

《员工绩效量化考核台账的操作与应用》

1.绩效考核的基本原则：

能者多得，劳者多得，不能不劳者不得，即能又劳者倍得。

2.考核台账的架构与考核原理

2.1 营销绩效的构成

2.2 管理绩效的构成

3.员工个人产品营销量化台账

3.1 台账考核指标的设置

3.2 营销台账的业绩统计

4.业务量量化考核台账

4.1 业务量数据提取

4.2 业务量每日级差考核方法

4.3 考核级差的参数调整

案例：SL 支行业务量每日级差考核提升员工业务量应用

5.内控服务等管理事项在考核台账中的量化考核应用

5.1 内控风险事件的量化考核操作

5.2 服务管理量化考核操作

5.3 劳动纪律量化考核操作

5.4 其它管理事项的量化考核操作

6.参数表的调整与应用

6.1 参数表的考核原理核心作用

6.2 参数表的具体应用

6.3 参数表的分值设定原则

案例 1：SL 支行理财产品销售快速转换应用实例

案例 2：电子银行和信用卡捆绑营销的应用

案例 3：重点产品营销调整应用

案例 4：阶段性营销应用

7.合计表的功能

7.1 合计表的统计原理构成

7.2 如何进行网点经营分析

7.3 如何进行下月经营依据

8.员工绩效分配表

8.1 绩效分配表的分配原理

8.2 某支行绩效分配表的数据展示

案例：YH 支行低效员工的变化

9.系统储蓄存款考核策略

9.1 储蓄存款考核统计的难题

9.2 PBMS 营销系统绩效管理对储蓄存款的考核支持

案例：YH 支行储蓄存款考核实例

10、员工考核业绩的统计方法

10.1 台账如何管理和录入

10.2 员工配套每日业绩统计表应用

11.其它考核注意事项

11.1 如何设置内外员工的利益分润

11.2 考核注意事项

11.3 每月考核总结要点

11.4 一级支行营业大厅考核框架

12.常用 EXCEL 函数

13.采用本套台账后的应用效果分析

案例 1：BH 支行经营实效分析

案例 2：YH 支行经营实效分析

案例 3 : TJ 支行经营实效分析

14.本章小结

15、作业：

每个网点根据自己的员工结构和实际情况制作本网点的员工量化考核台账