

绩效量化考核 与 薪酬体系设计 全案

王瑞永 全鑫 编著

- ▶ 目标设置 4 大层面 战略—经营—业务—岗位
- ▶ 目标分解 4 大体系 区域—企业—部门—岗位
- ▶ 目标量化 4 大维度 数字—质量—成本—时间
- ▶ 量化考核 4 大模块 指标—量表—制度—方案
- ▶ 薪酬设计 4 大角度 战略—业务—行业—人员



附赠光盘

弗布克绩效与薪酬管理系列

绩效量化考核与 薪酬体系设计全案

王瑞永 全 鑫 编著

人民邮电出版社

北 京

图书在版编目 (CIP) 数据

绩效量化考核与薪酬体系设计全案 / 王瑞永, 全鑫
编著. —北京: 人民邮电出版社, 2011. 3
(弗布克绩效与薪酬管理系列)
ISBN 978-7-115-24775-9

I. ①绩… II: ①王… ②全… III. ①企业管理: 人事管理—人员测评 ②企业管理—工资管理 IV.
①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 002177 号

内 容 提 要

本书从战略、经营、业务、部门、岗位五个层面逐级展开, 依照“目标设计+目标分解+目标量化+量化考核+薪酬设计”五位一体的模式, 为企业的生产、销售、研发、项目、采购、财务、行政、人力资源等近 30 个部门的绩效量化考核与薪酬管理提供了精细化的解决方案, 是一部使企业的绩效与薪酬精细化管理得以有效落实的工具书。

本书不仅适合企业高层管理者、人力资源管理人员使用, 还可作为企业培训师、咨询师和高校相关专业师生的参考用书。

弗布克绩效与薪酬管理系列 绩效量化考核与薪酬体系设计全案

-
- ◆ 编 著 王瑞永 全鑫
责任编辑 张亚捷
 - ◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市崇文区夕照寺街 14 号
邮编 100061 电子函件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
北京隆昌伟业印刷有限公司印刷
 - ◆ 开本: 787×1092 1/16
印张: 36.5 2011年3月第1版
字数: 350千字 2011年3月北京第1次印刷

ISBN 978-7-115-24775-9

定 价: 80.00 元 (附光盘)

读者服务热线: (010) 67129879 印装质量热线: (010) 67129223

反盗版热线: (010) 67171154

“弗布克绩效与薪酬管理系列”序

“弗布克绩效与薪酬管理系列”图书旨在帮助企业在进行员工绩效考核与薪酬管理时，为量化考核指标、设计考核标准、确立付薪标准等工作事项提供相应的解决方案，可以有效帮助企业管理者提高工作效率和执行效果。

本系列图书包括《绩效量化考核与薪酬体系设计全案》、《绩效手册》、《薪酬手册》、《绩效管理方法、模板、工具》、《薪酬体系设计方法、模板、工具》。

“弗布克绩效与薪酬管理系列”图书从行业、部门、岗位三个层面为绩效考核与薪酬管理中的目标量化、指标量化、考核量表、考核方案、薪酬设计等内容构建了一套工具化、实务化、精细化的解决方案。

1. 工具化的解决方案

“弗布克绩效与薪酬管理系列”图书对企业绩效考核与薪酬管理所需量表、方案、制度等内容进行了“模板化”设计，提供的各种参照范本都可以作为企业绩效与薪酬管理工作的参照范例和执行工具。

2. 实务化的解决方案

本系列图书在明确企业总体目标的基础上，加入了部门目标及岗位目标的制定、分解、考核等内容，使企业不同部门、不同岗位的员工不仅知道“做什么”、“怎么做”，还明确了“做到什么程度”、“达成什么目标”等事项。同时，本系列图书针对上述问题，提供了详细可行的管理方法和操作规范。

3. 精细化的解决方案

本系列图书涵盖了企业绩效与薪酬管理中的目标设定、量化分解、指标设计、考核实施、薪酬管理等事项，设计了一套精细化的绩效考核与薪酬管理体系，并针对每个事项内容，给出了细化、可执行的量表、制度、方案，方便企业“拿来即用”。

前 言

《绩效量化考核与薪酬体系设计全案》以“量化考核”与“薪酬设计”为中心，分别从“战略、经营、业务、部门、岗位”五个层面逐级展开，进行量化考核与薪酬体系设计，这是一部使企业绩效与薪酬精细化管理得以有效落实的工具书。

《绩效量化考核与薪酬体系设计全案》是“弗布克绩效与薪酬管理系列”图书中的一本。本书按照“目标设计+目标分解+目标量化+量化考核+薪酬设计”五位一体的模式，从战略、经营、业务三个层次目标出发，提供了生产、销售、研发、项目、财务等部门人员的量化考核与薪酬体系设计的实施方案。

