



帮东
BD

帮东管理技术应用

BANGDONG
GUANLI JISHU
YINGYONG

刘志田 著

山东大学出版社

帮东管理技术应用

刘志田 著

山东大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

帮东管理技术应用/刘志田著. —济南:山东大学出版社,2008.9

ISBN 978-7-5607-3651-8

I. 帮...

II. 刘...

III. 企业管理—经济评价

IV. F270

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2008)第 139141 号

山东大学出版社出版发行

(山东省济南市山大南路 27 号 邮政编码:250100)

山东省新华书店经销

山东华鑫天成印刷有限公司印刷

787×1092 毫米 1/16 6 印张 102 千字

2008 年 9 月第 1 版 2008 年 9 月第 1 次印刷

定价:42.00 元

版权所有,盗印必究

凡购本书,如有缺页、倒页、脱页,由本社营销部负责调换

前 言

“帮东管理技术应用”是由山东新银麦啤酒有限公司退休高管、香港恒新石业蒙阴新华石材有限公司总会计师刘志田,在长期从事于管理的实践中探索出来的“人、财、物三项资源管理技术”研究课题。作者于1996年开始业余研究,1997年退休后从事专业研究。在蒙阴县科学技术局的支持下,该课题经逐步完善后被列入市科研项目。此后,作者本着人、财、物三项资源管理技术必须来源于实践的管理理念,于2004年在盛和纺织有限公司经过试用、总结、修改后完成。本项管理技术成果于2005年3月由临沂市科学技术局组织专家通过鉴定,并获得市科学技术进步奖(原获奖名称为BOSH)。在此基础上,为了适应和贯彻落实国家经济法规,适应物质文明建设和精神文明建设的需要,经过深入探讨研究与完善,全套技术版本于2008年5月完成。

“帮东管理技术应用”包括劳动者岗位工作成绩测评程序、企业财务收支成本控管程序、企业产销成本控管程序、政府执法服务质量测评程序等方面的内容。“帮东”是管理技术字号名称或管理技术商标品牌概念。帮东管理技术是以科学发展观为指导,以解决人、财、物管理技术难题为宗旨,在实践中研究创新出来的高管技术。

“帮东管理技术应用”具有以下特点:(1)工作成绩测评技术创新思路独特,是利用数字技术定式测评界定劳动者岗位工作成绩的新发明;(2)工作成绩测评技术概念清晰,通俗易懂;(3)工作成绩测评理念具有创新意义,符合科学发展的硬道理;(4)工作成绩测评合格标准先进实用,是以劳动者岗位责任指标完成率的100%为合格标准,既合理又通用;(5)工作成绩测评程序简捷明了,既能便捷测评界定劳动者的岗位本月工作成绩合格率,又能公正测评界定劳动者的岗位持续工作成绩合格率;(6)工作成绩测评技术适应领域



广泛,凡是需要管理劳动者的行业都能应用。它的管理思想指导系统是以科学、文明、公开、公平、和谐为理念,是对人力资源管理理论的创新。它的管理技术操作系统,是以科学、实用、有效、简单为标准,克服了现有人力资源管理模式繁杂的弊端,解决了不能利用数字技术定式测评界定劳动者岗位工作成绩的疑难问题。

“帮东管理技术应用”具有广泛的应用价值:企业利用它作工具,能够强化人、财、物三项资源管理;地方政府利用它作监控,能够强化执法服务质量;学校利用它进行管理,能够培养适应市场需要的高素质人才;有关专业高校生利用它作装备,能够找到理想的创业、就业机会;在职会计培训利用它作教材,能够教育在职会计转变理念、更新知识、提高技能;企业财务管理爱好者利用它从业管理,能够成为当今财务高管技术人才。

本书表格较多,为保持内容的完整性和便于阅读理解,各章表格均放在章后,特此说明。

作 者
2008年8月

目 录

第一章 帮东管理技术培训课题	(1)
一、人力资源管理技术培训课题	(1)
二、财力资源管理技术培训课题	(2)
三、物力资源管理技术培训课题	(3)
第二章 岗位工作成绩测评系统	(5)
一、岗位工作成绩测评管理理念	(5)
二、岗位工作成绩测评合格标准	(6)
三、岗位本月工作成绩测评程序	(7)
四、岗位工作成绩工资考核程序	(8)
五、岗位持续工作成绩测评程序	(9)
六、岗位工作成绩测评流程	(11)
七、不同岗位工作成绩测评程序举例	(12)
表 2-1 岗位工作成绩测评表	(12)
表 2-2 岗位工作成绩工资核算程序表	(13)
表 2-3 工业企业各岗位持续工作成绩汇总表(模拟)	(14)
表 2-4 市场营销岗位工作成绩测评程序(一)	(15)
表 2-5 市场营销岗位工作成绩测评程序(二)	(16)
表 2-6 市场营销岗位工作成绩测评程序(三)	(17)
表 2-7 注册会计师岗位工作成绩测评程序	(18)



