

《绩效机制》作业训练

XXX

XXX

XXXXXXXXX

www.xdgy100.com

组合机制

案例1:某连锁企业

区域经理岗位组合激励方案表							
岗位名称		① 基本工资	② 绩效	③ PK+荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
区域经理		A级6000元 B级4500元 C级3000元	绩效: 销售流水70% 毛利额: 20% 动态指标10% 综合得分: 80分以下: 0 80-90分: 50% 90-95分: 70% 95分以上: 按实际得分	季度业绩标杆 (1500元) 季度连带标杆 (1500元) 服务标杆 (1000元) 储值标杆 (1000元) 同比增长标杆 (1000元) 月度达成冠军 (1000元)	年度业绩达成奖金 (2万) 年度利润达成奖金 (2万)	轻微: 违反制度规范200元/次 中度: 连续两个季度不达标2000元 天条: 违反公司价值观、泄漏公司机密	员工收入 = (①+②) *12+③+④ -⑤
收入测算	最高	7.2万	12万	2.8万	4万	0	26万
	合理	5.4万	8.4万	1.2万	2万	0	17万
	最低	3.6万	6万	0	0	-4000元	9.2万
实际达成							
编制人姓名:						日期:	

组合机制

案例2:某制造企业

生产主管 岗位组合激励方案表

岗位名称		① 基本工资	② 绩效	③ PK+ 荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
生产主管		A级 5000 B级 4000 C级 3000	人效提升30% 4000元	三位主管PK	1.人效环比上升50%: 6个月平均基本工资	1.重大安全事故当期绩效为0;	员工收入 = (① + ② + ③) * 12 + ④ - ⑤
		A级: 准时交单率 100%	人效提升20% 3000元	1.平均良品率上升第一名 3000	2.人效环比上升30%: 3个月平均基本工资	2.发生违法或者严重违纪行为者解雇	
		B级: 准时交单率 98%以上	人效提升10% 2000元	2.平均良品率上升第二名 1000	3.人效环比上升10%: 1个月平均基本工资	3.产生一次客诉通报, 2次客诉降级并通报	
		C级: 准时交单率 96%					
收入 测算	最高	5000元/月	4000元/月	3000/月	30000元/年		174000元/年
	合理	4000元/月	3000元/月	1000元/月	15000元/年		111000元/年
	最低	3000元/月	2000元/月	0	5000元/年		65000元/年
实际达成							

编制人姓名: XXX

日期:

组合机制 (案例仅供参考)

区域设备主管岗位组合激励方案表

岗位名称		① 基本工资	② 绩效	③ PK+荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
区域设备主管		一星6000元 二星6500元 三星7000元 四星7500元 五星8000元	1) 设备故障时间60% (好) : 达成当月目标 (1800元) 时间±1小时, 绩效±180元; 2) 设备维修费用40% (省) : 达成月度目标 (1200元) ; 费用±5%, 绩效奖金±120元	1) 每月评比“月度最佳设备区域”(团队奖), 最低设备故障率低且达标, 奖励500元, 并总结分享; 2) 每半年评比“设备守护神”(个人奖), 最低设备故障率且达标, 奖励现金2000元, 并总结分享	1) 达成部门年度目标保底线, 奖励0.5个月平均工资; 2) 达成部门年度目标合理线, 并拿过“月度最佳设备区域”奖, 奖励1个月平均工资; 3) 达成部门年度目标挑战, 并拿过“设备守护神”奖, 奖励2个月平均工资	1、发生重大安全事故取消当年评比、晋升资格, 当月绩效工资为0 2、在绩效低于年度保底线区域团队, 由部门员工和生产主管投票选出一名年度“设备失守者”, 并降为一星 3、违反企业价值观、弄虚作假, 立即解雇	员工收入= (①+②) *12+③+④ -⑤
收入 测算	最高	8000元/月	6000元/月	10000元/年	20000元/年		19.8万
	合理	7000元/月	3000元/月	——	10000元/年		13万
	最低	6000元/月	0元/月	——	5000元/年		7.7万
实际达成							
				编制人姓名:	日期:		

组合机制 (案例仅供参考)

销售经理岗位组合激励方案表

岗位名称		① 基本工资	② 绩效	③ PK+荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
销售经理		1级-4000 2级-4500 3级-5000 4级-5500 5级-6000	1、提成=业绩*0.2‰; 季度结算 2、绩效 (1) 业绩收入 70%=3500, 直接计算达标率 ±1%±350元 (2) 销售毛利 30%=1500; ±1%±150元	1、月销售冠军奖励2000元; 2、年度销售冠军奖励50000元	1、达成部门保底业绩目标: 1倍标准月薪; 2、达成合理: 2倍标准月薪 3、达成挑战: 3倍标准月薪	1) 连续三个月业绩不达标降级; 2) 发生违法或严重违纪行为者解雇	员工收入= (①+②) *12+③+④ -⑤
收入测算	最高	6000/月	10000/月	74000/年	33000/年	-	29.9万/年
	合理	5000/月	5000/月	-	20000/年	-	14.0万/年
	最低	4000/月	0	-	9000/年	-	5.7万/年
实际达成							

编制人姓名:

日期:

组合机制 (案例仅供参考)

