

# 上市公司证券部如何进行绩效考核- 如何进行绩效考核才科学有效-股识吧

## 一、绩效考核应该怎样执行？

步骤如下：1.先有几位高层和人力资源经理先开会，目的是讨论出最近一年的企业工作目标。

在几个方向各自订立追求的目标。

如营业额，利润额或利润率，产品研发，客户数量等等。

目标不要太遥远，要确实可行，公司目前的人力可以做的到的。

2.将这些目标分解到各部门，各自承担某些任务项。

后勤、行政、财务、人力资源则主要以部门职责来定义目标。

所有的目标都要量化，而且明确。

不能以“完成领导交办任务”，“加大管理力度”当做目标。

要如“招聘成功率达到XX%”，“人员主动离职率低于XX%”等具体量化明确的目标。

才能考核。

3.人力资源部设计需要用到的考核表格。

如组织绩效考核表，个人绩效考核表，绩效反馈面谈记录表，员工绩效申诉表等等需用到的表格。

并且相应的定出初步的绩效考核暂行办法4.召开部门主管会议，高层领导必须列席。

有人力资源部将已经定好的部门目标和各部门主管讨论，并且取得部门的承诺。

5.安排一次主管绩效考核能力培训，主要讲述a.绩效考核对公司的用处b.

如何利用绩效考核有效管理的工具c.绩效考核任务布置于分解方法，与员工沟通的方法和原则d.绩效考核的周期、期间工作检查时间、检查方法、记录方法e.绩效考核可能出现的误区及造成的影响6.公布绩效考核制度暂行办法，并且公布考核执行时间。

公布和执行时间间隔必须超过半个月，让员工有心理准备。

7.到达预定执行时间时，要求各部门主管对各自部门员工进行绩效任务分配沟通，并且取得任务分配报告与计划。

填写组织绩效考核表和个人绩效考核表的计划部分，空白部分留待绩效考核时填写。

一式三份，一份交人力资源部，一份员工留存，一份部门留存。

8.进行正常工作，主管依照约定检查时间进行绩效期间检查。

前几次绩效考核周期建议三个月，不要太长。

一方面可以调整绩效指标，一方面多锻炼主管的绩效考核能力，发现绩效考核问题

等等。

9.到绩效考核周期末，开始进行绩效考核。

主管分别和员工进行绩效面谈，并且完成个人绩效考核表与组织绩效考核表，交回人力资源部进行统计与分布。

10.依照绩效考核的结果，对员工进行约定的奖励。

并且重新审核绩效考核制度、指标、缺陷、错误、数量、新目标等等，调整之后，再重复6-9点。

逐步完善绩效考核制度。

## 二、绩效考核怎么做？求高人指点！！

## 三、从那几个方面上市公司经营绩效评价

1、每股盈利2、净资产收益率3、每股现金流4、盈利增长率

## 四、证券业绩考核怎么计算的

基本任务大致都一样广州为例大部分的证券公司的基本任务都是方案一：每月3个有效户（有效户概念：当月新开户，并且该新客户打入证券账户资金达到1万元以上或者当月交易金额达到1万元以上。

