

最新销售业绩考核方案(汇总5篇)

确定目标是置顶工作方案的重要环节。在公司计划开展某项工作的时候，我们需要为领导提供多种工作方案。方案的格式和要求是什么样的呢？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。

销售业绩考核方案篇一

为了确保公司整体安全目标的实现，同时客观、公正的评价各部门、车间、员工的安全绩效和贡献，通过安全绩效反馈，加强安全绩效管理过程控制，强化各级管理者的安全管理责任，使公司得到可持续性发展，全面完成公司安全生产经营任务，特制定本方案。

铝合金车间、焊接车间、玻璃车间、等生产车间，其他车间、部门根据公司制度进行管理考核，不参与排名。

3.1通过安全绩效管理系统实施安全目标管理，保证公司全年安全目标的实现，提高公司在市场中的整体运作能力与核心竞争力。3.2通过安全绩效管理帮助各单位提高安全工作绩效，为以后员工胜任力的提高打下基础，建立适应企业发展战略的人力资源队伍。3.3在安全绩效管理过程中，促进考核与被考核之间的沟通与交流，形成开放、积极参与、主动沟通的企业文化，增强企业的凝聚力。

4.1公开性原则：安全绩效考核指标的制定，要坚持公开、公正的原则，考核者与被考核者要就指标、目标的确定、考核的程序等进行充分的沟通，并达到一致，使安全绩效管理考核有透明度。4.2客观性原则：安全绩效管理要做到以事实为依据，对被考核车间的任何评价都应有事实根据，避免主观臆断和个人感情色彩。4.3开放沟通原则：在整个安全绩效管理过程中，考核与被考核车间要开诚布公地进行沟通与交流，

考核评估结果要及时反馈给被考核评估单位，肯定成绩，指出不足，并提出今后应努力和改进方向，发现问题或多或少有不同意见，应及时进行沟通。4.4常规性原则：安全绩效管理是各级管理者的日常工作职责，对被考核车间作出正确的考核评估是考核部门领导重要的管理工作内容，安全绩效管理工作必须成为常规性的管理工作。4.5发展性原则：安全绩效管理通过约束与竞争促进团队的发展，考核部门与被考核车间均要以提安全高绩效为首要目标，任何利用安全绩效管理进行打击，压制、报复他人和小团体主义的做法都应受到制度的惩罚。

安全绩效考核领导小组：组长：副组长：成员：安全绩效考核工作小组：组长：副组长：成员：

公司各部门、车间安全绩效考核频率为每周进行一次，一个月为一个周期，月末进行汇总得分。

车间、部门的考核标准见各车间、部门安全绩效考核表，车间、部门员工的安全考核标准由各车间、部门自己制定。

销售业绩考核方案篇二

为充分调动制造部员工工作积极性，提高劳动生产效率，建立起以岗位为基础，以工作绩效考核为核心的正向激励机制，把员工的薪酬与岗位责任、工作绩效密切结合起来，实现薪酬管理与分配的制度化，规范化shu□

二、适用范围

适用于各制造部副经理以下所有从事非计件制及计件制工作的员工。

三、员工薪资构成及分配办法

根据公司《员工薪资定级标准与考核原则》相关规定，本部门员工薪资由职级工资、工龄工资、点工工资及各项福利补(津)贴三部分构成，其中，职级工资包括“基本工资”和“考核工资”两部分。

1. 职级工资

由各制造部制定内部员工薪资定级评价指标体系，结合岗位关键度、个人工作能力等考量因素，参照《员工薪资定级标准与考核原则》之2.10《各制造部岗位、职级及薪资范围表》确定。

1.1 基本工资

该部分以职级工资总额的50%为限。作为保障员工基本生活之部分，只与当月员工个人出勤状况相挂钩。

1.2 考核工资

以各制造部岗位性质不同，该考核工资细分为非计件制考核工资和计件制考核工资两大类，该部分不以职级工资总额的50%为限。各制造部自行制定部门内考核实施细则。

1.2.1 非计件制考核工资

原则上非计件制工作岗位应依据岗位标准设立周严性关键业绩指标予以考核。

1.2.2 计件制考核工资

(1) 计件制岗位应在完成劳动定额基础上实施产量计件制考核。

(2) 公司根据各制造部当月交库计件产品的制造工资成本对各制造部计件工资进行总额控制，并于每月底汇总当月各制造部计件工资总额。酒类资料对由于各工序计件产量与各制造