第三章 财务收支成本控管系统	(19)
一、企业财务管理模式评价分析	(19)
二、企业财务收支权责连带管理程序	(20)
三、企业财务票据控制管理程序	(22)
四、企业物流进出平衡控管程序	(23)
五、企业物价成本控制管理程序	(24)
六、企业销售往来账款成本核算程序	(25)
七、企业财务收支成本计划预算程序	(26)
八、企业内部流动资产成本核算程序	(27)
九、企业财务收支内部审计监督程序	(30)
表 3-1 企业票据管理台账	(32)
表 3-2 企业票据管理存根封面	(33)
表 3-3 企业销售往来账款客户管理档案	(34)
表 3-4 财务收支成本计划预算表(模拟)	(35)
表 3-5 子公司经营者岗位业绩测评程序	(36)
表 3-6 子公司会计岗位审计测评程序	(37)
表 3-4 财务收支成本计划预算表(模拟)	(37)
第四章 产品生产责任成本控管系统	(38)
一、产品生产责任成本控管理念	(38)
二、产品生产责任成本控管标准制定	(39)
三、产品生产责任成本核算分析程序	(40)
四、产品生产责任成本考核评价程序	(41)
五、产品生产责任成本盈亏分配规则	(42)
表 4-1 产品生产责任成本计划标准制定程序表	(43)
表 4-2 产品岗位工资单价测算程序表	(44)
表 4-3 产品生产成本耗用材料核算程序表	(45)
表 4-4 产品生产责任成本盈亏核算程序表	(46)
第五章 产品销售责任成本控管系统	(47)
一、产品销售责任成本控管理念	(47)
二、产品销售责任成本控管标准制定	(48)



三、产品销售责任成本调拨单价设计	(49)
四、产品销售责任成本核算分析程序	(49)
五、产品销售责任成本考核评价程序	(50)
第六章 政府执法服务质量测评监控系统	(52)
一、政府执法服务质量测评监控程序	(52)
二、企业会计从业质量测评监控技术	(54)
三、企业守法经营纳税质量测评监控技术	(55)
四、税务干部岗位工作成绩测评技术	(56)
五、贯彻落实经济法规测评监控程序	(56)
表 6-1 企业会计从业质量测评程序(一)	(58)
表 6-2 企业会计从业质量测评程序(二)	(59)
表 6-3 企业会计从业质量测评程序(三)	(60)
表 6-4 企业会计从业质量测评程序(四)	(61)
表 6-5 注册会计师从业质量测评程序	(62)
表 6-6 企业纳税质量测评程序	(63)
表 6-7 税务干部岗位工作成绩测评程序(模拟)	(64)
第七章 教育行业工作成绩测评系统	(65)
一、高校师生成绩测评理念与方法	(65)
二、中小学教师岗位考核理念与方法	(66)
表 7-1 教育行业管理岗位工作成绩测评程序	(71)
表 7-2 中学教师岗位工作成绩测评程序	(72)
表 7-3 一般教师岗位工作成绩测评程序	(73)
表 7-4 中学生持续学习成绩测评程序	(74)
表 7-5 学生持续学习成绩汇总程序	(75)
附录一 盛和公司物流、会计岗位考核案例	(76)
附表 1 盛和公司机物料采购员岗位工作成绩考核	(76)
附表 2 盛和公司成本预算会计岗位工作成绩考核	(77)
附表 3 盛和公司原料库管员岗位工作成绩考核	(78)
附表 4 盛和公司成品库管员岗位工作成绩考核	(79)
附表 5 盛和公司材料会计岗位工作成绩考核	(80)



附表 6 盛和公司往来账会计岗位工作成绩考核	(81)
附表 7 盛和公司物料回收会计岗位工作成绩考核	(82)
附表 8 盛和公司部室职能管理岗位工作成绩考核	(83)
附录二 帮东管理技术研究主要参加人员名单	(84)