1. 目标设计

企业的经营管理要围绕着目标展开。本书对战略、经营、业务三个层面及生产、销售、研发、项目、采购、财务、行政、人力资源共 26 个部门进行目标设计，并对上述各项目标进行了细化。

2. 目标分解

本书在既定的企业战略目标的基准下，按照“横向到边、纵向到底”的原则，将企业战略目标层层分解至区域、组织、部门、岗位。

3. 目标量化

本书在横向上突出目标管理的整体性，在纵向上强调分解过程的连续性，通过“数量、时间、质量、成本”等要素将战略、经营、业务三大类别目标及生产部、质量部、销售部、技术部、研发部、工程项目部、软件项目部、采购部、财务部等部门的目标予以量化，更加有利于企业对相关责任目标的分解、监控、考核和评价。

4. 量化考核

企业量化的目标需层层分解并落实到各部门、各岗位，在目标逐级分解的同时，本书又从量化指标设计、指标分析、考核量表、考核关键点说明、考核制度五个方面进行

部门与岗位的量化考核管理，并提供了 26 个量化指标分析图表、146 张考核量表、16 项量化考核制度、25 套目标责任管理方案，方便企业拿来即用。

5. 薪酬设计

本书在薪酬设计时，横向上按照生产、销售、科技、房地产等不同行业，纵向上按“战略—经营—业务—人员”的两条主线进行编排，共提供了 27 套薪酬体系设计方案、10 项薪酬管理制度，从而帮助企业实现岗位、绩效、薪酬三位一体的规范化管理，为其高效运营提供了实践的范本。

在本书的编写过程中，孙宗坤、张孝艳、刘井学负责资料的收集和整理工作，邓长发、廖应涵、钟华负责图表的编排工作，包萨日娜、姜巧萍参与编写了本书的第 1 章，程淑丽、程富建参与编写了本书的第 2 章，叶亚宁、滕晓丽、全鑫参与编写了本书的第 3 章，王淑燕、李金山参与编写了本书的第 4 章，姚小凤、金青龙、全鑫参与编写了本书的第 5 章，陈姣、郭建北、全鑫参与编写了本书的第 6 章，袁晓烈、黄成日、全鑫参与编写了本书的第 7 章，李育蔚、金成哲、全鑫参与编写了本书的第 8 章，张俊娟、韩伟静参与编写了本书的第 9 章，王德敏、王淑敏参与编写了本书的第 10 章，付伟、庄俊岩参与编写了本书的第 11 章，权锡哲、孙宗虎、全鑫参与编写了本书的第 12 章，梁华、李作学、全鑫参与编写了本书的第 13 章，高玉卓、刘伟参与编写了本书的第 14 章，全书由王瑞永、全鑫统撰定稿。

目 录

第 1 章 绩效考核指标的量化	1
1.1 绩效管理与绩效考核	3
1.1.1 企业绩效管理	3
1.1.2 企业绩效考核	12
1.1.3 绩效考核方法	16
1.1.4 绩效考核指标	21
1.2 量化管理与量化考核	23
1.2.1 企业量化管理	23
1.2.2 企业量化考核	25
1.3 绩效指标的量化方法	27
1.3.1 数字量化法	27
1.3.2 质量量化法	28
1.3.3 成本量化法	28
1.3.4 时间量化法	29
1.3.5 结果量化法	29
1.3.6 行动量化法	29
第 2 章 企业战略经营目标量化分解	31
2.1 在国家和地区间分解	33
2.1.1 量化分解到国家和地区	33
2.1.2 量化分解到某一个区域	34
2.2 在企业内部进行分解	35
2.2.1 量化分解到企业各部门	35
2.2.2 量化分解到团队	37
2.2.3 量化分解到项目组	38
2.2.4 量化分解到具体的岗位	39



