



人力资源量化管理金三角②



胡八一 / 著

- ◎ 职责——每个企业人都必须很清楚地知道自己“应该做什么”
- ◎ 绩效——每个企业人都必须很清楚地知道自己“做得好与不好的标准是什么”
- ◎ 薪酬——每个企业人都必须很清楚地知道自己“做得好与不好的报酬会怎样”

8+1

绩效量化

工具⑤应用

电子工业出版社
PUBLISHING HOUSE OF ELECTRONICS INDUSTRY<http://www.phei.com.cn>



柏明顿管理丛书

人力资源量化管理金三角②



胡八一 / 著

- ◎ **职责**——每个企业人都必须很清楚地知道自己“应该做什么”
- ◎ **绩效**——每个企业人都必须很清楚地知道自己“做得好与不好的标准是什么”
- ◎ **薪酬**——每个企业人都必须很清楚地知道自己“做得好与不好的报酬会怎样”

8+1

绩效量化

工具与应用

电子工业出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

绩效量化管理作为人力资源管理的一项重要职能,其必要性和重要性已经为越来越多的企业所重视。但是在实践中,我们却发现绩效考核很难善始善终,其根本原因一方面是缺乏科学的考核工具,另一方面是缺乏对科学考核工具的运用能力。

本书通过“量化的8个要素”和1张《绩效改善表》,从多个维度全面解决了在绩效考核量化管理过程中会遇到的诸多难题。书中提供了大量专业规范、简明易学,而又可直接参照的各行业、各部门的考核模板及工具表单,是国内目前自主研发的、具有领先地位的一套人力资源管理工具,能有效地帮助企业提高人力资源管理水平。

本书适合人力资源管理人员及企业管理者阅读使用。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。

版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

8+1 绩效量化工具与应用/胡八一著. —北京:电子工业出版社,2010.4

ISBN 978-7-121-10495-4

I. 8… II. 胡… III. 企业管理:人事管理—人员测评工程 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 040857 号

责任编辑:杨 雯

印 刷:北京天竺颖华印刷厂

装 订:三河市鑫金马印装有限公司

出版发行:电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

北京市海淀区翠微东里甲 2 号 邮编 100036

开 本:787×1092 1/16 印张:24 字数:480 千字

印 次:2010 年 4 月第 1 次印刷

定 价:49.80 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010)88254888。

质量投诉请发邮件至 zlts@phei.com.cn,盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

服务热线:(010)88258888。

序 言

尺子、剪刀、布 VS 职责、绩效、薪酬

——为什么要编写“人力资源量化管理金三角”系列

编写“人力资源量化管理金三角”系列书的原意，只是想将自己的工作成果与读者分享，并不希望做任何倾向性的引导。

中国从来就不缺乏管理哲学，而是缺乏管理科学。人人都知道做衣服要用尺子、剪刀和布，可问题的关键是如何才能做出一套合体的衣服来。

许多企业家张口就能说出刘邦之所以得天下的故事，却无法辨识自己身边的经理人谁是张良、谁是萧何、谁是韩信，以及如何把他们安排到合适的岗位上；许多讲师能够口若悬河地讲解绩效考核的重要性与操作流程，却编写不出一份生产计划员的绩效考核表；许多人力资源部经理能够轻松背下组织设计的原则，可是真正遇到一个公司拥有多品牌、多产品、多销售区域时，却无法设计出营销系统的组织架构。

这就是我们编写这套书的背景。

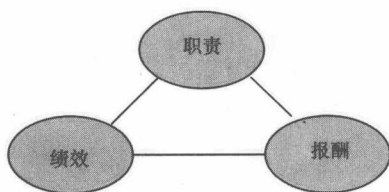
作为企业家，仅仅张贴和喊着“以人为本”的口号是不能解决问题的。

作为人力资源主管，就算把全部的人力资源管理知识植入大脑也是无济于事的。

我们必须真正地从日常工作的每一个细节处行动起来！

许多企业家和经理人都常说：“人是最难管的，如果把人管理好了，什么都好办！”那是当然，企业人相对于其他生产要素而言，主要的区别在于他们有主观能动性，而且这种主观能动性会因人、因时、因地、因事的不同而表现为不同的形式。但所有的企业人都会有共同的一面，这就是通过付出劳动而获得相应的报酬。既然是这样，我们就可以建立一个共同的人力资源管理平台，再在这个平台上进行个性化的调整。