部交库产量不一致造成的当月各制造部计件工资总额与应发计件工资总额不一致的情形，根据实际情况放在次月调剂。

(3)各制造部根据各工序定额、计件单价和作业员当天产量直接计算当天个人应得计件工资。计件制考核工资由生管部统计人员汇总并经过核对后交人事、财务部门办理工资发放事宜。

2. 点工工资

各制造部接受暂时没有计件单价的工作及其他临时突击性工作任务，在合理安排劳动定额前提下执行3元/小时的点工工资，此项工资在计件工资外单独报批。（此项工资从事非计件制作业的制造部员工不能享受）。

3. 工龄工资

工龄工资与员工在本企业工作年限挂钩，

4. 各项补(津)贴

4.1 全勤奖

为加强员工考勤管理，鼓励员工出满勤，根据公司相关规定，对本部门员工实行全勤奖考核制度，该项津贴额度为30元/月，按公司规定每月分解为上、下两半月考核。

4.2 交通补贴

对各制造部从事计件制工作员工及从事跟班的非计件制工作员工发放每月30元的乘车补贴，缺勤者除按章考核全勤奖外，按1元/天扣发本项补贴。

4.3 营养补贴

该项补贴结合岗位特殊性只适用于部分计件制工作岗位，具体补贴标准为lamp线配胶员、封装作业员、display线配胶员、压pcb作业员：30元/月；lamp线封装领班、品管、display线其他封装人员：15元/月。缺勤者除按章考核全勤奖外，须以实际缺勤天数扣发本项补贴。

注：此项补贴包含在各制造部当月交库计件产品制造工资成本总额之中，公司不另行发放。

4.4夜班补贴

该项补贴由制造部发放，适用于从事计件制工作夜班员工，补贴标准是：凌晨1点后3元/班，凌晨4点后5元/班。

4.5加班补贴

该项补贴由制造部发放，适用于需加班从事计件制工作的手道工序员工，补贴标准是：2元/小时。

4.6病假补贴

4.7公假补贴

凡国家规定的各种公假，如丧假、婚假、探亲假、产假等，在履行公司规定手续后，可依据相关规定享受24元/日的公假补贴。

四、试用期员工薪资待遇规定

处于试用培训期内员工，在其通过试用考察期后，其试用期薪资级别原则上依据其个人工作能力及拟聘用岗位参照公司《员工薪资定级标准与考核原则》之2.10《各制造部岗位、职级及薪资范围表》在末级内确定；在此期间内，除可依规定享受学历与职称津贴外，不享受任何其它形式的补(津)贴待

遇，但从公司内其它部门调进本部门试用培训、此前已通过进厂试用的情形除外。

销售业绩考核方案篇三

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，常常需要预先准备方案，一份好的方案一定会注重受众的参与性及互动性。方案应该怎么制定才好呢？以下是小编帮大家整理的企业绩效考核方案，欢迎阅读与收藏。

xx公司是某民营医疗集团的下属子公司，主要负责为集团收购全国各地的医院寻找目标医院，评估各目标医院，并与目标医院前期接触，在集团与目标医院谈判的过程中起主力作用。xx公司的组织架构较为简单，市场部和管理咨询部是核心业务部门，这两个部的部门目标完成情况直接关系xx公司组织目标的完成情况。xx公司的业务发展处于快速成长期，但公司员工的整体薪酬水平与市场水平相差甚远，无法有效保留核心员工，并且没有正规的绩效考核制度。今年年末，集团高层授意xx公司总经理着手建立科学合理的薪酬制度，可以在考虑人工成本的同时使薪酬水平与市场接轨，保留核心员工并对员工形成有效激励和约束。

（一）xx公司运作模式的特殊性

xx公司市场部、管理咨询部等部门的运作模式具有特殊性。市场部、管理咨询部员工的工作绩效分为可控部分和不可控部分。可控部分是指可以通过员工的最大努力可以实现的目标。不可控部分是员工最大程度去努力工作也可能在一段时间达不到的目标，但该工作可以为下一阶段的工作开展打下比较好的基础，也是应当肯定的。如与目标医院签定合同可能往往受到很多当地医疗政策和特殊情况限制的因素，受到很多因素的影响和阻碍，但是各种影响我们与目标医院合作