生产主管岗位组合激励方案表

岗位名称		① 基本工资	② 绩效	③ PK+荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
生产主管		A级-7000 B级-6000 C级-5000	1、生产计划完成率40% (4000元) 2、生产合格率30%* (2000元) 3、生产成本控制30% (2000元)	1、月产能刷新奖1000元/月 2、季度成本节约明星车间奖3000元	1、达成产能保底业绩目标: 1倍标准月薪; 2、达成合理: 2倍标准月薪 3、达成挑战: 4倍标准月薪	1) 最大安全事故当期绩效为0; 2) 发生违法或严重违纪行为者解雇	员工收入 = (①+②)*12+③+④+⑤
收入测算	最高	7000/月	8000/月	24000/年	40000/年	-	24.4万/年
	合理	6000/月	4000/月	-	20000/年	-	14.0万/年
	最低	5000/月	0	-	10000/年	-	7.0万/年
实际达成							

编制人姓名:

日期:

组合机制 (案例仅供参考)

裁剪组长岗位组合激励方案表

岗位名称		① 基本工资	② 绩效	③ PK+荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
裁剪组长		初级5000元 中级6000元 高级7000元	月裁剪产量达到车工人均8.5套： 1) 达到8.5套不加不扣，达到8.8套加考核10分， 2) 完不成人均8.5套每降0.1套扣考5分核以此类推（订单不足时另计） 对应级别： 高级2000元 中级1500元 初级1000元	1) 连续3个月完成定额耗料奖励2000元， 2) 连续6个月完成定额耗料奖励4000元， 3) 连续9个月完成定额耗料奖励6000元。	1) 年终产能达到合理目标，给予多1个月工资 2) 达到挑战目标，给予多2个月工资奖励	1) 裁剪裁错10套内给予警告； 2) 20-50套按成本赔付； 3) 50套以上解雇。	员工收入= (①+②) *12+③+④-⑤
收入测算	最高	7000/月	2000/月	6000	14000		12.8万
	合理	6000/月	1500/月	4000	6000		10万
	最低	5000/月	1000/月	2000	5000		7.9万
实际达成							

编制人姓名：

日期：

组合机制 (案例仅供参考)

注塑工岗位组合激励方案表

岗位名称		① 基本工资	② 绩效	③ PK+荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
注塑工		1星: 2000元 2星: 2300元 3星: 2600元 4星: 2900元 5星: 3200元	计件: 21.36/吨	①产量明星: 产量数达标, 合格率达 标且产量达成率最高者, 奖励300元/月 ②质量明星: 产量数达标, 合格率达 标且合格达成率最高者, 奖励300元/月 月度明星: 产量数达标, 合格率达且达成率综 合得分最高者, 奖励500 元/月	公司达成利润保底值, ①奖励1个月基本工资 ②当年内选过当月单项 明星3次以上, 再奖励 半个月基本工资 ③当年内当选过月度明 星三次以上, 再奖励2 个月基本工资 (备注: ②、③项不重 复累计, 选高值执行)	生产数量保底值 未完成(主责原 因): -100元/吨 生产质量产生废 品的: -300元/批 次 生产质量产生返 工的: -100元/批 次	员工收入= (①+②) *12+③+④- ⑤
收入测 算	最高	3200元/月	5126元/月	800元/月	10500元/年	/	12万
	合理	2600元/月	4272元/月	300元/月	3900元/年	/	9万
	最低	2000元/月	0元	0元	2000元/年	/	2.6万
实际达成							

编制人姓名:

日期:

组合机制 (案例仅供参考)

财务总监岗位组合激励方案表

岗位名称		① 基本工资	② 绩效 (括号内为目标权重)	③ PK+ 荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
财务总监		1星：15000元 2星：17500元 3星：20000元 4星：22500元 5星：25000元	1、利润目标达成率 (40%)：达成当月目标：5334元，±1% ±540元； 2、到期回款率 (30%)：达成当月目标：4000元 ±1% ±400元 3、预算偏差率 (20%)：达成当月目标：2666元 ±15%区间外，±5%之内，+300元，±15%以外，差1%，-300元 4、财务公告(数据)准确率 (10%) 达成当月目标：1333元 多错1次，-300元/次	无	达成公司利润 保底目标：奖励1个月平均工资； 达成公司利润合理目标，奖励3个月平均工资 达成公司挑战目标，奖励5个月平均工资	资金安全出现问题：当月绩效为零取消年度晋级资格； 公告数据产生重大失误(社会影响恶劣)：开除	$员工收入 = (① + ②) * 12 + ③ + ④ - ⑤$
收入测算	最高	25000元/月	14400元/月	/	19.7万/年		66.98万
	合理	20000元/月	13333元/月	/	10万/年		50万/年
	最低	15000元/月	0元/月	/	0元/年		18万
实际达成							

编制人姓名：

日期：

组合机制 (案例仅供参考)

招聘经理岗位组合激励方案表

岗位名称		① 基本工资	② 绩效	③ PK+荣誉	④ 年度奖金	⑤ 电网机制	合计
招聘经理		首席10000元 中级8000元 初级5000元	1) 核心岗位员工流失率≤1~2% 2) 核心岗位到岗时间15天内~30天内 3) 招聘计划达成率100% 对应级别： 首席4000 中级3000 初级2000	核心岗位提前转正： 1500元/季度	1) 核心岗位员工流失率 2) 核心岗位招聘到岗达标	核心岗位招聘达成率≤80%，降一级	员工收入= (①+②)*12+③+④+⑤
收入测算	最高	10000/月	4000/月	1500/季	10000	/	17.95万
	合理	8000/月	3000/月	/	8000	/	14万
	最低	5000/月	2000/月	/	5000	/	8.9万
实际达成							

编制人姓名：

日期：