那么，这个人力资源管理的平台是什么呢？它应该如下图所示。



首先,每个企业人都必须很清楚地知道自己应该“做什么”。老板有老板的工作,经理有经理的工作,员工有员工的工作,这是《现代企业最新岗位说明书》应该涵盖的内容。如果没有一个相对明确的岗位职责,是很容易有太多“例外”的。对于习惯等待上司吩咐后才行动的很多中国企业人而言,要想真正让他们都自觉行动起来,就必须建立一个在一定范围内自由与约束并存的机制。

其次,每个企业人都应该事先清楚自己“做得好与不好的标准是什么”,这就是本书要解决的问题。我们不要期望这个标准是能够用千分尺去检测的,或者能够像牛顿第一运动定律一样不可颠覆。我们至少应该承认它的相对静止,即在一定时间、一定条件下,是能够引导企业人看清努力的方向和检测努力达成的程度,而不至于让部属仅仅靠琢磨上司的心理和看上司的脸色行事。

最后,如果企业人知道了自己该“做什么”和“做得好与不好的标准是什么”,那么接下来他就会想:“做得好与不好又如何呢?”这就是《三三制薪酬设计与应用方案》要解答的问题。这个体系至少应该包括薪酬调整与职务调整两部分,但现实的企业人归根到底还是更看重薪酬的调整。综上所述,我们不要期望能够得出一个非常准确的绩效与薪酬之间的函数公式 $y=f(x)$,但至少每个企业人的绩效薪酬的增减都不应该是老板说了算,也不应该是经理说了算,而是你自己拿出绩效来说了算。

至此,企业家与经理人不必大伤脑筋地去学习某些大师林林总总的所谓员工管理技巧,就能让员工安居乐业了。若“无为”能够“治”,何故要多出一些“有为”来呢?当然,失去这个人力资源管理平台,你再“有为”也是难“治”的!

任何案例都有其特定的背景,背景中所包括的人、时、空等因素及其组合是不可能完全相同的,因而本书的案例也不可能放之四海而皆准或永远不变,读者千万不要对号入座。而且人不可能两次踏进同一条河流,事实上,当我们阅读此书时,可能案例中的企业已经改变了你所读到的内容,但我相信它仍然对你有一定的启发和借鉴作用。

管理无定式,没有最好,只有更好,我们非常欢迎读者能够就其中的内容和我们探讨,以期共同进步!

胡八一

作者简介

胡八一



胡八一博士，现任柏明顿人力资源管理咨询公司董事长、首席顾问，北京时代光华特聘高级讲师。曾任松下电器（中国）人事处处长、杜邦公司（中国）人力资源总监。长期担任《赢周刊》、《人力资源》杂志、《人力资源报》、《人力资源管理》杂志等多家媒体特约顾问；是中山大学、华南理工大学等多家高等院校 EMBA 特邀导师；担任过 CCTV《绝对挑战》、东方卫视《决策》、东南卫视《海西点将台》的现场点评专家。他提倡的“细节、落地”的咨询风格广受企业欢迎，他本人也被媒体誉为“中国人力资源管理落地派的布道者”。

胡八一博士在多年的管理和咨询实践中，总结出一套兼具理论和实践性的管理思想和技术。

企业管理的核心就是管人

运用之道，存乎一心。人性是最变幻莫测的东西，管理者如果能掌握其中的奥妙，所有管理问题都将迎刃而解。在松下公司和杜邦公司的工作经历，让胡八一博士真正感受到了以人为本的管理理念。“以人为本”不应该只是一句不痛不痒的口号，而应该是企业不断追求的目标。“有人才有可能”，是他对这个理念的最好诠释。企业要发展壮大，人才是根本。

道、术结合破解管理难题

胡八一博士始终追求“道”与“术”的结合，而“道”与“术”结合的标准，就是能否为企业解决实际中的问题。在致力于为国内企业提供实效性解决方案的过程中，他自创了“8+1”绩效量化技术和三三制薪酬设计技术，这两项技术经过多年实践，已成为“落地派”的利器。知一万不如行一分，企业的难题，就在于不知道如何去做。而“利器”之“利”，就在于能够指导摸索中的国内企业，找到方向，用对工具，快速出击。