的因素，可以成为我们研究和突破的重点，在下一阶段和与其他目标医院合作时，我们可以很好的避免；管理咨询部办班是否能够实现利润，要受很多因素影响，也是员工个人不可控的部分。如果按照项目考核的方法对不可控的部分进行考核，考核成本较大，也比较耗时。

（二）员工工资行业竞争力情况

xx公司的整体工资水平，尤其市场部现有的工资水平在同行业属于较低水平，在人才市场上的行业竞争力不强。

经过初步调查了解，市场部员工在同行业的工资水平是相对较低的，要想留住和吸引优秀人才，我们公司现有的工资水平和绩效工资比例是不够科学的。

（三）人力资源管理的重点目标

根据公司经营目标和业务流程的分析□xx公司人力资源管理的重点目标应该放在保持公司员工稳定性上。

目前与xx公司经营目标和业务流程相同的公司极少，公司现有员工流失，行业可替代性是非常低的，一旦员工流失，公司是很难在短期内找到合适的替代员工。

因此，新招募员工实际的成本是极大的。如：新进的市场部员工，熟悉集团情况，理解接受集团低成本扩张战略，熟悉确定和收购目标医院流程一般需要3-6个月。

实际情况是，不同地方医院管理政策不同需要学习和研究，要建立自己新的客户群，实现与较多家目标医院保持合作意向上的联系，并且有与目标医院的谈判能力，能很好的掌握谈判的尺度，实际上是需要时间非常长，新员工熟悉业务的过程是对集团成本的浪费和集团重大商机的延误。

尤其是与品质较好的目标医院达成合作意向，与其谈判将是一个比较长期的事情，但是一旦谈判成功将给集团带来巨大的收益，这更需要公司的员工队伍保持高度稳定，对集团有极强的认同感和归属感。

从市场部、管理咨询部运作模式的特殊性和公司目标考虑，市场部、管理咨询部工作目标分可分为可控与不可控两部分。因此，可以把市场部和管理咨询部的业绩考核，设计为平时业绩考核加年终奖励。

1、实行年终奖励的必要性

市场部与目标医院谈判和沟通的过程是一个复杂的博弈过程，对该过程进行具体考核成本较大，可直接对与目标医院签定合同的结果进行奖励。对结果进行奖励一方面可以降低考核成本，提高市场部员工工作的积极性；另一方面可以节省公司对市场部进行阶段性考核，最后没有达成公司与目标医院合作的目的，给造成公司不必要的损失。

管理咨询部举办培训班其中组织、协调相关单位、相关部门等工作也是艺术性较强的工作，对该工作的具体过程进行考核，耗时、耗力，成本较大，对管理咨询部在实现预定培训办班目的的前提下，根据管理咨询部成本控制情况和实现利润情况进行奖励。一方面可以充分调动员工积极性，另一方面增加收入，同时公司也降低了考核成本。

实行年终奖励办法，只有员工在考核期间，为公司创造了较大利润的时候才能得到年终奖励，如果不能为公司创造利润，则是得不到任何年终奖励。

2、实行平时业绩考核的必要性

由于收购、托管目标医院的难度很大，如果单纯进行年终奖励，不进行平时的业绩考核，会使员工工作懈怠，而影响到

公司整体目标的实现。

因为员工平时的工作努力程度决定了最后实现公司与目标医院签定合同数量的概率。如：在寻找目标医院的市场调研和对具体目标医院的市场调研的过程中，市场部员工的工作努力程度直接决定了下一阶段工作的方向和定位问题，其结果为下一步工作指明了方向。如单纯只对签定医院合同的数量和品质情况年终进行奖励，就会打消员工平时工作的积极性。所以，对员工平时业绩进行考核，对市场部员工的阶段性工作进行认同和检查，也同样是非常重要的。

公司的管理咨询部也同样，管理咨询部举办培训班是要做大量平时的准备工作，如果办班因意外的不可控因素不能最后实现办班的目的，但如果处理得当，也可以积累大量的客户资源，为今后的工作打下坚实的基础；同时，管理咨询部的收集卫生行业政策，研究对应对策和策略，也是日常工作之一，这些都要在平时的绩效考核中得到体现。

