

# 最新业务绩效考核方案(优秀5篇)

方案可以帮助我们规划未来的发展方向，明确目标的具体内容和实现路径。怎样写方案才更能起到其作用呢？方案应该怎么制定呢？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 业务绩效考核方案篇一

1. 该同志工作认真负责，爱岗敬业，服从整体安排，形象良好；对本职工作兢兢业业，锐意进取，乐于助人，关心同事，与同事相处融洽，善于合作，起带头作用。

2. xx有良好的个人形象和素养，专业技能或业务水平优秀，为公司业务创造更多机会和效益，受公司客户及合作企业好评，为公司创造出较好的企业效益或社会效益；工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗敬业，乐于助人，与同事相处融洽，业务知识扎实，业务水平优秀，能带动东区的给为同事积极工作，胜任东区大区经理工作；工作出色，业务熟悉，为我们成立起榜样。

3. 该同志对本职工作兢兢业业，注重个人成长；工作成绩进步大，业绩发展迅速，或有效改进自己的工作方式，从而在工作中收到良好效果；悟性较强，能很快适应新的岗位，在新的业务区域可以立即开展工作；能随时根据工作需要调整工作方法和端正心态，不断反思自己，注重个人成长；能在业余时间精专业务知识，提高工作能力；悟性高，工作认真勤奋，吃苦耐劳，进步很快，在新人中起到了榜样作用。

4. 该同志良好的个人形象和素养，专业技能或业务水平优秀，为公司业务创造更多机会和效益，受公司客户及合作企业好评，为公司创造出较好的企业效益或社会效益；工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗敬业，乐于助人，与同事相

处融洽，业务知识扎实，业务水平优秀，能带动东区的给为同事积极工作，胜任东区大区经理工作;工作出色，业务熟悉，为我们成立起榜样。

5. 该同志工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗敬业，业务知识扎实，业务水平优秀，与北区各位经理相处融洽，树立榜样，胜任北区大区经理工作;人品端正、做事踏实、行为规范、对待所负责区域进行有效指导，并提出建设性意见;高度敬业，表现出色。

6. 工作能力强，能带领本组员工积极开展各项工作，起带头作用。

7. 对工作认真负责，工作过的几个岗位，产品质量都很稳定，在本岗位不忙的情况下，能主动帮助其他的岗位，做人更是积极向上，是我们大家学习的模范。

8. 该员工平时工作能将自己的能力充分发挥出来，不仅工作认真、做事效率好，而且上班的纪律也很好，值得各位同事学习。

9. 工作热情高;人品端正、德行优良、自身修养较高、对待客户诚信;对待工作严谨、处处为公司考虑，能够虚心接受同事给予的建议并改正;学习进步较快、受到大多数客户的好评。

10. 协作意识特别强，哪儿需要哪儿去，休息也心系酒店。

11. 该员工平时工作认真，有高速度、高效率、高质量的工作表现，且在日常生活中能与其他同事团结友爱，互助进取!

12. 作为一名老员工，他工作勤勤恳恳，不论是部分一样平常工作，还是在pa需要的时间，他都能挺身而出，带领团队共同完成任务。

13. 工作认真负责，在收银这个岗位上表现很优秀，得到大家的一致好评。团结员工，品德高尚，平时收银不忙时经常到前厅为顾客服务。

14. 该员工平时积极向上，不仅配合度较好，且平时工作表现也很努力，在工作时能以认真、仔细、负责的心度去做好自己的工作。

15. 作为领班起到了很好的带头作用。

## 业务绩效考核方案篇二

### 一、目的

为建立高效的业务运作合体系，营造一个积极向上的工作氛围，打造一支市场化运作的团队，最大限度的实现公司利益和个人利益的高度统一，实现组织目标与个人目标的高度统一，实现组织需求和个人需求的高度统一，实现资源共享与充分利用的高度统一，体现公平合理的原则。

### 二、适用范围

本办法适用于杭州金盛御都礼品有限公司所有业务人员。

### 三、薪酬 1、薪酬结构

薪酬=工资+公交补贴+提成+管理奖金+其它奖金

工资=基础工资

注2：全勤奖：

标准每人每月50元。

公交补贴根据实际出勤在每月发工资周报销；新入职人员入职当月不报销公交补贴，根据入职时间折算公交补贴并在第一次发放工资时发放。折算标准：不满一周者，补贴0元；满1周不足两周者，补贴25元；超过两周者全额补贴。

