

保安人员的绩效考核方案有哪些(模板8篇)

游戏策划需要考虑到目标受众的需求和喜好，以及市场竞争情况。在这里，我们为大家准备了一份游戏策划范文合集，希望可以为大家的游戏创作提供一些参考。

保安人员的绩效考核方案有哪些篇一

在大部分企业中，薪酬分配往往被认为是绩效管理的主要目的。实际上，绩效管理的最主要目的是用来帮助员工提高能力和绩效，进而达到提升企业绩效的目的。把薪酬与绩效结合应该是绩效考核的副产品，它是保证绩效管理能起到效果的重要手段，而不应该是绩效管理的主要目的。

2、员工对绩效管理缺乏理解

员工存在较多的抵触情绪，普遍认为绩效考核是浪费时间，认为绩效考核不公正、不能真实反映员工实际的工作绩效状况，实际用途不大，对绩效考核抱着不认可的态度，使得企业的绩效管理在实施过程中很难取得预期的效果。

3、绩效管理 with 绩效考核概念混淆

将绩效管理简单地认为就是绩效考核或绩效评价在很多企业也普遍存在。绩效管理是人力资源管理的核心内容，而绩效考核只是绩效管理中的关键环节。绩效考核是事后考核工作结果，而绩效管理是事前计划、事中管理、事后考核所形成的三位一体的系统。目前很多企业缺乏完整的绩效管理体系，还停留在绩效考评阶段。

保安人员的绩效考核方案有哪些篇二

- 1、作为晋级、解雇和调整岗位依据，着重在能力、能力发挥和工作表现上进行绩效考核。
- 2、作为确定绩效工资的依据。
- 3、作为潜能开发和教育培训依据。
- 4、作为调整人事政策、激励措施的依据，促进上下级的沟通。

二、员工绩效考核原则

- 1、公司正式聘用员工均应进行考核，不同级别员工绩效考核要求和重点不同。
- 2、考核的依据是公司的各项制度，员工的岗位描述及工作目标，同时考核必须公开、透明、人人平等、一视同仁。
- 3、制定的考核方案要有可操作性，是客观的、可靠的和公平的，不能掺入考评人个人好恶。
- 4、提倡考核结果用不同方式与被评者见面，使之诚心接受，并允许其申诉或解释。

三、员工绩效考核内容及方式

- 1、工作任务考核（按月）。
- 2、综合能力考核（由考评小组每月进行一次）。
- 3、考勤及奖惩情况（由行政部按照《公司内部管理条例》执行考核）。

四、考核人与绩效考核指标

- 1、成立公司考评小组，对员工进行全面考核和评价。
- 2、自我鉴定，员工对自己进行评价并写出个人小结。
- 3、绩效考核指标，员工当月工作计划、任务，考勤及《内部管理条例》中的`奖惩办法。

五、企业绩效考核结果的反馈

考绩应与本人见面，将考核结果的优缺点告诉被评人，鼓励其发扬优点、改正缺点、再创佳绩。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

保安人员的绩效考核方案有哪些篇三

一、绩效工资分配原则按医院奖金分配方案原则进行二次分配。

二、护士根据现有职称、工作年限、业务能力等将岗位分为一、二、三、四级护士、责任护士、药班护士、夜班护士。具体分配要求：根据各科室实际情况，调整不同班次系数。

建议：

各班次系数：四级护士：1.2三级护士：1.1二级护士：1.0责任护士：1.2夜班护士：1.1主班护士：1.0药班护士：1.0护士长：暂参照医院规定的领取科室人均奖金的1.2系数。

附：根据医院规定，入院不满一年的护士不享受奖金，二级护士再不能单独定夜班前，其责任系数折半，兼任多项工作者，系数按最高一项加，不累计。

三：加扣分数

（一）加分

1. 病人或家属书面表扬至护士长处，为个人加绩效分0.5分。
2. 病人或家属书面表扬至护理部或院领导或相关职能科室，科室加绩效分2分，当事人加绩效分1分。
3. 被护士长临时点名加班者，一次加绩效分0.2分，或根据科室具体考核方式计入工作量。
4. 加班参加危重病人抢救，一次加绩效分0.2分。
5. 杜绝差错事故一次，为当事人加绩效分0.5分。
6. 因工作需要人员进行人员调配时，科室服从安排，主动积极给予支持的，每次奖励科室绩效分2分。

（二）扣分

因服务态度被病人或家属投诉到医院、护理部，扣科室当月质控分数2分，扣当事人绩效分5分。

2. 因服务态度被病人或家属投诉到护士长，扣当事人绩效分2

分。

3. 护士之间出现争吵不和谐因素反馈到护理部，扣科室绩效分数2分，扣双方当事人绩效分各2分。
4. 严格考勤制度，迟到一次或无正当理由电话请假或上班前3小时内请假者扣当事人绩效分数2分。
5. 未严格交接班，出现差错、丢失物品扣当事人绩效分数1分，根据情况酌情赔偿。
6. 抢救病人时拒绝加班扣当事人绩效分2分。
7. 工作需要人员进行人员调配，科室不服从安排者，扣科室绩效分2分。
8. 不认真带教，学生出现差错反馈到护理部或院里，每次扣科室绩效分2分，科室扣带教老师绩效分2分。
9. 上班时间联系与工作无关的事情，手机、电话聊天，被医院、护理部二级质控组发现，每次扣科室绩效分2分，扣当事人2分；被病区护士长发现，每次扣当事人绩效分数2分。
10. 上班时间着装不合要求（如衣领外漏，未着白色或肉色袜子，未穿工装、裙子下摆露出、光腿赤脚穿鞋、未戴胸牌及院徽、发型不合要求），护理部二级质控组发现，每次扣科室绩效分2分，扣当事人2分；被病区护士长发现，每次扣当事人绩效分数2分。
11. 上班时间干私活、吃零食、看杂志或小说，玩电脑、玩手机，护理部二级质控组发现，每次扣科室绩效分5分，扣当事人2分；被病区护士长发现，每次扣当事人绩效分数2分。
12. 上班时间聊天，护理部或二级质控组发现，每次扣科室绩