如果最高绩效工资可以达到拟订的30，员工平均每个月的绩效工资可以达到20左右的水平，虽然表面比例较高，但由于原来的工资水平不是很高，实际上这是一个比较低的水平。

损失。只有在实现集团经营目标，并为集团带来更大效益的时候，才给予年终奖励，这样集团就实现了，一方面稳定投资员工队伍的目的，另一方面最大程度的实现了集团托管收购品质较高，效益、收益好的目标医院和创办更好的. 培训班的目的。

因此，应当对市场部和管理咨询部的员工进行平时绩效加年终奖励相结合的办法进行绩效管理。

采取平时绩效的考核和年终奖励相结合的办法。

平时绩效的考核主要通过kpi进行考核，涉及工作行为、工作

目标、工作结果、工作态度和员工能力及考核指标等方面KPI及其权重主要通过工作分析和员工参与最终确定，力求科学有效地考核各部门员工平时的工作绩效和工作态度。

根据公司目前运营情况，公司其他部门，主要是为市场部和管理咨询部提供支持和服务的部门，市场部和管理咨询部的工作业绩也是部门间和公司其他部门大力支持的结果。

因此，公司其他部门应当从集团对公司的年终奖励的奖金中提取一定的比例，按照其他部门对市场部和管理咨询部提供的支持和服务情况在部门间分配。这样市场部和管理咨询部也就与公司的其他部门更紧密的结合起来。其他部门会为市场部提供更好的支持，更加有利于公司总体目标的实现。

如果将来部门目标有重大调整，可以重新定位本办法。

有工资水平中拿出20左右的比例作为绩效工资实际的激励意义不大，不能够实现对员工平时业绩进行激励的本意。

员工月工资=员工现有工资×绩效工资浮动比例×员工平时绩效考核分数

1. 根据与公司签定合同的医院品质和签定合同的数量，集团对公司进行奖励。

1.1 医院品质等级的评价主体和评价方法：

由市场部根据医院的品质情况，使用目标医院等级评价指标体系，进行评价。对医院品质的评价采用可量化指标，即重视医院的硬性指标。

1.2 奖励标准如下：

(1) 在每个考核周期内，公司与每个a类级别医院签定合同

可以获得奖金10万元。

(3) 在每个考核周期内，公司与每个c类医院签订合同可以获得奖金4万元。

1.3该年终奖金部门间具体分配办法如下：

公司总经理、市场部和公司其他部门分别按以下比例发放本奖金，总经理占奖励总金额的30，市场部占奖励总金额的50，公司其他部门占奖励总金额的20。

1.4市场部的年终奖金分配办法

市场部所得奖金总额市场部经理可分得分配给市场部总金额40，同时市场部经理和公司总经理还有对市场部25的奖金分配权（该分配权，分配的奖金只能在市场部内部分配，并且市场部经理和总经理不能再分享该奖金，只有分配权，分配权的行使要参照，员工平时的业绩考核的得分情况），其余35由市场部除市场部经理以外的员工平分。