第一章 帮东管理技术培训课题

一、人力资源管理技术培训课题

搞活人力资源的正确理念,是测评劳动者的岗位工作成绩。因为劳动者的劳动目的:一是为了物质追求需要,求得生存和发展;二是为了精神追求需要,求得工作成就和快乐。所以,必须适应劳动者的需要才能搞活人力资源。

怎样才能适应劳动者的物质追求需要呢?那就需要把它的岗位本月工作成绩测评界定出来,才能够有依据兑现劳动报酬;只有在公平、公正、公开奖惩激励劳动者赚文明钱、不赚黑钱的环境下,才能够调动劳动者的工作积极性和创造性,节约能源、降低物耗、减少排放、避免污染,共同构建物质文明的节约型社会。

怎样才能适应劳动者的精神追求需要呢?那就需要把它的岗位持续工作成绩合格率测评界定好并排出顺序来,才能够树立先进目标,鞭策落后,弘扬文明,鼓励劳动者学先进、赶先进,求成就、争光彩,学好人、做好人,学善良、做好事,讲文明、树正风,共同构建精神文明和谐社会。

中华民族的传统文明理念,是“有理走遍天下,无理寸步难行”。“帮东工作成绩测评系统”,能够公正测评界定劳动者的岗位本月工作成绩合格率。按照劳动贡献值合理兑现劳动报酬,必然能调动劳动者的工作积极性和创造性;公平地将劳动者的岗位持续工作成绩测评界定与排名,必然促使劳动者保持旺盛的工作活力,起到岗位竞争无止境的管理作用。也就是说,“帮东工作成绩测评系统”有理、有据,顺理成章,既能适应劳动者的物质追求需要,又能适应劳动者的精神追求需要,也能适应管理者的管理需要。所以,它是搞活人力资源、强化物质文明建设与精神文明建设兼容相结合的测评技术。



劳动者岗位责任指标测评理念：

1. 在测评劳动者岗位工作过程时，必须与工作效率测评相结合，否则，无效率的工作过程就没有管理的意义。

2. 在测评岗位工作效率时，必须与工作质量测评相结合，否则，无质量的工作效率就没有管理的意义。

3. 在测评岗位工作质量时，必须与工作成本测评相结合，否则，浪费资源就失去了管理工作质量的意义。

4. 在测评劳动者岗位本月工作成绩合格率时，必须与物质激励相结合，否则，就不能调动劳动者的工作积极性和创造性。

5. 在利用物质激励劳动者时，必须与持续工作成绩排名精神鼓励相结合，否则，容易导致劳动者只求物质文明，不求精神文明。

劳动者工作岗位测评系统体现的是劳动者岗位“有权必有责、权责必相等、优劣必奖惩”的正确管理理念，只有遵循它才能激活人力资源。

二、财力资源管理技术培训课题

（一）企业财务收支成本控管理理念

1. 企业搞好财务管理的正确理念，是采用数字技术理财模式。当前有些企业为什么不采用数字技术理财模式呢？一是企业经营者的理财观念落后，认识不到数字技术理财的作用；二是企业高管者的理财知识落后，不会设计数字技术理财应用程序，迫使它采用传统落后的“过程控制”理财模式，只管财务收支过程控制、不管财务收支成本控制结果如何，而导致财务收支成本核算信息失真、反馈慢、质量差。在当前数字技术日趋成熟，电信、金融、交通、超市等行业都采用数字技术理财模式的形势下，迫使企业转变理念，更新知识，改革模式，采用数字技术去理财。否则，容易导致企业财务收支成本控管混乱，重者导致企业亏损，造成产品经营失败。实践证明，凡是财务收支成本控管不善的企业，都不能做强、做大。例如，有些民营企业在创业之初抓住市场机遇，依靠正确的经营决策赚钱发展起来，事后却因财务管理不善，只会赚钱不会省钱，而导致企业破产，“自己打败了自己”。也就是说，凡是财务管理不善的企业，都寿命短，长不大，做不强。因此，企业只有采用数字技术理财模式，才能获得持续经营，健康发展，先做强，后做大。

