

## XX 公司员工季度绩效考核表

年 季度

(高级管理人员适用此表)

| 员工姓名        |                                       | 部门   |            | 岗位 |    |       |            |            |
|-------------|---------------------------------------|------|------------|----|----|-------|------------|------------|
| 项目          | 内容                                    | 分 数  |            |    |    |       | 直接上级<br>评分 | 隔级上级<br>评分 |
|             |                                       | 5分   | 4分         | 3分 | 2分 | 1分    |            |            |
| 业绩<br>(20%) | 目标达成度                                 | 超过目标 | 达到要求<br>目标 | 尚可 | 欠佳 | 落后    |            |            |
|             | 工作品质                                  | 上乘   | 良好         | 尚可 | 欠佳 | 很差    |            |            |
|             | 工作方法                                  | 很得要领 | 得要领        | 尚可 | 欠佳 | 不得要领  |            |            |
|             | 进度检查                                  | 追根究底 | 较好         | 尚可 | 欠佳 | 太差    |            |            |
| 能力<br>(35%) | 管理统率能力                                | 统率得力 | 稍强一些       | 尚可 | 欠佳 | 较差    |            |            |
|             | 洞察交际能力                                | 运作自如 | 较好         | 尚可 | 欠佳 | 较差    |            |            |
|             | 指导协调能力                                | 指导得力 | 较好         | 尚可 | 欠佳 | 很差    |            |            |
|             | 企划创新能力                                | 极强   | 稍强         | 尚可 | 欠佳 | 不愿用头脑 |            |            |
|             | 应变表达能力                                | 表现出色 | 较好         | 尚可 | 欠佳 | 反应慢   |            |            |
|             | 培训激励能力                                | 水平极佳 | 稍高一些       | 尚可 | 欠佳 | 很差    |            |            |
|             | 判断决断能力                                | 极强   | 正确         | 尚可 | 欠佳 | 很差    |            |            |
| 品性<br>(20%) | 人际关系                                  | 很受欢迎 | 受欢迎        | 尚可 | 欠佳 | 很差    |            |            |
|             | 协作性                                   | 配合较好 | 稍好         | 尚可 | 差  | 太差    |            |            |
|             | 个人修养                                  | 很有修养 | 有修养        | 尚可 | 差  | 太差    |            |            |
|             | 受职员尊重度                                | 很受敬重 | 受敬重        | 尚可 | 欠佳 | 不受尊重  |            |            |
| 学识<br>(25%) | 管理技能                                  | 很丰富  | 丰富         | 普通 | 不足 | 太差    |            |            |
|             | 专业知识                                  | 很丰富  | 丰富         | 普通 | 不足 | 太差    |            |            |
|             | 行业知识                                  | 很丰富  | 丰富         | 普通 | 不足 | 太差    |            |            |
|             | 发展潜力                                  | 极富潜力 | 有潜力        | 普通 | 不足 | 不可造就  |            |            |
|             | 一般知识                                  | 很丰富  | 丰富         | 普通 | 不足 | 太差    |            |            |
| 汇总得分        | 直接上级评分汇总： (业绩) + (能力) + (品性) + (学识) = |      |            |    |    |       |            |            |
|             | 签字/日期：                                |      |            |    |    |       |            |            |

|  |   |
|--|---|
|  | 隔级上级评分汇总：（业绩）+（能力）+（品性）+（学识）=<br><br>签字/日期： |
| 员工本季度绩效考核得分=直接上级评分×70%+隔级上级评分×30%<br>员工本季度绩效考核得分=<br><br>人事部签字/日期： |   |

说明：直接上级依据日常工作记录及被考核者日常表现给予评分，隔级上级依据日常检查结果及被考核者的日常表现给予评分。