胡八一博士坚信：只有用技术和工具推动中国企业的人力资源管理水平，才能帮助中国企业获得成功。

这是他终身奋斗的目标。

目 录

第一篇 绩效考核方法的九个段位	1
第一章 绩效考核方法的九个段位	3
一、简单排序法.....	4
二、交替排序法.....	5
三、范例对比法.....	6
四、配对比较法.....	7
五、简单清单法.....	9
六、量表考核法.....	10
七、行为锚定法.....	12
八、直接指标法.....	15
九、8+1 绩效量化技术.....	17
第二篇 8+1 绩效量化考核模板	25
第二章 制造业绩效考核	26
第一节 机械设备制造公司绩效考核	26
一、项目管理部绩效考核计划表.....	28
(一)部门经理绩效考核计划表.....	28
(二)项目经理绩效考核计划表.....	29
(三)项目工程师绩效考核计划表.....	29
(四)评审经理绩效考核计划表.....	30
(五)评审工程师绩效考核计划表.....	30
(六)验证科长绩效考核计划表.....	31
(七)样板组长绩效考核计划表.....	31
(八)成型领班绩效考核计划表.....	32

二、模具事业部绩效考核计划表	32
(一)经理绩效考核计划表	32
(二)副经理(工程)绩效考核计划表	34
(三)副经理(制造)绩效考核计划表	35
(四)CNC 编程科长绩效考核计划表	36
(五)模具设计科长绩效考核计划表	37
(六)跟模科长绩效考核计划表	38
(七)品检科长绩效考核计划表	38
(八)FIT 模组长绩效考核计划表	39
(九)W/C 组长绩效考核计划表	40
三、质量保证部绩效考核计划表	40
(一)经理绩效考核计划表	40
(二)QA 科长绩效考核计划表	41
(三)QE 科长绩效考核计划表	42
四、采购部绩效考核计划表	42
(一)经理绩效考核计划表	42
(二)采购工程师绩效考核计划表	44
(三)外采购员绩效考核计划表	45
(四)外协采购员绩效考核计划表	45
五、设材科绩效考核计划表	46
(一)科长绩效考核计划表	46
(二)仓库组长绩效考核计划表	47
第二节 电子公司绩效考核	48
一、生产技术部绩效考核计划表	50
二、系统技术部绩效考核计划表	51
三、生产设备科绩效考核计划表	52
四、公共设备科绩效考核计划表	53
五、品证部绩效考核计划表	54
六、品证科绩效考核计划表	55
七、品证系绩效考核计划表	56
八、CD-R 制造部绩效考核计划表	57
九、CD-R 捆包系绩效考核计划表	58
十、CE 制造部绩效考核计划表	59
十一、LVG 部绩效考核计划表	60
十二、RMH 制造部绩效考核计划表	61

十三、生产变革部绩效考核计划表	62
十四、生管部绩效考核计划表	63
十五、资材部绩效考核计划表	64
第三节 汽车制造公司绩效考核	65
一、厂长绩效考核计划表	67
二、厂长绩效考核评分汇总表	68
三、技术副厂长绩效考核计划表	69
四、生产副厂长绩效考核计划表	71
五、技术部绩效考核计划表	72
(一)部长绩效考核计划表	72
(二)锻造工程师绩效考核计划表	73
(三)锻造工艺员绩效考核计划表	74
(四)模具工程师绩效考核计划表	75
(五)设计工程师绩效考核计划表	76
(六)热处理工程师绩效考核计划表	77
六、生产部长绩效考核计划表	78
七、模具车间绩效考核计划表	79
(一)车间主任绩效考核计划表	79
(二)模具管理员绩效考核计划表	80
(三)模具协管员绩效考核计划表	81
八、锻造车间绩效考核计划表	82
(一)车间主任绩效考核计划表	82
(二)吊车工绩效考核计划表	83
(三)空压工绩效考核计划表	83
九、油漆车间主任绩效考核计划表	84
十、厂办安全员绩效考核计划表	85
第四节 服装公司绩效考核	86
一、销售部部长绩效考核计划表	88
二、销售部绩效考核表	89
(一)部长绩效考核评分表	89
(二)片区经理绩效考核计划表	90
(三)协管员绩效考核计划表	92
(四)文员绩效考核计划表	93
三、仓储组绩效考核计划表	95
(一)主任绩效考核计划表	95