1.5其他部门内部年终奖金分配办法

其他部门奖励总金额的65，在部门间平均分配，余下金额由公司总经理根据实际情况行使分配权，进行分配。

2. 根据管理咨询部实现的利润和成本控制情况由集团对公司奖励

2.1在实现预定目标的前提下，根据成本控制情况进行奖励，奖励公式如下：

奖励金额=（预算金额—实际发生的费用）×40；

2.2根据利润实现情况进行奖励，奖励标准如下：

在每个考核周期内，奖励管理咨询部实现利润金额的25；

3. 公司经营医院年终实现利润提成办法

根据公司经营医院实现的利润情况，集团对公司进行奖励。

3.1奖励标准如下：

(1) 公司实现50万元-100万元利润对应提成比例10；

(2) 公司实现101万元-200万利润对应提成比例15；

(3) 公司实现201万元-300万利润对应提成比例20；

(4) 公司实现301万元-400万利润对应提成比例25；

(6) 公司实现501万元以上对应提成比例35。

3.2该利润在公司部门间分配办法

3.3该利润公司各部门内部分配办法

如果部门只有部门经理，则部门分得年终奖金归部门经理所有。

4. 关于员工离职和辞退时年终奖金的发放办法

该奖金每季度发放一次，分4个季度全部发放完毕，如果中间员工离职，该员工将无法得到上年度和本年度尚未发放的年终奖励。

如公司辞退员工则该员工上一年度年终奖励和本年度已经完成的签定目标医院的合同，进行提前核算，该员工只能得到部门间和部门内平均分配部分的奖金。

由于员工较少，可以实现公司负责人垂直管理，因此公司的考评负责人由总经理担任，由人力资源部负责公司业绩考评的具体组织和跟进工作。

整个考评过程本着充分沟通的态度进行，通过与员工的相互沟通实现业务的不断发展。因此，在每个考核期间第4—6个工作日由人力资源部组织绩效面谈，肯定成绩，改进不足，明确下一阶段努力方向和工作目标，各员工共同努力实现公司目标。

销售业绩考核方案篇四

国家战略发展规划中明确提出要将我国建设成一个人力资源强国的理念，而且近些年来，我国一直在向这一目标靠近，如企业对员工的知识能力水平要求不断上升等，科研企业是我国现代企业的重要组成部分。随着时代的发展，人才已经成为代表企业竞争力的重要因素，对于科研企业来说，绩效考核已经成为企业人力资源管理的一部分，这是保持企业工作能力并激励其不断提高的重要手段之一。但是，就目前的情况来看，科研企业的绩效考核仍然存在很多问题，为了更好地推动科研企业的发展，必须从多个角度入手，不断完善企业的绩效考核工作。

正确的认识是科研企业开展绩效考核工作的基础，在现代企业中，企业开展绩效考核主要是为了实现企业战略发展目标。随着科学技术的快速发展，在市场经济的大环境中，科研企业之间的竞争越来越激烈，企业人员素质的提高是企业提升竞争力的关键，而绩效考核则可以对企业员工产生很大的激励效果，进而不断促进企业员工完善自身，不断提高自身的业务能力。但是，就目前的情况来看，很多科研企业都认识不到绩效考核与企业竞争力增强之间存在的逻辑关系，所以，往往忽略了绩效考核工作的开展。

绩效考核周期安排不合理则是我国科研企业绩效考核中存在的另外一个问题，就目前来看，在我国现在的很多科研企业中，绩效考核周期安排存在两种极端现象，第一种现象是绩效考核周期过长，很多企业的绩效考核工作都被设立在了年终进行，而且会根据绩效考核结果为企业员工安排年终奖励。但是考核周期过长，会使绩效考核的准确性大幅降低，从企业整体发展的角度来看，并不利于企业人才的培养。第二种现象则是绩效考核周期过短，在企业的日常管理中，会不定时的频繁进行绩效考核，这种绩效考核方式虽然提高了考核的准确性，但是会造成企业管理成本的上升，从整体角度来看，也不利于企业的发展。

由于科研企业自身性质的特殊性，其在绩效考核指标的确立中仍然存在很多不完善的地方，很多科研企业过分注重员工的指定工作完成情况，以此作为评定员工优良的重要依据。其次，很多企业在绩效考核中忽略了定量考核和定性考核重要性，所设立的考核指标比较单一，无法对企业员工的综合能力进行正确判断。再者，由于绩效考核指标体系的不完善，导致很多企业忽略了员工基本素质的考核，忽略了基本素质的重要作用。

作为科研企业的管理者，必须认识到，绩效考核是企业人力资源管理工作的重点内容，通过绩效考核工作的开展，可以发现员工自身的问题，进而更好地培养员工的责任感和使命感，而且绩效考核工作的开展，可以对企业员工产生巨大的激励作用，使员工在日常工作中不断地完善自己。另一方面，企业也必须认识到，考核周期的合理安排对于考核工作的开展意义重大，为了确保周期安排的合理性，科研企业可以将考核周期设定为每四个月考核以此，这样既确保了考核的有效性，又不会造成企业成本的增加。

