

中国管理资源网 <http://www.qg68.cn> 海量管理资料免费下载

# 企业管理人员绩效合同

岗位： 人力行政部长  
上级岗位： 总裁

被评估人员：  
评估人员：

评估时段：  
下级岗位： 副部长、科长  
横向协作关系： 总部各部门、员工

## 一、岗位描述

### 使命与职责：

- 1 使命：担当起集团人力资源的支持服务和控制；担负员工素质培养和提高；完善企业文化建设之责任；担负人员招聘、激励、保留之责任；担当 集团组织建设及评估和改善之责任
- 2 主要职责：1) 人力资源管理；2) 组织建设；3) 企业文化建设与推进；4) 行政管理

### 工作重点：

- 1 根据集团战略，制定人力资源规划
- 2 制定人员选拔政策，组织科长级以上岗位的人才选拔
- 3 建立优才成长机制，确定人才储备方案和育才方向
- 4 建立企业培训组织管理体系，审核并监督实施
- 5 配合人力资源项目，完成薪酬体系和组织团队绩效考核
- 6 根据企业战略规划，提出组织架构设置方案，并审定二级组织架构及岗位职责
- 7 推动企业文化建设，建立企业宣导组织管理体系
- 8 行政管理体系设计，企业规章制度审核、控制、监督和实施
- 9 部门人员的培养与考核

### 岗位成功标志：

- 1 人力资源规划实施与人才培养机制建立
- 2 费用控制在预算内
- 3 内部满意达到80%以上
- 4 人员控制在编制内；**人员流失率控制在12%/月**；人员招聘合格率≥90%、及时率达到90%；培训率完成98%

### 技能与经验要求：

- 1 大学本科以上或同等学历，四年以上人力资源开发、管理经验；具企业管理和战略管理知识
- 2 熟悉全面的人力资源开发、规划、培训、考核及薪酬体系设计；职位评估；熟悉国家人事、劳动法规
- 3 具有人格魅力，组织意识、人际理解能力、服务精神、诚实正直，积极主动性强