(二)仓管员绩效考核计划表	96
(三)扫描员绩效考核计划表	97
四、加盟组绩效考核计划表	98
(一)组长绩效考核计划表	98
(二)拓展专员绩效考核计划表	98
五、综合办公室绩效考核计划表	99
(一)总监绩效考核计划表	99
(二)总监助理绩效考核计划表	99
(三)客服管理员绩效考核计划表	101
(四)培训师绩效考核计划表	102
(五)接待员绩效考核计划表	103
六、市场部绩效考核计划表	104
(一)总监绩效考核计划表	104
(二)图纸设计师绩效考核计划表	105
(三)策划员绩效考核计划表	106
第五节 光电科技公司绩效考核	107
一、技术系统技术总监绩效考核计划表	109
二、技术管理部部长绩效考核计划表	110
三、设计部部长绩效考核计划表	111
四、制造系统制造总监绩效考核计划表	112
五、工艺部部长绩效考核计划表	113
六、设备动力部部长绩效考核计划表	115
七、工艺部光学部长绩效考核计划表	116
八、金工制造部部长绩效考核计划表	117
九、装配部部长绩效考核计划表	118
十、品质保证部部长绩效考核计划表	119
十一、计划物控部部长绩效考核计划表	120
十二、采购部部长绩效考核计划表	121
第六节 环境工程公司绩效考核	122
一、设备公司绩效考核表	124
(一)经理绩效考核计划表	124
(二)经理月度绩效评分表	124
(三)经理年度绩效记录表	125
(四)副经理绩效考核计划表	126
(五)副经理月度绩效评分表	127

(六)机械工程师绩效考核计划表·····	128
(七)维修工绩效考核计划表·····	129
二、工程中心绩效考核表·····	130
(一)经理绩效考核计划表·····	130
(二)经理季度绩效评分表·····	131
(三)经理年度绩效记录表·····	132
(四)副经理绩效考核计划表·····	134
(五)副经理季度绩效评分表·····	135
(六)土建施工员绩效考核计划表·····	136
三、质量安全部绩效考核表·····	137
(一)部长绩效考核计划表·····	137
(二)部长季度绩效评分表·····	139
(三)安全员绩效考核计划表·····	140
(四)安全员季度绩效评分表·····	141
四、技术中心绩效考核表·····	142
(一)经理绩效考核计划表·····	142
(二)经理季度绩效评分表·····	144
五、项目部绩效考核表·····	145
(一)部长绩效考核计划表·····	145
(二)部长年度绩效评分表·····	146
(三)水处理工绩效考核计划表·····	147
(四)配药员绩效考核计划表·····	148
(五)杂工绩效考核计划表·····	148
第七节 空调总公司绩效考核·····	149
一、家用空调事业部绩效考核计划表·····	151
(一)总经理绩效考核计划表·····	151
(二)产品研究所所长绩效考核计划表·····	152
(三)市场部部长绩效考核计划表·····	153
(四)销售总监绩效考核计划表·····	154
(五)销售副总监绩效考核计划表·····	155
(六)客户服务部部长绩效考核计划表·····	156
二、中央空调事业部绩效考核计划表·····	157
(一)总经理绩效考核计划表·····	157
(二)技术副总理绩效考核计划表·····	158
(三)工程技术部部长绩效考核计划表·····	159

(四)营销总监绩效考核计划表·····	159
(五)销售支持部部长绩效考核计划表·····	161
(六)客户服务部部长绩效考核计划表·····	162
三、制造事业部绩效考核计划表·····	163
(一)总经理绩效考核计划表·····	163
(二)生产车间主任绩效考核计划表·····	164
(三)准备车间主任绩效考核计划表·····	165
(四)喷塑车间主任绩效考核计划表·····	166
四、技术中心绩效考核计划表·····	167
(一)总监绩效考核计划表·····	167
(二)工艺人员绩效考核计划表·····	168
(三)设备人员绩效考核计划表·····	169
(四)资料管理员绩效考核计划表·····	170
(五)海外事业部总经理绩效考核计划表·····	171
第三章 房地产行业绩效考核·····	172
一、建筑总经办主管绩效考核计划表·····	174
二、预算部主管绩效考核计划表·····	175
三、项目部绩效考核计划表·····	177
(一)方案主管绩效考核计划表·····	177
(二)方案员绩效考核计划表·····	178
(三)土地拓展专员绩效考核计划表·····	179
(四)项目经理绩效考核计划表·····	180
四、营销策划部考核计划表·····	182
(一)主管绩效考核计划表·····	182
(二)营销策划员绩效考核计划表·····	183
五、工程部绩效考核计划表·····	184
(一)发包主管绩效考核计划表·····	184
(二)机电主管绩效考核计划表·····	185
六、桩机部主管绩效考核计划表·····	187
七、质安部绩效考核计划表·····	188
(一)主管绩效考核计划表·····	188
(二)电气机具质安员绩效考核计划表·····	190
(三)土建质安员绩效考核计划表·····	192
(四)安装质安员绩效考核计划表·····	194
(五)质安资料员绩效考核计划表·····	196