效分2分，扣当事人2分；被病区护士长发现，每次扣当事人绩效分数2分。

13. 属于双控及在最后成绩中扣分的项目有：

(1) 夜间睡岗，每人次扣除2分；

(2) 护士素质当中出现的问题（上班吃零食、玩游戏、玩手机、不按照规范着装佩戴、护士站摆放或看与专业工作无关的书籍），每人次扣除2分。

(3) 护士长未按照规范进行夜间质量的控制，每人次扣除2分。

(4) 在各项考试考核过程中，出现无故缺考，每人次扣除2分。

四、护士长根据科室实际情况有权对个人工作绩效分配方案作出调整，奖励及扣罚细则可根据各科室实际情况制定，特殊情况可临时决定。

五、各科室根据护理部制定的绩效考核方案，结合自己科室制定本科室绩效考核具体实施方案。

保安人员的绩效考核方案有哪些篇四

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。

保安人员的绩效考核方案有哪些篇五

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，应尽可能的简单直接，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。

保安人员的绩效考核方案有哪些篇六

误区一：传统消极文化和意识观念影响考评系统的运作。中华传统文化博大精深，其中的一些不适应现代社会发展的方面，必然反映到考评系统中。比较典型的，诸如求同心理、官本位、人情、关系网等。求同心理反映到考评中，就是你好、我好、大家都好，而拉不开差距；官本位反映到考评中，多表现为强调政治素养而且长官意识十分严重；人情和关系网反映到考评中，则是关系好或是网中人，考评结果就较好，

反之则较差。

误区二：没有进行职位分析。在我国企业中，职位分析还未受到普遍的重视，岗位职责模糊。这样，一是失去了判断一个岗位工作完成与否的依据，从而岗位目标难以确定，导致难以进行科学考评；二是各岗位忙闲不均，存在着同一职级的不同岗位之间工作量的大小、难易程度差别较大。结果，在其它表现差不多、工作任务也都完成的情况下，往往工作量大、工作难度高的岗位上的员工没有被评为优秀。

误区三：考评结果全部由最高领导人审定。企业的每层上级都有权修改员工的考评评语。尽管各层领导由于所站的'角度不同，可能会产生意见分歧，但是，官大说了算，最终以最高领导人的评定为准。这样，一方面，被考评者的直接上级感到自己没有实权而丧失了责任感；另一方面，员工也会认为直接上级没有权威而不服从领导，走“上层路线”，使企业内的正常指挥秩序遭到破坏。此外，考评结果的最终裁决权掌握在最高领导者手中：很多情况下，考评结果最终会送到最高领导人那里去审批。结果，实际上是把员工对考评结果可能存在的不满转嫁到最高领导人身上，现实中员工对企业领导人的不满大多数就是这样产生的。

误区四：采用单一的、省时省力的综合标准。这样的标准，不仅模糊性大而且执行偏差也大。结果，评先进变成评“人缘”，选拔干部变成搞平衡，存在着轮流坐庄现象。并且，综合标准有千篇一律的倾向——不论是高级领导人还是初、中级员工，往往都用一个标准去评价，没有顾及人才有能级差异的客观现实。

误区五：将考评等同于考察。考评与考察，一字之差，但内涵却相去甚远：二者的差异，主要体现在手段、内容表述和结果表现形式上。考察，在手段上，一般采用谈话、了解情况的方式，任前考察是最主要的手段，其他如年度考核、专项考察等一般不受重视，要提拔才考察、不提拔则不考察已

经成为无形的惯例；在内容表述上，空洞，优点一大堆，缺点轻描淡写、一笔带过、不触及实质问题，对成绩的取得往往缺乏真正科学的评价，常常是一个成绩大家用，一顶帽子大家戴；在结果表现上，体现为考察报告，泛泛而谈，达标即止。

误区六：黑箱作业，缺乏反馈。原有的人事考评主观色彩极浓，缺乏可以随时公开的客观资料，或者由于主管不愿与员工面对面地检讨，往往是将考评表格填完之后，就直接送到人事部门归档。这样，员工不知道自己业绩的好坏，不仅成为滋生“干多干少一个样”思想的温床，也无从改进绩效。从而，绩效考评也就没有起到其应有的激励和改进作用。

误区七：没有就考评结果与员工面谈。考评面谈可以有效地检讨员工目前的工作绩效，使员工有机会提出改进工作绩效的办法，主管也得以借此修正员工的工作责任、目标及绩效指标，并且可以进一步了解员工是否需要接受更多的训练和辅导。此外，考评面谈还能发展出一种主管与员工的共同联系渠道。

误区八：没有让考评结果充分发挥效用。在一些企业中，由于平均主义的思想残余还十分严重，因而考评结果的使用力度不大，缺乏吸引力。或者，由于配套机制的缺乏，诸如岗位目标责任制、能上能下制度、奖惩制度等尚不完善，导致在实践中对考评结果的使用即使“有心”但却奈何“无力”。

保安人员的绩效考核方案有哪些篇七

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。

保安人员的绩效考核方案有哪些篇八

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，在产品和技术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。