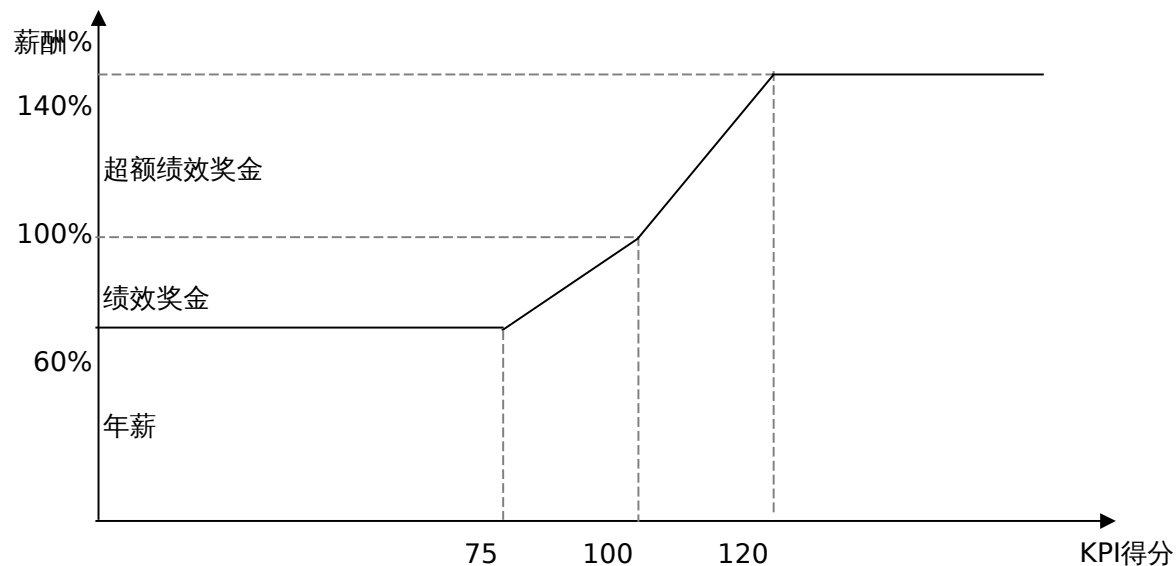
## 二、\_\_\_\_年度本岗位薪酬方案

\_\_\_\_年，\_\_\_\_\_(岗位)\_\_\_\_\_(人员)预期年收入调整幅度为\_\_\_\_%，总计为税前\_\_\_\_元(RMB)。

其中的\_\_\_\_计\_\_\_\_元为年薪，以\_\_\_\_元/月按月度发放；

其余的\_\_\_\_计\_\_\_\_元为绩效奖金，根据本绩效合同规定（KPI分值），按年度发放兑现；

如果KPI分值超过100分，根据本业绩合同规定还将获得超额奖金。



被评估人（签名）

评估人（签名）

日期

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

日期

\_\_\_\_年\_\_\_\_月\_\_\_\_日

### 三、本岗位关键业绩考核指标

#### (1) 财务面指标 (权重 %)

项目			计算规则			____年实际完成				数据来源和审核	
指标名称	计算公式	目标值	计算方法 (以实际 完成率×同比 得分)	得分	权重	年中 完成	年中 得分	年度 完成	年度 得分	数据来源	数据审核
集团劳动保险费用控制	实际保险费用/计划保险费用	≤ %	≤100%	5	5%					人力行政部	
			≥105 %	0							
			无超额奖金								
部门费用控制率	部门实际费用/预算费用	≤ %	≤100%	10	10%					财务部	
			≥105 %	0							
			无超额奖金								

#### (2) 客户面指标 (权重 %)

项目			计算规则			____年实际完成				数据来源和审核	
指标名称	计算公式	目标值	计算方法	得分	权重	年中 完成	年中 得分	年度 完成	年度 得分	数据来源	数据审核
内部客户满意度	内部客户满意度调查表	≥ 分	≥90 分	10	10%					综合办	
			≤80分	0							
			无超额奖金								

#### (3) 内部运营面指标 (权重 %)

项目			计算规则			____年实际完成				数据来源和审核	
指标名称	计算公式	目标值	计算方法 (以实际 完成率×同比 得分)	得分	权重	年中 完成	年中 得分	年度 完成	年度 得分	数据来源	数据审核
总部招聘合格率	本年度试用期不合格的人数/本年度新招聘总人数	≥ %	≥90 %	10	10%					人力行政部	
			≤80 %	0							
			无超额奖金								
总部职位招聘及时率	本年度招聘按时到岗人数/本年度需求部门要求按时到岗人数	≥ %	≥90 %	10	10%					人力行政部	
			≤80 %	0							
			无超额奖金								
总部人员离职率	当年离职人数/总部总人数	≤ %	≤10 %	10	10%					人力行政部	
			≥20%	0							
			无超额奖金								
集团人员编制控制	实际在编人数/计划在编人数	≤ %	≤100%	5	5%					人力行政部	
			≥105 %	0							



(4) 学习成长面指标 (权重 %)

项目			计算规则			____年实际完成				数据来源和审核	
指标名称	计算公式	目标值	计算方法	得分	权重	年中完成	年中得分	年度完成	年度得分	数据来源	数据审核
集团培训体系规划按时完成率	按时完成项目数/ 计划项目数	100%	100%	15	15%					人力行政部	
			≤90 %	0							
			无超额奖金								
人力资源规划项目按时完成	按计划时间完成	月 日 前完成	按时完成	15	15%					人力行政部	
			推迟15天以后完成	2.5							
			推迟30天以上完成	0							
企业文化项目按时完成	按计划时间完成	月 日 前完成	按时完成	10	10%					人力行政部	
			推迟15天以后完成	2.5							
			推迟30天以上完成	0							

## 四、业绩考评记录与薪资结算

\_\_\_\_年业绩评估结果为

财务面指标	客户面指标	内部运营面指标	学习成长面指标	KPI总分

\_\_\_\_年薪资结算结果为

(略,根据“\_\_\_\_年度本岗位薪酬方案”确定)

绩效评语 (由评估人与被评估人沟通后填写)

被评估人确认 (签名) \_\_\_\_\_

日期 \_\_\_\_年\_\_月\_\_日

评估人确认 (签名) \_\_\_\_\_

日期 \_\_\_\_年\_\_月\_\_日