2. 企业财务管理的重中之重，是搞活流动资产资源。但当前有些企业为什么不能搞活流动资产资源呢？其主要是存在以下问题：（1）企业经营者的



理财观念指导系统落后,因为计算机信息处理系统好装,但企业经营者的陈旧理财观念指导系统难移,它认识不到就像银行那样利用数字技术控管利息成本的作用;(2)企业财务高管者的理财知识落后,不会设计流动资产占用利息成本核算科目及核算程序;(3)软件行业不懂企业流动资产运行系统,既不能设计企业流动资产占用利息成本核算软件,又不能设计企业销售往来账款占用利息成本核算软件。因此,企业没有条件搞活流动资产资源。

3. 帮东财务收支成本控管技术采用“过程控制与结果控制”兼容相结合的理财模式。它既能适应企业规划设计流动资产运行控管程序的需要,又能适应软件行业设计企业流动资产占用利息成本核算软件的需要,只要遵循应用它,既能搞活企业流动资产资源,又能盘活企业固定资产资源,从而使得财力资源得到有效。

(二)企业财务收支成本控管方法的主要内容

1. 工业企业财务管理模式评价分析;
2. 企业财务收支权责连带管理程序;
3. 企业财务票据控制管理方法;
4. 企业物流进出平衡控制管理程序;
5. 企业物价成本控制管理方法;
6. 企业销售往来账款成本核算程序;
7. 企业财务收支成本计划预算程序;
8. 企业内部流动资产成本核算程序;
9. 企业财务收支内部审计监督程序。

三、物力资源管理技术培训课题

(一)产品产销责任成本控管理念

1. 企业产品成本控管技术为什么长期落后? 因为历来谁也不能统一定式管理;在管理理论界是众说纷纭,不成一派,其理论就是行业不同,产品计量单位不同,不能统一定式管理;在管理实务界也是各种各样,不成定式,其理论就是技术装备不同,产品产销品种不同,不能统一定式管理。为此,我们在管理的实践中探讨研究创新出来的企业生产责任成本“结果控制”管理技术,既能统一管理理念,又能统一管理模式。因为企业生产成本控管的共同目标,都是以控管主要材料、辅助材料、能源和劳务成本指标为指导,虽然各企业的产品生产物耗成本定量标准不同,但它的物流成本控管目标定位都是



相同的。所以,不论生产成本控管,还是销售成本控管,只有采用责任成本“结果控制”管理模式,才能搞活物力资源。实质上邯钢“模拟市场核算、实行成本否决”管理模式,也属责任成本“结果控制”管理模式的范畴,而那些说三道四的“过程控制”管理理论或生搬硬套的“过程控制”管理模式,只能空谈,不能实用。

2. 帮东生产责任成本控管理念。生产责任成本控管就是以产品生产计划投入产出成本的平衡点为合格标准的控管方法。责任成本盈亏=计划投入成本-实际投入成本。即:计划耗用成本减去实际耗用成本,产生有利差异者视为内部盈利,按照盈利分成标准提取奖励基金;产生不利差异者视为内部亏损,按照亏损弥补标准分摊罚金。它的物耗计价标准可以按照市场现行价格核算,不需要编制企业内部计划价格标准,因为成本控制的依据是数量,物价是核算界定盈亏的计币单位,所以,帮东技术克服了传统成本控制编制内部计划价格麻烦。

3. 帮东销售责任成本控管理念。销售责任成本控管就是根据产品销地市场需要规划设计的以“低进高售”或“平进平售”内部调拨单价为依据的控管方法。因为企业产品销地市场远近运费成本不同、市场行情不同、税收优惠政策不同等客观因素存在,所以,它需要规划设计企业内部调拨单价后,才能够有依据进行科学控管。

(二)产品生产责任成本控管方法的主要内容

1. 产品生产责任成本控管理念;
2. 产品生产责任成本控管标准制定;
3. 产品生产责任成本核算分析程序;
4. 产品生产责任成本考核评价程序;
5. 产品生产责任成本盈亏分配规则。

(三)产品销售责任成本控管方法的主要内容

1. 产品销售责任成本控管理念;
2. 产品销售责任成本控管标准制定;
3. 产品销售责任成本调拨单价设计;
4. 产品销售责任成本核算分析程序;
5. 产品销售责任成本考核评价程序。

第二章 岗位工作成绩测评系统

“帮东岗位工作成绩测评系统”是科学测评界定劳动者岗位工作成绩,挖掘人力资源潜力,发挥人力资源优势,科学搞活人力资源,强化物质文明建设和精神文明建设,弘扬社会文明,促进社会和谐,推动社会进步,发展生产力的支持系统。它具有科学正确的劳动岗位管理理念指导系统,能够教育管理者遵循科学管理道德,懂科学管理原理,会讲科学管理道理。它具有科学先进的劳动者岗位管理技术操作系统,能够培养管理者懂科学管理思路、会设计科学管理程序。它是利用数字技术科学管理劳动者的支持工具。

