# 员工绩效考核办法

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2025-05-10

*员工绩效考核办法（暂行）第一章总则按照公司经营需要和管理模式，遵照国家有关人事管理政策和集团相关管理制度，特制定本方案。第二章适用范围本方案适用范围是公司员工，适用范围人员包括：公司领导、中层干部、主管类管理岗位及一般员工。第三章调薪目的1...*

员工绩效考核办法（暂行）

第一章

总则

按照公司经营需要和管理模式，遵照国家有关人事管理政策和集团相关管理制度，特制定本方案。

第二章

适用范围

本方案适用范围是

公司员工，适用范围人员包括：

公司领导、中层干部、主管类管理岗位及一般员工。

第三章

调薪目的1、规范公司员工的绩效工资制度，调动员工工作的积极性，责任感，以便公司长期稳定发展;

2、建立公司员工绩效工资调整通道，激励员工不断提高业绩，以端正的工作态度，卓越的工作技能推动公司的健康发展。

第四章

调薪原则

1、绩效工资发放坚持奖罚分明、公平，公正的原则;

2、绩效工资发放坚持以岗位任职资格为准则，杜绝论资排辈;

3、绩效工资发放以鼓励员工对公司的忠诚度和稳定性为前提。

第五章

绩效工资发放方法

2024年每季度绩效工资发放在2024年7-12月份绩效工资标准基础上，按照新的考评方法凭考评分值调整各员工绩效工资发放额度;

第六章

考评分数的计算

2024年季度绩效工资的计算分为两项：

一、依据《

公司员工考核办法（暂行）》执行（占总分的30%）

二、测评打分（占总分的70%）

1、一般员工及主管类管理岗位

一般员工及主管类管理岗位得分=同部门员工互评打分\*20%+部门负责人打分\*50%+公司领导打分\*30%

2、部门负责人

部门负责人得分=同部门员工为部门负责人打分\*20%+其它部门负责人互评打分\*30%+公司领导打分\*50%

第七章

调薪资格

员工必须具备以下条件才具有调薪的资格：

1、员工任职期间工作努力，工作绩效优异，工作技能提高，工作责任感强，工作态度端正，无不良记录，符合或超过现岗位任职要求者;

2、被公司一年内通报两次及以上的取消评先树优资格，同时取消一个季度的绩效工资发放。

第八章

调薪标准

1、中层干部：得分第一名调增500元，得分最后一名降薪500元，其它人员绩效工资不变。

2、主管类管理岗位及一般员工：得分第一名调增500元，得分最后一名降薪500元，其它人员绩效工资不变。

3、借调人员绩效工资不变。

4、休产假人员按考评得分最后一名发放绩效工资。

5、中层干部、主管类管理岗位、一般员工得分第一名的，公司将给予每人增加200元/月奖励。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！