

上市公司职能部门也有绩效考核吗为什么-公司各个部门如何进行绩效考核-股识吧

一、关于公司部门绩效考核问题

送你一张表，可以参考，加减。

2008年度工作满意度调查表项目：1、专业水平 2、工作责任感

3、组织协调及沟通能力 4、部门团队业务素质 5、部门培训与指导

6、关心部门员工 7、个人言行作风 8、纪律性 9、集体观念。

分优、良、中、差 4个等级，优良率低于2/3的，就成问题了。

备注：1、专业水平：专业知识丰富、专业技能水平较高，能妥善地处理部门工作。

2、工作责任感：主动积极改进工作、对工作富有责任感、不推诿工作，推卸责任，并积极向同事、上级提建议。

3、组织协调及沟通能力：有较强的组织能力、协调能力及沟通能力，与各方面关系协调，化解矛盾，说服他人以及人际交往的能力较强。

4、部门团队业务素质：部门员工团队业务素质及素养较高，工作效率高，为其他相关部门工作的开展提供及时有效的支持和服务。

5、部门培训与指导：对下属工作的开展能进行及时有效的指导、培训和帮助。

6、关心部门员工：经常与部门人员进行工作沟通，关心员工生活动态。

7、个人言行作风：为人谦逊、正直、豁达，作风正派，严格要求自己的一言一行。

8、纪律性：纪律性强，在日常工作自觉遵守公司相关管理制度，做好表率。

9、集体观念：积极参加公司组织的集体活动或培训、会议。

二、绩效考核是什么？一般公司都怎么考核？

绩效考核也称成绩或成果测评，绩效考核是企业为了实现生产经营目的，运用特定的标准和指标，采取科学的方法，对承担生产经营过程及结果的各级管理人员完成指定任务的工作实绩和由此带来的诸多效果做出价值判断的过程。

绩效考核是一项系统工程，涉及到战略目标体系及其目标责任体系、指标评价体系、评价标准及评价方法等内容，其核心是促进企业获利能力的提高及综合实力的增强，其实质是做到人尽其才，使人力资源作用发挥到极致。

绩效考核的应用是企业发展到一定阶段的产物。

不同时期的企业，有不同的考核侧重。

1、企业初创期

投入多，产出少，以人治为主，对企业经营业绩评价的必要性未能体现。

2、企业成长期 经过了原始积累，扩张速度快，经营战略目标得到确定，这时围绕企业战略目标，如何通过提高公司各部门工作效率保证目标实现的问题显得非常必要且重要。

此时企业绩效考核被摆到重要位置上，得到应用并处于不断完善状态，可促进企业发展。

3、企业成熟期 发展速度减慢，企业进入最佳发展时期，绩效考核经过了完善过程进入成熟状态，有效地促进了企业发展。

4、企业衰退期 业务发展阻滞，组织需要变革，绩效考核处于次要位置，其对企业的促进作用减弱，甚至停止。

5、企业更生期 通过产品技术、人力资源整合，企业进入新一轮的成长期，绩效考核也会随着企业变更及成长进入一个新的创新发展期。

三、公司各个部门如何进行绩效考核

你好 1.考公司各部门的月盈利.年盈利 2考公司各部门的经费的浪费
3考公司各部门人员的浪费 4.考公司各部门所用材料的浪费

四、企业内部设置绩效考核机制，对企业有帮助吗？

老板的思维和行为是由市场校正的，但是员工的思维和行为必须由薪酬校正，绩效考核及薪酬设计的原理是多劳多得、少劳少得、公平、公正、公开，只有用薪酬才能激发全员的积极性，提高全员的敏感度，企业管理才能实现“千斤重担万人挑，人人头上有目标”，这样也能留住优秀的员工。

科学的薪酬体系包含基本工资，月度绩效考核工资、年岗位股，利用科学的考核机制管理公司员工不作为、慢作为、胡作为、乱作为、假作为、恶作为的工作恶习。基本工资能够保证企业的正常运行秩序和员工的基本生活。

以实际业务为轴，对管理者整月的职责进行整理，具体了解管理者哪项职责做的好，哪项职责做的不足，并对其下一步工作计划的科学性、系统性、落地性、创新性进行精进，以此来完善以后的工作，达到工作的时量、数量、质量的标准。

之前也听过卢万通老师的立体化考核及薪酬设计，对标公司的一些考核机制也做出了具体的方案调整，现在还在逐步的调节当中。

绩效考核机制的设立主要就是要适合自己的企业，落实要按照标准，不能流于形式。

五、作为公司的HR，遇到了职能部门绩效考核难题，怎么对职能部门制定合理的绩效考核指标呢？

您好，我是华恒智信的一名分析员。

职能部门的工作大多是事务性工作，没有明确的业务指标，工作业绩难以用数字来衡量，所以在进行绩效考核时，我们要针对职能部门的工作特点进行绩效量化考核，设置科学合理的量化考核指标。

下面是我们之前做过的职能部门绩效量化考核指标的项目纪实，希望对您有所帮助。

从工作职责出发，设计量化考核指标。

基于各部门的核心工作职责从工作量、工作质量、工作效率三个维度设置绩效考核指标，并对考核指标进行量化。

（1）工作量维度。

管理职能部门的工作虽然无定形，但是很大一部分工作是可以进行量化的，可用数量来衡量工作量。

有些工作不是单纯的一个步骤就可以完成，则进行流程化分析，从每个流程步骤对整个工作进行考核。

（2）工作质量维度。

工作质量维度的指标设计可以考虑该项工作质量不合格的话会继续进行什么工作。

（3）工作效率维度。

将考核中常用的“及时性”这一空泛的指标转化为延迟次数。

对某项工作约定一个合理的期限，在该期限内未完成，即认为工作效率不达标。

希望以上建议对您有所帮助，如果想要更详细的了解，欢迎访问人力资源专家——华恒智信官方网站查看成功案例。

参考文档

[下载：上市公司职能部门也有绩效考核吗为什么.pdf](#)

[《股票变st多久能退市》](#)

[《启动股票一般多久到账》](#)

[《场内股票赎回需要多久》](#)

[《高管离职多久可以转让股票》](#)

[下载：上市公司职能部门也有绩效考核吗为什么.doc](#)

[更多关于《上市公司职能部门也有绩效考核吗为什么》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/chapter/67525195.html>