### 3、提成

说明：

留两位小数点（百分比后）。例如□x销售经理x笔销售为5.445折，按照5.45折折算提成，提成率为8.45□ b□ 若为公司客户或公送客户，由相应的管理办法实施（公司内部再行商讨□ c□ 销售折扣低于4折且销售额低于8万的业务提成的核算。

确认销售额的2.5%计算提成；3.5折以下按照确认销售额的1%计算提成□ e□ 单笔合同确认销售额高于8万，详细看提成奖励实施细则。

### 4、奖金管理

主管级别以上且管理一个部门的人员，根据本部门每个月的销售业绩有一定的管理奖金，管理奖金每月计提，按季度发放。具体比例如下：

管理奖金=部门销售业绩（扣除自己业绩）\*管理奖金比率

管理奖金比率对照表

### 5、其它奖励

a□大单奖金

公司根据各个部门的业绩及上报的团队建设方案，给予每个

部门一定基金权限，部门负责人根据团队建设方案的具体情况合用本基金。

#### 四、绩效考核

业务人员分为两个部门：升降级考核及每月绩效考核。 1、升降级考核

各级别月保底销售任务

升降级标准 见习礼品顾问

晋级：见习礼品顾问当月完成3.5万销售任务，次月晋升为礼品顾问。试用期员工在三个月内业绩达到3.6万，可转正，晋升为礼品顾问，取消试用期补贴。如在三个月内销售业绩未达到3.6万借书，不予录用。

降级：见习礼品顾问当月没能完成3.5万销售任务，给予培训；次月仍没完成保底销售任务，辞退。

礼品顾问

降级：礼品顾问当月未完成保底销售任务，且排在后10%者降至见习礼品顾问。

高级礼品顾问

晋升：高级礼品顾问完成保底销售任务，且排名在前三名者，有资格晋升到主管，如果高级礼品顾问有意愿，且向公司提出申请，经过公司考核同意，则可组建部门。（例如业务一部，二部，三部。。）

降级：高级礼品顾问在当月销售额未完成3.5万或边续三个月总销售额未达到15万，次月降为礼品顾问。 管理晋升（每三个月对应进行考核）

晋升：（前提：完成最低点人保底业绩）主管培养出五个高级礼品顾问，晋升为经理助理，经理助理培养成出两个主管，晋升为经理。

降级：半年内连续三个月未完成销售任务，且行为规范不符合公司要求，降级。

## 2、月绩效考核

根据公司管理制度、岗位职责及目标对每个人员进行考核，工资中的绩效工资部分，根据考核成绩发放。同时，考核成绩为组建团队考核、晋升考核、年终评优的标准之一。

绩效考核为打分制

科略石林峰

2011年12月

制定原则及目的

（二）收入与经济效益相结合原则。员工的收入与公司的经济效益相挂钩，随公司经济效益的增减而变化。

（三）通过本办法，鼓励员工到艰苦岗位和技术岗位去工作，激励员工学文化、学技术，提高自身的工作能力及文化素质。逐步与劳动力市场接轨，形成吸引人才、留住人才的新机制。

### 一、适用范围

本办法适用于公司所属各单位的全部员工（实行年薪制者除外）。

### 二、分配形式

职工收入=基本工资+津贴+岗位考核工资+年度特殊奖励

### （一）基本工资

是为了保证每一位员工最低生活要求而设立，标准为270元/月。

### （二）津贴

是根据员工的职称、技术等级、参加工作年限确定的。

1、年功津贴：是员工参加工作的年限，标准为3元/年。人事劳资部每年元月份对职工工龄工资进行统一调整。

2、职称津贴：是根据员工的专业技术职称，并且聘用在专业技术岗位工作的人员而确定的。标准为：正高级200元、副高级120元、中级70元、助级40元、员级20元；在岗位的工人高级技师70元、技师40元。

### （三）岗位考核工资

（1）岗位考核工资是在开展岗位分析和职位说明的基础上，根据员工所处具体岗位的岗位特点、职务职责等基本条件，由员工所在岗位等级和岗位层级而定，体现了岗位的重要性和员工的个人价值和职业风险。

员工岗位等级是根据员工所在岗位的工作职责、劳动技能、劳动强度、工作环境等条件而确定，干部岗位分为四个等级，工人岗位分为六个等级。

在岗位等级相同的情况下，干部岗位根据员工工龄的长短，将岗位考核工资分为三个级别。同时根据员工个人劳动技能的高低、贡献的大小，在同一级别内又将岗位考核工资划分为三个层级，即：基础层、中坚层和骨干层。工人岗位根据