科研企业绩效考核工作存在的缺陷很大程度上是因为其指标考核体系建设不完善，所以，必须对相应的绩效考核指标予以确立。在科研企业员工绩效管理过程中，评价指标的确立

是评定企业员工工作绩效的完成情况，是企业最终评估员工绩效管理效果的主要依据。在现代科研企业中，最看中的则是企业员工的工作绩效，这些指标应该包括工作任务完成的数量、工作完成的合格率、工作中创造性成果的数量等，通过这些指标的设立，可以以此为依据对企业员工的工作绩效进行评定，然后根据评定结果对企业员工的绩效管理效果进行评价。除此之外，企业还可以设置其他方面的评价指标。如员工工作能力绩效评定指标，包括专业知识水平、经验水平、创新能力。专业知识水平是科研企业员工工作开展的基础，而经验水平是企业型员工发挥其专业能力的基础，通常情况下，在企业的老员工或者高级知识型员工比企业基层知识型员工的经验丰富。另一方面，还可以设定科研企业员工品质绩效指标，包括个人思想品德、工作责任性以及忠诚度等，通过这些指标的设立，为科研企业员工的工作绩效进行综合评定，而且在绩效考核中还要注意定量考核和定性考核的相互结合，进而不断提高科研企业绩效考核效果。

沟通反馈机制的建设和完善可以为科研企业绩效考核工作的开展提供良好的保障，由个体行为的层面进行考察，企业员工具备一种尽快掌握上级评价自身工作的根本需求。在此类信息不可以尽快反馈给职员，他们首先会迷失前进的方向，不仅不清楚自己的工作办法有没有错误，进而停滞不前，其次，他们会觉得自身的工作没有受到组织的关注，进而不再有工作动力。所以，构建一种制度化及非制度化相紧密联系的交流及反馈机制是相当关键的。机制部分的灵活性是很多科研企业具有的优点，然而，规范化不到位还是企业的劣势之一。规范有序，能够降低组织“能量”的使用，灵活、人性化能够提升组织里面的动力。规范和灵活的紧密连接，需要变成激励工作以及员工绩效管理的追求目标。通过对沟通反馈机制的完善，可以使企业领导对员工的实际需求有更多的了解，进而根据绩效考核相关结果，再结合员工所反馈的各类信息，制定出更有针对性的激励机制，进而使员工绩效考核的实际效果不断提升。

科研企业的绩效考核所存在的问题主要表现在认识不足、考核周期安排不合理、考核指标体系不完善等，为此，科研企业管理者必须加强自身认识，根据企业实际情况对考核周期进行合理安排，并且对考核指标予以明确，为了绩效考核效果的进一步提高，企业还应该建立完善的沟通与反馈机制。

销售业绩考核方案篇五

规范和提高员工的服务意识、服务标准，通过考核提升员工的工作能力、工作积极性，利用经济这一杠杆作用，推动服务质量、管理水平和经济效益的不断提高，确保总公司制定的各项工作目标顺利完成。

- 1、服务行为的标准化、规范化；
- 2、逐级考核、统一考核；
- 3、公平、公正、公开。

物管处全体员工。

- 1、考核人：各项目主管为主要考核人；公司品保部、人资部负责考核项目日常工作跟进、监督和执行。
- 2、考核周期：每月一次。
- 3、考核依据：公司各项规章制度、各操作手册的规范文件；评价个人当月重点工作的完成情况。
- 4、考核内容：（按员工各自工作职位对应对照考核）

（1）劳动纪律：出勤上有无迟到、早退、旷工等现象，遵守公司规章制度方面情况；

(2) 工作情况：工作量、工作态度、工作实绩及业主满意度；

(3) 安全方面：工作过程中有无事故发生；

(4) 执行力：对公司的计划任务完成情况及执行中的创新完善情况；

(5) 礼仪形象：举止是否文明、服务用语是否恰当、衣着（工作服）是否得体；

(6) 成品保护：设备有无丢失、缺陷，公共设施维护情况；

5、检查方式：主管每天检查，物业主任每周不定期随机检查，公司品质保障部和其他职能部门随机抽查。

特别说明：在检查过程中如出现妨碍检查或弄虚作假者，经确认情况属实的将对其加倍处罚（特别岗位5-10倍处罚）。

6、考核程序：

(1) 每月25日各项部门主管将《月考评汇总表》汇总，并报主任审核后公布；

(2) 品保部将检查、拍照记录，其他相关职能部门随机考核记录交专人汇总，计算分值后报人资部，最后由人资考评汇总。

略。