一、岗位工作成绩测评管理理念

人力资源管理是各项资源管理技术中的重中之重,因为不论财力资源的节支还是物力资源的浪费都是由人为造成的,所以,理财、管物必须先管人。传统人力资源管理理念,在西方国家是以经济管理制度建设为指导(利用法律和规章制度强制管人和以物质激励为手段),在东方国家是以科学管理理念建设为指导(利用科学理念育人和以精神鼓励为手段)。我们认为,在数字技术日趋成熟的今天,不论西方国家的经济管理制度建设(硬管理和物质激励用人),还是东方国家的科学管理理念建设(软管理和精神鼓励用人),都需要利用数字管理技术作支持,才能推动落后管理理念转变,促进落后管理制度改革和社会进步。

1. 加强物质文明建设的正确理念,是按照劳动贡献值兑现劳动报酬。行业强化物质文明建设的实质,是培养教育劳动者凭劳动赚钱,赚文明钱,不赚黑钱。但有些行业为什么不能按照劳动贡献值与劳动者兑现劳动报酬呢?因为它不能公正测评界定劳动者的岗位工作过程、工作效率、工作质量、工作



成本等综合指标的完成合格率,只能按照劳动者的单项指标发放“出勤工资”、“职位工资”、“岗位工资”、“等级工资”,或随意发放“保密工资”、保密奖金”等名目繁多的奖酬,既不合理又不文明。劳动工资管理的正确理念是公平、公正、公开兑现劳动报酬,只有这样,才能弘扬物质文明和调动劳动者的工作积极性。如果把正当的工资或奖金当作黑钱去发放“保密工资”、“保密奖金”,它不但不能调动劳动者工作积极性,反而容易挫伤劳动者的工作积极性。“帮东岗位工作成绩测评系统”,是按照劳动者的岗位各项责任指标进行测评界定完成合格率,以完成合格率为依据兑现劳动报酬,必然促使劳动者凭劳动赚钱,按贡献取酬,起到强化行业物质文明建设,推动社会进步的管理作用。

2. 加强精神文明建设的正确理念,是测评劳动者的岗位持续工作成绩。行业精神文明建设的实质,是培养教育劳动者树立科学正确的人生观,堂堂正正做人,科学文明做事,使劳动者确立起奉公守法、爱岗敬业、相互和谐的科学文明理念。这就需要通过某一测评系统,把劳动者做一般好事、做大好事、做突出好事与劳动者的本职工作指标融入一起,将其测评界定与排名出来。这种测评必然起到促进劳动者学先进、赶先进,学好人、做好人,学善良、做好事,求成就、争光彩的管理作用。但有些行业在不能测评界定劳动者持续工作成绩的环境下,只利用组织群众评议推荐先进工作者,或利用政治手段投票评选先进工作者,或按照领导意图暗箱投票“末位淘汰”劳动者的等管理行为,既不公平,又不文明。因为行业精神文明建设的正确理念是树立名副其实的先进劳动者,而利用政治手段投票评选出来的先进劳动者,它不但没有起到正向激励作用,而且容易影响劳动者相互和谐。“帮东岗位工作成绩测评系统”,是以数字为依据把劳动者的岗位持续工作成绩合格率测评界定与排名,必然起到鼓励先进、鞭策落后、弘扬文明、强化行业精神文明建设、构建和谐社会的 management 作用。

二、岗位工作成绩测评合格标准

(一)岗位工作成绩测评合格标准的应用理念

测评劳动者的岗位工作成绩,必须要有合格率标准作依据,因为国家没有规定劳动贡献达标合格标准作规范,从而也就没有依据评价界定劳动者的劳动贡献达标合格量。而“帮东岗位工作成绩测评技术”的合格标准确定为100%,也就是劳动者上岗完成工作计划的100%视为合格,超过100%顺加完



成率,低于100%抵减完成率的合格标准。同时,劳动者上岗完成工作任务的100%也是科学正确的常理。这就解决了传统人力资源岗位管理由于缺乏合格率标准作规范,历来不能利用数字技术测评界定劳动者岗位工作成绩合格率的疑难问题。例如,传统人力资源管理由于缺乏合格标准,从而导致以下弊端:

1. 有些企事业单位所采用的“百分制”考核,把100分作为满分,经考核得80分者视为达标合格,并且获得基本工资加奖金的资格。实际上得80分等于完成工作任务的80%,应该扣罚岗位等级工资标准的20%。这种情况下,若给完不成工作任务的劳动者发全额岗位工资及加奖金,既不符合按劳取酬原则,又不符合常理,它不能调动劳动者的工作积极性,仅是有钱行业用来发奖金的借口。

2. 有些政府机关所采用的“千分制”团队考核,把1000分作为满分,经考核得700分或850分视为达标合格,实质上就等于允许团队工作质量可以降低30%或15%的管理概念,既不合理,又不实用,它起不到强化团队管理的作用。实践证明,团队考核脱离了个人岗位直接责任没有管理意义。

(二)岗位工作成绩测评合格标准的应用方法

它的应用方法很简单,因为合格标准是劳动者的达标线,只要遵循认可它就行。也就是在测评劳动者岗位工作成绩时,以劳动者各项工作计划指标平均完成率的100%为平衡点,高于100%视为超标完成工作计划,低于100%视为完不成工作计划的概念。

三、岗位本月工作成绩测评程序

(一)劳动者岗位本月工作成绩测评理念

劳动者的劳动报酬兑现依据是凭劳动者的岗位本月工作成绩工作成绩合格率。因此,需要把劳动者的岗位本月工作成绩合格率公正测评界定出来,才能够有依据与劳动者合理兑现劳动报酬。

(二)劳动者岗位本月工作成绩测评方法

它需要统一按照“百分比”测评规则进行操作。因为劳动者的岗位工作计划指标是静态值,他的实际劳动结果是动态值,在劳动过程中必然产生计划指标与实际劳动结果的差异,所以,需要采用“百分比”才能正确测评界定劳动者的岗位工作指标完成合格率。它的测评程序,就以注册会计师岗位为例模拟如下:



1. 工作出勤测评程序:本月工作出勤合格率=(实际出勤 174 小时÷计划出勤 180 小时)×100%=96.7%。

2. 工作效率测评程序:本月工作效率完成合格率=(2-实际用工时 174 小时÷计划用工时 200 小时)×100%=113%。

3. 工作质量测评程序:(审计质量计划标准 98%)本月审计工作质量控制合格率=[合格 15 项÷(抽查 15 项×计划标准 0.98)]×100%=102%。

4. 工作成本测评程序:本月工作成本控制合格率=(2-实际支出费用 1400 元÷计划支出费用 1600 元)×100%=112.5%。

5. 科学行为测评程序:合格标准为 100 分,有突出业绩+100 分,有很大贡献+50 分,有较大贡献+10 分,违规者-10 分,各项管理制度执行到位不违规者得满分 100 分。模拟测评公式:科学行为合格率=(实得 110 分÷合格标准为 100 分)×100%=110%。

6. 本月工作成绩合格率=(96.7%+113%+102%+112.5%+110%)÷5=106.8%(它不受岗位工作指标多少限制)。

注意:(1)第一步按照岗位实际完成数字÷计划=完成率;(2)第二步用完成率之和÷权数=本月工作成绩合格率;(3)临时性工作指标测评公式:本月其他工作完成率=(2-实际用工时÷计划用工时)×100%,也可列入加减小勤测算;(4)工厂安全生产或现场管理测评公式:安全生产或现场管理合格率=(合格项数÷检查总项数)×100%;安全生产或现场管理持续合格率=(本次检查合格率+前期合格率)÷2。

岗位工作成绩测评表见表 2-1。

四、岗位工作成绩工资考核程序

(一)岗位工作成绩工资考核理念

劳动者获得劳动报酬的正确理念是凭劳动贡献值交换工资,这样才能体现公平、公正原则和按劳取酬原则。同时,按照劳动贡献值考核兑现劳动报酬,也是天经地义的常理。传统劳动工资管理为什么不考核劳动贡献值呢?因为它不能测评界定劳动者的岗位工作成绩合格率,没有依据考核兑现劳动报酬。在能够测评界定劳动者岗位工作成绩合格率的条件下,必须要考核劳动者的岗位工作成绩工资,才能调动劳动者的工作积极性和创造性。

(二)岗位工作成绩工资考核方法

企业可以采用“无限浮动”考核方法;政府机关、学校、事业等行业可以采