员工工龄的长短，在同一级别内将岗位考核工资划分为两个层级，即：基础层和骨干层。

(2) 岗位考核工资实行动态管理：一要随岗位的变动而变动，上岗则有，离岗则无，换岗则变；二要随每月公司各单位的生产情况而变动；三要与各单位制定的考核办法挂钩。岗位考核工资标准及条件见附1。

#### (四) 年度特殊奖励

年度特殊奖励是对员工为公司发展在某一方面做出的成绩所给予的一次性特别奖励。具体核定办法见附2。

### 四、管理与考核

(一) 加强岗位管理，严格定岗定员制度。各单位调入员工时必须控制在公司规定的定员之内。

(二) 员工的岗位、职位发生变动时，应从批准的下月起，按新任岗位、职位计发岗位考核工资。单位内部临时调整岗位，岗位考核工资由单位内部考核发放。

#### (三) 岗位考核工资考核要求

##### 1、考核对象

(1) 一般干部：按照本单位聘用一般干部岗位上的人员总数，根据员工个人劳动技能高低、贡献大小，基础层和骨干层人数所占比例分别为20%。按照员工自己的岗级、层级进入相应的岗位考核工资中。对各生产单位调度岗位上的骨干层和中坚层人员要求为大专学历或助级职称。

(2) 工人：按照本单位各班组岗位上的人员总数，根据员工劳动技能、劳动数量和质量，骨干层人数所占比例为30%。按

照员工自己的岗级、层级进入相应的岗位考核工资中。

对岗位上高级工资格的要求，公司未组织考核的工种一年内暂不要求。计件计时人员可将岗位考核工资全部纳入计件计时进行考核。

### （3）统招大学生及公司送培学生

见习期满至五年内，随同一般干部正常考核，在同类人员中按照综合考核结果，工资标准增长比例分三档发放。

## 2、考核时间

半年考核一次，考核结果确定后，调整兑现岗位考核工资。每年度综合考核一次，根据考核结果对不胜任本岗位工作的人员进行转岗培训，空缺岗位实行公开竞聘。

## 3、考核要求

（1）各单位按照公司制定的各岗位能力要求，根据本单位的工作性质及人员结构，以员工个人工作能力、劳动态度、工作质量、工作数量等为主要内容，制定本单位具体的工资考核办法，报人事劳资部备案。

（2）考核工作应由单位一名主管领导、工会主席和职工代表及业务组长组成考核小组，负责对本单位员工进行考核。考核工作必须公平、公正、客观进行。考核结果将作为各类骨干人员年度评比的主要依据。

### （四）员工休假期间工资支付办法

1、员工在婚丧假期间，工资按本人工资标准计发。

2、员工在产假期间，前三个月工资由医保中心发放，其余月份由所在单位按医保中心的发放标准支付。

3、探亲假期间，按国务院《关于员工探亲假待遇的规定》，职工探望配偶和未婚职工探望父母的往返路费由所在单位承担；已婚职工探望父母的路费，在本人探亲假期间工资标准30%以内的部分，由本人承担，超过部分由所在单位承担。职工在探亲假期间的工资标准按基本工资+津贴发放，但不能低于最低工资标准。

5、员工因病或非因工负伤停止工作连续医疗期超过6个月以上者，根据豫劳人险（1989）21号文件的规定，其病假伤假工资停发，改由劳动保险基金项目下按月支付病假伤假劳保工资，其标准为：工龄不满15年者，为本人基本工资+津贴+岗位考核工资/2的60%；满15年以上者，为本人基本工资+津贴+岗位考核工资/2的70%。所得工资数额低于最低工资标准80%时，应按最低工资标准80%支付。

6、员工在工伤医疗期间，按照《工伤保险条例》第五章第三十一条规定，职工因工作遭受事故伤害或者患职业病需要暂停工作接受工伤医疗的，在停工留薪期内原工资福利待遇不变，由所在单位按月支付。

7、员工全月事假工资全部扣除；事假不满全月者，工资支付标准为：应发工资总额-本人日平均工资×事假天数。

（五）员工在单位规定的工作时间内正常工作，工资不能低于320元/月；由于单位暂时无生产任务安排休息的人员，生活费不能低于270元/月。

（六）有下列情况之一者，当月支付250元/月生活费：

- 1、正在受审查未下结论及停职检查者；
- 2、有旷工行为者；
- 3、迟到或早退5次以上者；

- 4、待岗人员；
- 5、工作不服从分配者；
- 6、打架斗殴酗酒滋事者；
- 7、有盗窃、赌博行为者；
- 8、不能顶岗或完不成生产工作任务者；
- 9、发生重大质量、安全、设备事故的责任者。