八、物业部经理绩效考核计划表	197
第四章 资源、能源行业绩效考核	200
第一节 盐业公司绩效考核	200
一、技术研发中心主任绩效考核计划表	202
二、生产技术管理部部长绩效考核计划表	203
三、品质管理部部长绩效考核计划表	204
四、物资供应部部长绩效考核计划表	205
五、市场营销部部长绩效考核计划表	206
六、企业经济情报研究室绩效考核计划表	207
(一)公共关系专员绩效考核计划表	207
(二)政策法规研究专员绩效考核计划表	208
七、人力资源管理部绩效考核计划表	209
(一)主管绩效考核计划表	209
(二)绩效薪酬专员绩效考核计划表	210
(三)人事专员绩效考核计划表	211
(四)招聘培训专员绩效考核计划表	212
第二节 电力公司绩效考核	213
一、生产运行部绩效考核计划表	215
(一)经理绩效考核计划表	215
(二)主管绩效考核计划表	216
(三)热控检修专员绩效考核计划表	217
(四)汽机检修专员绩效考核计划表	218
二、工程管理部绩效考核计划表	219
(一)经理绩效考核计划表	219
(二)副经理绩效考核计划表	220
(三)项目主管绩效考核计划表	221
三、技术管理部绩效考核计划表	224
(一)经理绩效考核计划表	224
(二)主管绩效考核计划表	225
四、安全监察部经理绩效考核计划表	226
五、经营策划部经理绩效考核计划表	227
六、营销管理部绩效考核计划表	228
(一)经理绩效考核计划表	228
(二)网络专员绩效考核计划表	229
七、财务部财务会计绩效考核计划表	230

八、办公室绩效考核计划表	231
(一)主任绩效考核计划表	231
(二)主任助理绩效考核计划表	235
九、总务部保安部长绩效考核计划表	237
第五章 服务业绩效考核	239
第一节 物流公司绩效考核	239
一、营运中心绩效考核计划表	241
(一)营销策划主管绩效考核计划表	241
(二)城际配送督导员绩效考核计划表	242
(三)省际干线配送时效督导员绩效考核计划表	243
(四)单据督导员绩效考核计划表	244
(五)货物破损督导员绩效考核计划表	245
(六)外发供应管理员绩效考核计划表	246
(七)少货查找专员绩效考核计划表	247
(八)异常到付款管理员绩效考核计划表	248
二、配送中心绩效考核计划表	249
(一)配送部经理绩效考核计划表	249
(二)配送区域经理绩效考核计划表	250
(三)返货经理绩效考核计划表	251
(四)营业员绩效考核计划表	252
(五)操作经理绩效考核计划表	253
(六)客服主管绩效考核计划表	254
(七)VIP 客服员绩效考核计划表	255
(八)跟货员绩效考核计划表	256
三、车队绩效考核计划表	257
(一)副总监助理绩效考核计划表	257
(二)车型经理绩效考核计划表	258
(三)调度员绩效考核计划表	259
(四)安全员绩效考核计划表	260
(五)司机绩效考核计划表	261
(六)修理工绩效考核计划表	262
(七)文员绩效考核计划表	263
第二节 酒店绩效考核	264
一、总经办总经理绩效考核计划表	266
二、前厅部绩效考核计划表	267