有少部分公司的有效户是5000元起步）方案二：新增资产30万（当月如果只开到一个户，但是该户资产有30W，那也算完成基本任务）达到任一方案均算完成基本任务。

基本任务以上的提成很多公司就不一样了。

你可以具体咨询该证券公司

## 五、怎么进行绩效考核才能真正有效

绩效管理是一个完整的闭环系统，由绩效计划制定、绩效辅导实施、绩效考核评价

以及绩效结果应用等几个环节构成。

绩效考核只是绩效管理循环中的一个环节，很多企业把绩效管理简化成了绩效考核，最终绩效管理不仅没有带来组织绩效的提升，相反成为各级管理人员的一个负担。

如何才能使绩效考核确实产生效果，从而避免纸上谈兵、流于形式的局面，需要解决以下几个关键问题：1、树立科学的绩效考核理念。

2、加大培训与宣传工作。

通过宣传，使员工对绩效考核系统的组成及各部分间的有机联系非常了解，而且对实施员工绩效考核方案的内在联系认识清楚。

3、考核方案要与企业所处行业和发展阶段相匹配，避免完美主义和“毕其功于一役”的思想。

4、做好职位分析，打牢绩效考核的基础。

5、强化绩效考核制度建设。

制定绩效考核制度，是将绩效考核体系设计的结果用制度化的措施稳定下来的重要环节，是巩固绩效考核体系设计成果、规范、督促公司员工认真执行的手段。

6、认清绩效考核的真实目的，正确使用考核工具。

7、进行富有成效的绩效沟通。

很多企业的领导者和管理者对于绩效沟通言行不一，理解但不重视，疏于沟通，这会强化员工对“考核成为监控我们工作的一种手段”这一认识误区。

## 六、如何建立上市公司绩效考核体系？

建立上市公司绩效考核体系须做到：

- 1) 完善公司规章制度.
- 2) 建立公司各级岗位明细责任制.
- 3) 确定绩效考核制度.
- 4) 设置绩效考核工资级别.
- 5) 选择绩效考核方案的实施，监督，检查人员.
- 6) 切实执行.
- 7) 及时反馈并处理信息.
- 8) 与时俱进，调整迅速.

## 七、绩效考核怎么做？求高人指点！！

首先，要搞清楚企业领导考核的目的是什么？这个问题的结果直接影响绩效考核工作的“战略性”规划。

其次，要弄明白企业的土壤能种什么苗？这个问题的回答能帮助你明了绩效考核工作能够达到的“深度”。

最后，要清晰知道自己的“斤两”。

如果人力资源部长长期以来一直就是公司可有可无的部门，人力资源经理一直都排斥在公司经营层之外，开公司年会都会忘记通知的角色，那么最好还是不要提什么“绩效考核”，那只能满足自己“被骂”的受虐心理。

公司总裁要求人力资源部做绩效考核无外乎以下几种目的：

1、大家都绩效考核了，咱也是正规公司，马上把绩效考核搞起来。

遇到这种注重形式、追求时髦的BOSS，人力资源的工作还算好做。

主要方法是概念新颖、紧跟HR前沿，写个绩效考核计划，从SWOT分析到MBO建立，到SSF的提出，干脆就弄个BSC，也尝试下KPI的考核体系，到网上一搜就可以找到相关名词。

用是可以，千万不要弄巧成拙，要注意使用的分寸。

原则就是：概念要新，操作简单（可以和考核制度中的概念没有任何关系），千万不要为难同事，更不要为难自己。

到网上发几篇文章证明自己是专家糊弄下老板就可以了。

2、看看大家到底有没有偷懒。

我每天都要给员工发工资，但是他们有没有为公司创造利润？要绩效考核。

这样的BOSS追求的短期效益，企业大多也正处于成长状态。

在激烈的市场竞争中，没有利润就意味着死亡，市场增长太慢也得死。

这种状况下，绩效考核也比较好做，就是实施目标管理，KPI指标主要采用利润和市场占有率及成本控制。

针对单个人也可以采用投入产出率进行考核，一切以量化的指标为准，当然，配套的工资管理也要以低收入、高提成或者高分红为主。

3、企业已经从高速发展走向平稳前行，公司的市场占有率、利润比较稳定，BOSS认为自己已经是行业内数一数二的企业，管理自然要上一个台阶，因此绩效考核也要做的配合自己的身份，考核的目的是要达到企业和员工的共赢。

这种要求势必把企业战略目标和员工战略目标进行有效的结合，同时上上下下必须认识到绩效考核不是人力资源部门的事情，而是直线经理的工作。

直线经理通过绩效考核，发现下属工作的不足而改善之，了解到下属的能力而培养之，而绩效管理的目的不仅仅是考核，更主要的是帮助员工成长，帮助部门提高绩效，帮助企业增值。

但是，这对企业人员的管理水平有很高的要求。

首先，是人力资源的专业素质有没有达到要求，其次是公司中层经理有没有达到相应的管理水平？NO！对于大多数企业来说，这个要求还是比较高的，因此各类咨询公司和专家涌现出来，根据国外先进经验和理念提出了一整套的改革方案。

于是乎，一批有一批的企业带上了“光环”，最后不知所踪，活着的说“这不适合国情”，咨询公司说：“企业管理水平差、执行力弱，成功管理体制无法复制”。

我说，适合的就是合理的，不在于是否理念先进，只要目标明确即可。

“不管黑猫白猫，抓住耗子就是好猫”，“不管海龟还是土鳖，企业赚钱了就是金龟”，“不管是旧思想还是新观念，达到绩效目的了就是好办法”。

说来说去，也没有什么好办法借鉴给大家，但是有一句话要分享：考核能力也好，