（七）受留用查看处分期间正常工作人员，按最低工资标准320元/月发放。

（八）凡不按公司要求进行工资分配的单位，公司将酌情扣减中层领导的岗位工

资和本单位的工资

总额。

五、本工资分配办法中各类人员从事本岗位工作年限的界定：一般干部按聘干年限；工人按工作年限。工龄按国家规定的参加工作时间。执行本工资分配办法低于原工资标准的人员暂按原工资标准考核，待工资提高后逐步冲减到现工资标准。

六、本工资分配办法从2015年1月1日开始实施，原工资分配办法同时停止执行。本工资分配办法如与其他文件中有关工资分配形式不符者，按本办法执行。

七、本工资分配办法解释权归人事劳资部

一、在岗位分类的基础上，逐步建立起有差别化的分配模式。

目前，我公司对经营管理人员和科技人员的分配制度主要以岗位绩效工资为主体。为了实现分类激励，促进公司发展，将逐步完善各类分配办法。对经营管理人员，要继续坚持岗位绩效工资分配制度，但对岗位工资进一步细化分层，对绩效工资确定出明确的考核系数，从而使每位员工的角色重要程度和贡献大小体现的更为明显；对专业技术人员，由现在的岗位绩效工资的分配模式逐步向岗位工资加奖金（或提成）的分配模式过渡。每位科技人员的收入都要与自己所承担的科研任务、科研成果相挂钩，最大限度地调动科技人员的工作积极性；对专门技能人员，实行岗位工资加计件工资的分配模式。考核时，还要考虑到技能人员的技能操作水平、完成任务的质量水平、工作进度及节约成本情况等。

## 二、对三类人员实行可量化的个性考核。

对经营管理人员，由原来考核做经营指标向考核人均销售收入增长率、净资产收益率、国有资产保值增值率、重大资产重组、人员结构重组等发展性指标过渡；对专业技术人员针对其所承担科研任务的数量、难度、完成的质量、效率以及自主开发新产品的能力和个人表现等制定出详细的考核标准；对专门技能人员要根据其制造产品的质量水平、数量及节约成本的多少来制定出对其考核的标准。

## 三、在对员工量化考核的基础上，实行收入分配“双挂钩”。

一是员工的收入水平与公司的经济效益和公司的发展状况相挂钩，根据公司的科技创新、经济发展速度以及资金运转情况来核定员工的工资水平、绩效工资基数；二是员工的收入水平与个人承担工作任务的大小、个人的工作表现和对公司贡献大小直接挂钩。通过“双挂钩”，加大员工活性收入的构成比例，使员工的活性收入占整个收入的60%以上。

## 四、制定激励员工的有效政策，实现即期激励和长期激励相结合。

一是制定政策提高三类骨干人员的政治经济待遇，稳定骨干人员队伍；二是对连续多次被评为骨干人员者，公司实行一次性重奖制度，并提高其骨干津贴，从而达到对骨干人员的长期激励；三是根据公司承受能力，积极探索福利期权和补充养老保险等长期激励方式，从而实现长期激励目的；四是实现物质激励和精神激励相结合制度，通过评优评先、评选科技带头人和关键技能带头人、向上一级推荐人才等办法，实现对员工的精神激励。

五、对员工收入发放渠道加强管理，实现收入唯一。

首先是员工收入渠道唯一，公司制定出收入审批政策，将所有员工的工资、资金、津贴、补贴等全部收入的管理工作，集中由主管业务部门统一管理；其次是员工收入构成唯一，员工的收入一定要工资化、货币化、规范化。