(一)经理绩效考核计划表·····	267
(二)大堂副经理绩效考核计划表·····	268
三、客房部绩效考核计划表·····	269
(一)经理绩效考核计划表·····	269
(二)主管绩效考核计划表·····	270
四、餐饮部绩效考核计划表·····	271
(一)经理绩效考核计划表·····	271
(二)行政总厨绩效考核计划表·····	272
(三)厨师长绩效考核计划表·····	273
五、工程部经理绩效考核计划表·····	274
六、康乐部经理绩效考核计划表·····	275
七、管家部绩效考核计划表·····	276
(一)行政管家绩效考核计划表·····	276
(二)保洁主管绩效考核计划表·····	277
(三)洗涤主管绩效考核计划表·····	278
第三节 通讯连锁企业绩效考核·····	279
一、采购部绩效考核计划表·····	281
(一)经理绩效考核计划表·····	281
(二)配件主管绩效考核计划表·····	282
(三)采购员绩效考核计划表·····	283
二、配送部绩效考核计划表·····	285
(一)经理绩效考核计划表·····	285
(二)主管绩效考核计划表·····	286
(三)物流员绩效考核计划表·····	287
(四)仓管员绩效考核计划表·····	288
三、信息部经理绩效考核计划表·····	289
四、运营部经理绩效考核计划表·····	290
五、客服部绩效考核计划表·····	291
(一)经理绩效考核计划表·····	291
(二)主管绩效考核计划表·····	292
(三)物流员绩效考核计划表·····	293
(四)配件员绩效考核计划表·····	294
六、营运部绩效考核计划表·····	295
(一)经理绩效考核计划表·····	295
(二)区域经理绩效考核计划表·····	296

(三)区域销售主管绩效考核计划表·····	297
(四)门店长绩效考核计划表·····	298
(五)销售副店长绩效考核计划表·····	300
七、拓展部经理绩效考核计划表·····	301
第六章 IT 行业绩效考核 ·····	302
一、电脑部绩效考核计划表·····	304
(一)经理绩效考核计划表·····	304
(二)业务员绩效考核计划表·····	305
二、信息技术部绩效考核计划表·····	306
(一)经理绩效考核计划表·····	306
(二)信息系统主管绩效考核计划表·····	307
(三)硬件维护专员绩效考核计划表·····	308
三、电子商务部绩效考核计划表·····	309
(一)经理绩效考核计划表·····	309
(二)主管绩效考核计划表·····	310
四、研发部绩效考核计划表·····	311
(一)经理绩效考核计划表·····	311
(二)主管绩效考核计划表·····	312
第七章 创意设计、传媒行业绩效考核 ·····	313
第一节 广告公司绩效考核·····	313
一、策划部绩效考核计划表·····	315
(一)经理绩效考核计划表·····	315
(二)主管绩效考核计划表·····	316
二、公关部绩效考核计划表·····	317
(一)经理绩效考核计划表·····	317
(二)主管绩效考核计划表·····	318
三、媒介部经理绩效考核计划表·····	319
四、业务部绩效考核计划表·····	320
(一)经理绩效考核计划表·····	320
(二)主管绩效考核计划表·····	321
(三)业务代表绩效考核计划表·····	322
第二节 省级电视台绩效考核·····	323
一、总编室主任绩效考核计划表·····	325
二、新闻节目中心主任绩效考核计划表·····	326
三、综合频道中心主任绩效考核计划表·····	327

四、经济频道中心主任绩效考核计划表	328
五、生活频道中心主任绩效考核计划表	329
六、技术中心主任绩效考核计划表	330
七、覆盖办公室主任绩效考核计划表	331
八、事业拓展部主任绩效考核计划表	332
九、广告部主任绩效考核计划表	333
十、新闻中心绩效考核计划表	334
(一)制片人绩效考核计划表	334
(二)责任编辑绩效考核计划表	335
(三)记者绩效考核计划表	336
(四)摄像绩效考核计划表	337
(五)播音组长绩效考核计划表	338
(六)活动组组长绩效考核计划表	339
(七)通联绩效考核计划表	340
第八章 金融业绩考核	341
第一节 投资服务公司绩效考核	341
一、投资部绩效考核计划表	343
(一)投资总监绩效考核计划表	343
(二)投资经理绩效考核计划表	344
(三)投资顾问绩效考核计划表	345
二、证券部绩效考核计划表	346
(一)总监绩效考核计划表	346
(二)经理绩效考核计划表	347
三、融资部绩效考核计划表	348
(一)融资总监绩效考核计划表	348
(二)经理绩效考核计划表	349
四、营业部经理绩效考核计划表	350
第二节 保险公司绩效考核	351
一、寿险事业部总经理绩效考核计划表	353
二、产险事业部总经理绩效考核计划表	354
三、证券事业部总经理绩效考核计划表	355
四、信托事业部总经理绩效考核计划表	356
五、个险营销部绩效考核计划表	357
(一)销售主管绩效考核计划表	357
(二)营销总经理绩效考核计划表	358