

# 考核制度

一

第

为  
加  
强  
和  
提  
升  
员  
工  
绩  
效  
和  
本  
公  
司

第

第

绩  
本

二

第

对  
部  
门

经  
理  
以  
上  
人  
员  
的  
考  
核  
，  
采  
取  
自  
我  
述  
职  
报  
告  
和  
上  
级  
主  
管

对  
外  
地  
办  
事  
处  
经  
理  
和  
一  
般  
管  
理  
人  
员  
的  
考  
核  
，  
采  
取  
自  
我  
述

职  
报  
告  
和  
上  
级  
主  
管  
考

第

自

年

"A"者

10%工

年

"B"者

5%工

年

"C"者

综

"D"者

第

对

1. 月

A者

3% ;

2. 月

B者

3. 月

C者

5% ;

4. 月

D者

12% ;

5. 月

12 个 A 者

A ,

5% ;

6. 月度业绩考核为 10 个 A , 2 个 B 者 , 其下一年工资 ( 工龄工资不在其内 ) 增加

2% ;

7. 月

6 个 D 者

第

操作层面员工的年度综合考核以其月度考核为基础，

由

1. 月 A : 0.5 ; B : 0.0 ; C : -0.3 ; D : -

0.5。 12 个

2. 累 5分 "A" ;

3. 累 5分 3分 "B" ;

4. 累 3分 0分 "C" ;

5. 累 0分 "D" ;

三

第

经  
理  
人  
员  
考  
核  
时  
间  
安  
排  
在  
每  
年  
的  
六

月  
五  
日  
至  
六  
月  
十  
五  
日  
和  
一  
月  
五  
日  
至  
一  
月  
十  
五  
日  
；  
外  
地  
办

事  
处  
经  
理  
和  
一  
般  
管  
理  
人  
员  
的  
考  
核  
时  
间  
安  
排  
在  
每  
年  
四  
月  
、

七  
月  
、  
十  
月  
和  
一  
月  
的  
中

四

第

年  
度  
绩  
效  
考  
核  
结  
束  
后  
，  
应  
由

直  
接  
上  
级  
安  
排  
对  
下  
属  
的  
绩  
效  
考  
核