六、公司员工工资考核办法（暂行）

## 第一章 总则

### 一、背景

根据公司目前现状，现制定更适合销售部的考核标准，以此让管理更加规范化、分工职责更加明确化、从而提高人员的工作积极性及工作效率。

### 二、目的

1、明确销售人员的分工及职责。

2、明确销售人员的奖惩激励措施，确定各职级人员奖惩额度，提升工作人员工作的主观能动性。

3、根据制定的考核标准，对销售人员的每月的工作情况做出

公平合理的评定。

### 三、执行时间

2015年 月

### 四、执行部门

### 五、监督部门

### 六、考核原则

公平公正、奖惩分明

## 第二章 薪酬结构

### 七、业务人员工资包括以下几个组成部分

1、固定工资包括：基本工资、 补贴、工龄工资

2、浮动工资包括：销售提成、绩效考核、奖金

### 八、固定工资

1、固定工资=基本工资+补贴+工龄工资

2、基本工资：当地最低工资标准\*1.5倍（倍数可以根据公司大部分现有业务

员的底薪设计），这样设计有利于平衡各地实际消费水平，增强当地招聘业务人员的竞争性。

3、补贴：可以分为车补、电话费补、餐补，比单独设置一个固定工资好，钱

可以不多，但是体现了公司对员工的关怀。

4、工龄工资：体现了员工的工作经验、对公司的贡献，可以设置成工作1-5

年10元/月，6-10年20元/月，10年以上30元/月。

举例：东莞区域张业务在公司工作了2年，东莞最低工资标准是1510元，补贴

是车补300元、话补100元、餐补200元、工龄补助10元，那么他一个月的固定工资是2875元

$(1510 \times 1.5 + 10 + 300 + 100 + 200 = 2875)$ 。

## 九、浮动工资

1、浮动工资=销售提成+绩效考核+奖金

2、销售提成，可以根据公司阶段策略重点、结合各区域实际情况来设置，在全国无法统一的情况下，尽量做到大区域内的统一，会有利于产品规划与渠道规划工作的开展。

品是15万），实际销售完成了老品78万重点推广产品10万，这样张业务6月份的提成是2560元【其中老品1560元（ $78 \text{万} \times 0.5 \times 0.4\% = 1560$ ），重点推广产品1000元（ $10 \text{万} \times 1\% = 1000$ ）】，其中的1792元（ $2560 \times 70\%$ ）提成可以直接拿到，但是有768元（ $2560 \times 30\%$ ）需要参与绩效考核才可以拿到。通过提成杠杆有利于在区域内业务人员对重点产品、新品推广积极性，增强业务员的开发积极性。

这样一个设计也考虑到了任务完成比例跟产品在当地市场的销售情况，避免了强势区域业务人员靠老产品、老经销商拿高工资，弱势区域、新型市场无法招聘到好的业务人员。

3、绩效考核，我们以结果为导向对业务人员的日常工作效果进行监控，上级领导设定每个业务每个月或者每个季度的重点考核方向，可以根据区域需要设置几况属实。

(2) 绩效考核的工资占比控制在业务提成的30%，通过对提成30%的用于绩效考核增强业务人员的工作主动性。

(3) 上级领导要对其区域内业务每月绩效考核的真实性进行监督，如实考核。

(4) 这样一个设计促使业务员去有目的性的做日常工作，特别是在老产品提成不需要他花太多精力可以拿到的情况下，更加促销其努力去拿考核工资与重点推广产品提成。

举例：东莞市场的张业务其6月份的绩效考核工资是768元，分成4块进行考核，

4、奖金，奖金只是针对某些在全国范围来说做的特别优秀的业务员进行奖励，可以设置：客户开发奖、新品推广奖、最佳销量奖、最快进步奖，主要是对全体业务起到一个模范的作用。

举例：东莞张业务6月份的工资一共是5219元构成如下：

(1)、固定工资是2875元：张业务在公司工作了2年，东莞最低工资标准是

1510元，补贴是车补300元、话补100元、餐补200元、供龄补助10元，那么他一个月的固定工资是2875元

( $1510 \times 1.5 + 10 + 300 + 100 + 200 = 2875$ )。

(2)、销售提成是1792元：张业务6月份任务是115万（其中老品100万、重点推广产品15万），实际销售完成了老品78万、重点推广产品10万，这样张业务6月份的提成是2560元【其中

老品1560元（ $78万*0.5*0.4%=1560$ ），重点推广产品1000元（ $10万*1%=1000$ ）】，其中的1792元（ $2560*70%$ ）提成可以直接拿到，但是有768元（ $2650*30%$ ）需要参与绩效考核才可以拿到。

