业务知识理论考试

理论考试不再有各公司自行出题自行考试，而是由各公司提供学习资料提交集团技术研发办公室，由集团研发办公室根

据资料统一出具考试试题，相通的岗位统一考试，其他岗位单独考试，统一阅卷，彻底杜绝人情分，以免出现杂音给公司带来负面影响。

2、产品创新能力和技术创新能力评定

产品创新能力在产品多样化、高端化、实用化做了哪些建议和创新，由车间主管评分。

技术创新能力，技术员工在平时工作中把解决了什么技术难题和工艺革新、成本降低、产品改进等方面成果为企业带来的价值。

3、为科技创新平台建设做出的业绩

考核技术员工为公司以高新技术企业、创新性示范企业、重点实验室等为内容的科技创新平台建设做了哪些工作，在科技项目、成果申报哪些技术支持。

4、思想品德、工作态度考核

对技术人员工作热情和工作积极性方面所进行的考评，只有高尚的品德才能树立深度的责任感，没有责任感一切工作都是无稽之谈。而工作态度影响着员工的工作业绩和能力，通过对态度的评价，可以鼓励员工发挥工作热情、提高工作积极性，从而达到提高创新能力的目的。本项考核由参考人员直接上级给予打分，并报打分人员上一级签字。

5、学习能力的考核

很大一部分人存在惯性思维，抱住固有的经验不放，总认为工作就该按自己想法干，不学习也不知道外边情况，别说自己技术能力处在行业前端了，其实已经落后很多还不知道，缺乏客观看问题和工作的态度，本项考核由参考人员直接上

级给予打分。

四、技术定级考核的条件

1、一级工是企业技术员工最高荣誉，不仅具有系统的理论知识，而且能够根据工作实际选定课题，并积极带领相关人员进行研究，取得技术成果为企业创造经济效益。经考评小组认定后报集团公司总经理最终审定。

2、申报二级工考核定级的员工：技术领域的带头人具有很强的创新意识，能够将取得的成果和新点子善于付诸实施带来实际效益。积极参与科技创新和产品创新，能够独立或协助技术骨干完成创新成果。

3、申报三级的员工为生产技术骨干，在日常工作中不仅熟练操作规程，而且能够提前预知、预防出现技术故障，具有创新意识，能够帮助扶持低级员工熟练操作规程，不断进步。

4、申请四级工的员工必须熟悉所在车间、部门的工艺及工作流程，精通自己岗位能对常见的问题及时做出预判，并能及时处理，工作中能向新员工员工传授经验，积极向比自己高的员工学习，积极参与与技术创新活动。

五、考核的组织实施

1、参加考核的人员经本单位主管推荐后到各科研中心报名。

2、集团公司组建考评组，由各公司总经理、分厂厂长、各单位生产主管和科研中心专职人员组成，由集团公司技术研发监督办公室审核，并上报集团公司总经理签字批准。

3、考核全部完成后统一由考评组集中评定，把各项分数累积后按照所对应的条件高低进行排序。

4、考核结果和内容进行公示一周，一周后无异议确定完成晋级考核。

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技术人员绩效考核方案。

外派人员绩效考核方案篇五

一、品保部经理岗位职责

1、负责本部门的职员管理及各项事务管理工作；制定检验标准，并核实检查品保人员是否确实实施；组织各部门（部分检验由本部门自行制定）制定各类来料、成品的检验标准制定工作。

2、负责公司的原料进货检验、成品检验两个检验环节的工作；建立原材料、辅料和成品检验记录及质量统计报表交由相关部门分析和评审形成各类检验报告，每个项目进行质量总结分析，提出改进意见。

3、负责公司产品质量信息反馈的统计分析工作，及时与公司领导及其它部门相互沟通，共同解决各类质量问题。

4、负责所需检验仪器、工装的管理、使用、校正、计量和维护保养，配合相关部门及时作出检测工装，保证检验工作的正常进行。

5、负责进料、成品不良的纠正和预防，并负责改善追踪。

6、品质观念及手法导入，品质教育的规划与推动，确保物料检验的准确性。

二、品保经理的职权：

- 1、有建议来料检验不合格物料处置的权利。
- 2、有要求供应商改善物料质量的权利。
- 3、有建议处置生产退坏料、隔离库存问题物料的权利。
- 4、有对不合理、不完善工艺、方法的生产过程导致物料不良的建议改善权。
- 5、有对入厂、出厂等成品流通环节的不规范操作行为的制止权利。
- 6、有接受培训的权利。

三、绩效评估表：

考核人员：翟素锐	考核期 间：2011. 10. 1-2011. 10. 30		
	岗位：品保经理		
目标设置	绩效评估		
关键目标	衡量标准	权重	得分
国标和企业标准	检验产品时，是否严格依据国标或企业标准进行检测	1	
原料的检验	针对公司所有采购原料检测是否及时，准确	2	
成品的检验	是否确保当天的成品当天检验分类，不合格品是否及时通知相关部门	2	
检验数据的记录和传递	是否针对所有检验数据进行整理记录，并及时传达相关部门	1	

检验仪器的维护	是否定期针对检验仪器做维护和调校	1
检验药品的存放	是否合理的存放检验药品，针对危险药品是否隔离存放，以确保检验人员的人身安全	1
检验员的监督 和培训		1
化验室卫生	是否保持化验室和检验仪器的清洁	1

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品保人员绩效考核方案。