

公司普通员工季度业绩考核指标格式

_____年第_____季度

部门			职位				
指标类型	指标名称	目标值	指标权重	指标说明	信息来源	考核周期	考核者
硬指标							
软指标	指标名称		指标权重	指标说明	信息来源	考核周期	考核者
版本控制	修订时间	修订内容		修订者	审核者	审批者	
	2004.01.20	版本建立					

指标量化办法

指标分类

分类	定义	细分	量化特征
硬指标	是指以数字信息作为评价依据的评价指标	正向指标	把指标增长作为评价驱动力的刚性评价指标
		逆向指标	把指标降低作为评价驱动力的刚性评价指标
软指标	是指以非数字信息作为评价依据的评价指标，贝发员工业绩考核中软指标一般指重要工作完成情况		把评价信息提供者进行客观评价作为评价驱动力的指标

正向指标量化办法

Z = 实际值/目标值	X=指标评价得分	X 计算公式
$2 \leq Z$	100	$X = 100$
$1.3 \leq Z < 2$	$90 \leq X < 100$	$X = 14.29Z + 71.42$
$1.1 \leq Z < 1.3$	$80 \leq X < 95$	$X = 75Z - 2.5$
$0.9 \leq Z < 1.1$	$70 \leq X < 85$	$X = 75Z + 2.5$
$0.5 \leq Z < 0.9$	$50 \leq X < 75$	$X = 62.5Z + 18.25$
$Z < 0.5$	$X < 50$	$X = 100Z$

特例的例外处理：

- 1、当利润目标值为负数，而实际值也为负数时， $Z = \text{目标值}/\text{实际值}$ ；
- 2、当利润目标值为负数，而实际值也为零或正数时，直接取 $Z > 1.3$ 。

计算方法：

上述 X 的计算公式利用等比例的计算方法得出：若 $a \leq Z < b$ ，对应的 $c \leq X < d$ ；则

$$(Z-a)/(b-a) = (X-c)/(d-c) \rightarrow X = (d-c)(Z-a)/(b-a) + c$$

以下各类别的量化指标的 X 值的计算方法以此类推

逆向指标量化办法

N = 目标值/实际值	X=指标评价得分	X 计算公式
$2 \leq N$	$X = 100$	$X = 100$
$1.3 \leq N < 2$	$90 \leq X < 100$	$X = 14.29N + 71.42$
$1.1 \leq N < 1.3$	$80 \leq X < 95$	$X = 75N - 2.5$
$0.9 \leq N < 1.1$	$70 \leq X < 85$	$X = 75N + 2.5$
$0.5 \leq N < 0.9$	$50 \leq X < 75$	$X = 62.5N + 18.25$
$0.5 \leq N$	$X < 50$	$X = 100N$

特例的例外处理：

- 1.当目标值为 0 时，只要发生， $X = 0$
- 2.当实际值为 0 时，无论目标值为多少， $X = 100$

软指标量化办法

实际完成情况	指标评价得分
完成情况大大超出规定的时间和质量要求	$90 \leq X \leq 100$
完成情况超出规定的时间和质量要求	$80 \leq X < 95$
及时保质完成了工作	$70 \leq X < 85$
保质完成了工作但拖延了时间	$50 \leq X < 75$
工作未完成，且工作质量差	$X < 50$

贝发集团有限公司普通员工季度业绩考核表

部门：_____ 年第____季度

职位			姓名			工号		
指标类型	指标名称	目标值	指标权重	实际值	指标得分	计分	考核者	
硬 指 标								
软 指 标	指标名称		指标 权重		指标得分		计分	考核者
员工季度业绩考核得分								
直接上级签字： <div style="float: right; margin-top: 20px;"> 日期：_____年____月____日 </div>								

贝发集团有限公司

普通员工季度考核业绩沟通表

被考核者		直接上级	
关于业绩			
本年度表现突出点：		需要改进：	
建议：			
双方签字：_____ 日期：_____年____月____日			