（3）考核工资是552元：张业务其6月份参与绩效考核的工资是768元，分成4块进行考核，根据实际完成情况可以拿考核工资552元。

## 一、收入组成

1、月收入=底薪+提成+奖金（底薪是根据当月实际完成任务量的比例发放）

### 2、提成部分

业务人员提成（根据不同资源提成比例发放，详见附表）

### 3、超额奖励

月业绩超过月任务1万元奖励500元，超过2万元以上奖励1000元，提成正

常发放。

底薪分布：1000元（试用期），转正后底薪3000元。

## 二、考核方案

两个月为基本考核期。新进公司业务员为初级业务员，初级业务员有两个月

试用期，试用期原则上不要求完成目标任务量，公司考核要求为能熟记公司的制

度流程和专业知 识，完成上级交代的针对初级业务员的各项任务；能完成有效信

息量，即要求业务员每个月有10个有效客户详细信息登记在表。

考核要求：转正后月目标任务量为5万元

(1) 月任务完成100%底薪为3000元，提成正常发放。

(2) 月业绩超过月任务1万元奖励500元，超过2万元以上奖励1000元，提成

正常发放。

量比例，提成正常发放。

(4) 月任务完成不足2万（40%以下），底薪降为1000元，提成正常发放。

(5) 转正后连续2个月无业绩，底薪降为800元。

(6) 业务人员每月收集客户信息不足10家时，按每少一家扣除50元计算。

(7) 以上提成考核方案仅限于媒体推广业务，活动策划业务利润需达到30%以

上方能计入考核任务。抵消费业务仅50%计入考核任务，广告制作业务（利润需

达到30%以上）仅30%计入考核任务，消费提成按资源的提成比例发放。

(8) 每月提成按照实际到款额乘以提成比例发放，离职业务

员未收账款提成全

部清零。

湖南立源文化传媒有限公司 2016年4月6日

为了提高业务员的工作积极性，扩大销售额，特制定本办法。  
德之誉文化传播公司2015年2月份至5月份业务人员提成方案  
(试行)。

### 一、基本工资：

1、兼职人员无固定底薪。

2、专职人员试用期固定工资：业务员1800元，业务主管2500元，项目经理3000元。

3、专职人员转正后固定工资：

### 二、提成方案

1、销售利润=销售收入—销售成本—其他费用。

2、兼职业务员：业绩提成为销售利润的10%。

3、专职人员试用期，5万元以下没有提成，5万元（包含）以上提成计算方式为销售利润的10%。

4、提成另算，提成金额跟绩效考核无关，按实际金额发放。

### 三、考核办法

专职人员的固定工资50%用来考核，具体的试行制度如下表：

1、业务人员考核表

2、考核表对应的50%固定底薪

#### 四、发放办法

每月10号计发工资，使用本人姓名的工商银行或者农业银行号。

郑州市德之誉文化传播有限公司

行政部

2015年3月11日星期二

### 业务绩效考核方案篇三

提升团队整体管理水平和期末成绩;对队员的工作绩效进行客观、公正的评价,强化队员的责任意识和目标导向,促进队员不断改进和提高学习能力、工作效率;最终成为优秀团队的目标。

厚德队全体人员

每个队员的基础分为100分,根据队员整个学期的表现,分别从团队建设与矛盾纠纷、出勤、课堂表现、活动与作业四个方面,以以下规则对每位队员进行绩效考核,作为每位队员期末成绩的参考标准。

1、每次上课时的出勤以及课堂表现。

2、每次课后作业的完成质量

3、各个成员参加活动的积极性

1、绩效考核评分标准待全体成员通过后,即可生效;

2、需要监督者、副队长和队长做好考勤,每周公布一次队内的情况;

3、队员对公示结果有异议者,在公示之日起三天内向团队申诉;监督者在接到申诉后,应与队长、副队长共同商议后,在1个工作日内予以回复,若监督者、队长、副队长不能正确履行职责,按绩效考核评分标准实行相应措施。

## 业务绩效考核方案篇四

1. 沈玉丽(余杭)沈玉丽老师负责余杭的招生咨询、学务、教材发放等工作,寒假和暑假都坚持值班,工作非常认真。对待报名咨询非常细致;新生入学后,进行细致的集中导学。余杭服务中心安装了群发短信的功能,只要学生提供了手机号码,沈老师会在第一时间将学院的重要通知传达给学生。在短信通知学生重要事宜后,沈老师会在截止时间前两三天,逐一查看学生完成情况,发现有漏掉或遗忘的再电话通知。各项督学工作,沈老师总能在第一时间反馈督学的结果。余杭的选课率、考试预约率都较高,日常学务管理工作非常仔细到位,受到了学生的好评。

2. 徐群华:作为一名普通的辅助工,你没有因工作的琐碎而埋怨。做好本职工作,更与其他员工配合默契。你的积极肯干让平凡的人生闪烁着光辉。

3. 楼雪松(临安)工作认真、细致,有责任心,带领团队取得了较好的招生业绩。

4. 陈秋妹(福州)负责人大项目整体工作,从接待学生咨询到毕业送出学校,工作难免琐碎。但面对学生始终热情周到、以诚相待,受到学生的广泛好评。

5. 杨望中:塑料件检验、产品复检、三包件检验、产品测试,你不因繁杂、细小而不为,以你的专注将工作开展的得心应

手、游刃有余。

6. 李静(南昌)xx批次开始接触网络教育后，李静老师便以最快的速度了解并掌握了网络教育的学习方式，并针对不同学生的工作性质、学习时间等特征制定相适应的学习计划，使整个学生服务更加人性化，让学生更加体会到随时随地、自主学习的网络教育所带来的便利。每月都进行细致的导学，并注重与学生的沟通，节假日很少休息。同时，利用各种方式加强同学之间的交流，如帮助学生建立咨询qq群，定期组织一些学生活动和比赛，建立各层次、各级学生班委，制作学生通讯录等等，真正成为架起学生之间沟通的桥梁。积极跟踪学生的学习进度，不断对沉淀学生进行督促，使退学率很低，而学习进度较快。

7. 于启红：低调做人、踏实肯干、任劳任怨。作为班组长，你在平日的言语中没有太多华丽的词藻，却用最朴实的行动证明了态度决定一切！十几年如一日的默默奉献，在钻床岗位上做出了令车间领导满意的成绩。

8. 王卫勇：具有较强的设计、开发、创新能力。锁具新品的开发、多轴轮钻床加工设备及桥架焊接设备的研制成功，均得到同事的公认，领导的啧啧称赞。

9. 彭蓓(昆明)极具亲和力，招生能力突出。

10. 曹恒元：身残志坚，体残心不屈，埋头苦干、扎实工作，为“优秀员工”这个称号赢得一张又一张选票。

11. 程志宏：战高温、耐酷暑，以吃苦耐劳的品质，用被勤劳汗水浸透过的粗犷双手，不断刷新着产能记录。

12. 他工作热情高；人品端正、德行优良、自身修养较高、对待客户诚信；对待工作严谨、处处为公司考虑，能够虚心接受同事给予的建议并改正；学习进步较快、受到大多数客户的好

评。

13. 该员工工作成绩进步大，悟性较强，能很快适应新的岗位，能随时根据工作需要调整工作方法和端正心态，不断反思自己，能有效改进自己的工作方式，从而在工作中收到良好效果。

14.xx工作认真负责，积极主动，服从整体安排，爱岗敬业，业务知识扎实，业务水平优秀，与北区各位经理相处融洽，树立榜样，胜任北区大区经理工作；人品端正、做事塌实、行为规范、对待所负责区域进行有效指导，并提出建设性意见；高度敬业，表现出色。

15.xxx良好的个人形象和素养，专业技能或业务水平优秀，为公司利益不计个人得失，对本职工作兢兢业业，锐意进取，为公司员工树立良好形象并起到带头作用；为公司创造出较好的企业效益或社会效益。

16. 工作态度端正，业绩比较突出。

17. 工作认真刻苦，服务态度非常好，使经理在xxxxx的时候没有后顾之忧；工作积极，热情周到，有一定的领导能力，专业技能业务水平优秀，业务水平也在不断提高，关心每一位合鑫人，是我们大家学习的榜样；能胜任本职工作，爱岗敬业、乐于助人，与同事相处融洽，服从整体安排，对本职工作兢兢业业，锐意进取，起榜样作用，为我们树立良好形象。

18. 专业技能业务水平优秀，为公司创造好的企业效益

20. 优秀的业务水平，为公司创造出较好的企业效益，与同事相处和谐

## 业务绩效考核方案篇五

1.xx\_注重政治理论学习，作为省局下派干部，能克服各种困难，创新工作方式方法，对其分管的xxxxxx计财以及全局的具体工作都提出不少建设性的意见，较好地完成了分管工作和局党组交办的各项工作任务。

2.xx\_注重学习，政治理论水平较高，能以大局为重，服从组织安排，勤政廉政，较好地完成了局党组交办的各项工作任务，其分管的xx和xxx等工作呈现出不少新的亮点。

3.xx\_注重政治理论学习，没有四风问题，坚持党的八项规定，践行党的群众路线要求，认真学习党的十八届四中全会精神，法制观念强，大局观念强，自觉维护班子团结，勤政廉政，较好地完成了各项工作任务，其分管的\*\*管理政策法规\*\*\*等工作都取得了可喜的成绩。

4. 该同志人生目的明确，信念坚定执着，工作敬业积极，学习认真踏实，生活简约充实，为人豁达宽厚，情绪乐观平稳，虽然自身还有很多缺点和不足，但仍不愧是一个好同志。

5. 作风严谨，从各方面严格要求自己。生活上不骄不躁，作风严谨，遵章守纪，廉洁自律，不侵占公家一分一厘，不行贿受贿。为人谦虚谨慎，善于听取他人意见博采众长，不断完善自己。严以律己，宽以待人，尊重领导，团结同志。

6. 政治坚定，思想稳定，能够忠实履行岗位职责，工作积极肯干，肯下功夫钻研业务，运用“多数人管少数人”的自律机制，开辟了新时期农村计生管理目标实现的新途径，效果明显，母婴安康保险走在全市前列。具有较强的组织协调和工作能力，对分管工作尽职尽责，能吃苦，经常深入基层检查指导工作，正确处理了工作和家庭关系。遵纪守法，尊敬领导，团结同志，为人正直，作风正派，清正廉洁，不计较

个人得失。不足：创新意识要进一步加强。

7.xx\_政治上强，注重学习，有较高的思想理论水平；思想解放，视野开阔，改革开放意识和开拓创新精神强；组织领导和协调能力强，工作有魄力，敢抓敢管，雷厉风行；作风务实，工作投入，带头讲实话办实事；坚持原则，不回避矛盾，公正正派，对自己要求比较严格。

8.xx\_政治坚定，党性观念强；较长时间在xxx担任领导职务，经历多岗位锻炼，领导经验丰富，组织领导和综合协调能力强；工作思路清晰，重点突出，有改革创新精神；事业心和责任感强，工作认真负责；善于学习，知识面比较宽；顾全大局，自觉服从组织安排；为人正派，处事稳重，待人谦和，团结同志，关心群众生活，对自己要求比较严格□xxx同\_同党中央保持高度一致，坚决贯彻中央的方政策和xx的决定，政治坚定，党性强，有大局观念；认真学习并努力实践邓小平理论和“三个代表”重要思想，有较高的思想政策水平□xxx同\_xx工作。善于学习，勤于思考，知识面宽，注意把中央的路线方针政策同xx的实际结合起来，创造性地开展工作；xxx同\_领导和协调能力较强。坚持民主集中制原则，注意听取不同意见，讲究工作方法，善于团结同志，调动班子成员的工作积极性，发挥了班子的整体作用。

9. 勤恳务实，善于学习，对本职工作兢兢业业，注重个人成长；工作成绩进步大，业绩发展迅速，或有效改进自己的工作方式，从而在工作中收到良好效果；悟性较强，能很快适应新的岗位，在新的业务区域可以立即开展工作；能随时根据工作需要调整工作方法和端正心态，不断反思自己，注重个人成长；能在业余时间精专业务知识，提高工作能力；悟性高，工作认真勤奋，吃苦耐劳，进步很快，在新人中起到了榜样作用。

10. 坚韧是成功的一大要素，只要在门上敲得够久、够大声，

终会把人唤醒的。

11. 该优秀员工勤恳务实，善于学习，对本职工作兢兢业业，注重个人成长；工作成绩进步大，业绩发展迅速，或有效改进自己的工作方式，从而在工作中收到良好效果；悟性较强，能很快适应新的岗位，在新的业务区域可以立即开展工作；能随时根据工作需要调整工作方法和端正心态，不断反思自己，注重个人成长；能在业余时间精专业务知识，提高工作能力；悟性高，工作认真勤奋，吃苦耐劳，进步很快，在新人中起到了榜样作用。

12. 人因为梦想而伟大，早日达到自己的目标。

13. 没有口水与汗水，就没有成功的泪水。

14. 此优秀员工工作认真刻苦，服务态度非常好，使经理在xxxxx的时候没有后顾之忧；工作积极，热情周到，有一定的领导能力，专业技能业务水平优秀，业务水平也在不断提高，关心每一位合鑫人，是我们大家学习的榜样；能胜任本职工作，爱岗敬业、乐于助人，与同事相处融洽，服从整体安排，对本职工作兢兢业业，锐意进取，起榜样作用，为我们树立良好形象。

15. ×××同志注重学习，政治素质较高，大局观念强，自觉维护班子团结，工作思路方法清晰得当，廉洁自律，较好地完成了分管工作和局党组交办的各项工作任务。