第3章 企业战略经营目标量化考核与薪酬体系设计	41
3.1 企业战略目标量化考核	43
3.1.1 企业战略目标设计	43
3.1.2 企业战略目标量化	45
3.1.3 战略目标量化考核	46
3.2 企业经营目标量化考核	47
3.2.1 企业经营目标设计	47
3.2.2 企业经营目标量化	49
3.2.3 经营目标量化考核	50
3.3 企业战略经营目标考核制度	52
3.3.1 战略周期目标考核制度	52
3.3.2 年度经营目标考核制度	55
3.4 总裁（总经理）级量化考核与薪酬设计	57
3.4.1 总裁（总经理）级量化考核	57
3.4.2 总裁（总经理）级薪酬设计	58
3.5 基于战略经营目标的薪酬体系设计	60
3.5.1 基于战略目标的薪酬体系设计	60
3.5.2 基于经营目标的薪酬体系设计	61
第4章 企业业务目标量化考核与薪酬体系设计	65
4.1 企业生产业务量化考核	67
4.1.1 企业生产目标的制定	67
4.1.2 企业生产目标的量化	68
4.1.3 企业生产目标量化考核	69
4.1.4 车间生产目标量化考核	69
4.1.5 班组生产目标量化考核	72
4.2 企业销售业务量化考核	77
4.2.1 企业销售目标的制定	77
4.2.2 企业销售目标的量化	80
4.2.3 企业销售目标的量化考核	80
4.3 企业研发业务量化考核	86
4.3.1 企业研发目标的制定	86
4.3.2 企业研发目标的量化	88
4.3.3 企业研发目标的量化考核	88

4.4 企业业务总监量化考核	90
4.4.1 生产总监量化考核	90
4.4.2 销售总监量化考核	93
4.4.3 研发总监量化考核	96
4.5 基于业务目标达成的薪酬体系设计	99
4.5.1 基于生产目标达成的薪酬体系设计	99
4.5.2 基于销售目标达成的薪酬体系设计	103
4.5.3 基于研发目标达成的薪酬体系设计	106
第5章 生产人员量化考核与薪酬体系设计	109
5.1 生产部量化分析与量化考核	111
5.1.1 生产部量化管理分析	111
5.1.2 生产部量化指标设计	111
5.1.3 生产部量化考核设计	112
5.1.4 生产现场量化考核制度	115
5.1.5 生产安全量化考核制度	117
5.2 设备部量化分析与量化考核	121
5.2.1 设备部量化管理分析	121
5.2.2 设备部量化指标设计	121
5.2.3 设备部量化考核设计	122
5.2.4 设备管理量化考核办法	124
5.3 质量部量化分析与量化考核	126
5.3.1 质量部量化管理分析	126
5.3.2 质量部量化指标设计	126
5.3.3 质量部量化考核设计	127
5.3.4 产品检验考核制度	129
5.3.5 产品质量考核管理制度	131
5.4 工艺部量化分析与量化考核	133
5.4.1 工艺部量化管理分析	133
5.4.2 工艺部量化指标设计	133
5.4.3 工艺部量化考核设计	134
5.5 生产部各岗位目标量化与考核	136
5.5.1 生产部经理目标量化与考核	136
5.5.2 生产计划主管目标量化与考核	139
5.5.3 生产调度主管目标量化与考核	140



5.5.4 生产安全主管目标量化与考核	141
5.5.5 车间主任目标量化与考核	142
5.5.6 生产班组长目标量化与考核	143
5.5.7 生产专员目标量化与考核	144
5.5.8 车间统计员目标量化与考核	145
5.6 设备部各岗位目标量化与考核	146
5.6.1 设备部经理目标量化与考核	146
5.6.2 设备动力主管目标量化与考核	149
5.6.3 设备维修主管目标量化与考核	150
5.6.4 设备维修专员目标量化与考核	151
5.7 质量部各岗位目标量化与考核	152
5.7.1 质量部经理目标量化与考核	152
5.7.2 来料检验主管目标量化与考核	155
5.7.3 制程检验专员目标量化与考核	156
5.7.4 成品检验主管目标量化与考核	157
5.7.5 质检专员目标量化与考核	158
5.8 工艺部各岗位目标量化与考核	159
5.8.1 工艺部经理目标量化与考核	159
5.8.2 材料工艺主管目标量化与考核	162
5.8.3 产品工艺员目标量化与考核	163
5.9 生产人员薪酬体系设计	164
5.9.1 生产人员薪酬设计要考虑的因素	164
5.9.2 生产人员薪酬模式设计	165
5.9.3 生产人员计件工资设计	167
5.9.4 生产人员福利设计	168
5.9.5 生产一线人员薪酬体系设计方案	168
5.9.6 班组长薪酬体系设计方案	170
5.9.7 生产部经理薪酬体系设计方案	172
5.9.8 生产一线人员薪酬管理制度设计	174
第6章 销售人员量化考核与薪酬体系设计	179
6.1 市场部量化分析与量化考核	181
6.1.1 市场部量化管理分析	181
6.1.2 市场部量化指标设计	181
6.1.3 市场部量化考核设计	182

6.2 销售部量化分析与量化考核	184
6.2.1 销售部量化管理分析	184
6.2.2 销售部量化指标设计	184
6.2.3 销售部量化考核设计	185
6.3 广告部量化分析与量化考核	188
6.3.1 广告部量化管理分析	188
6.3.2 广告部量化指标设计	188
6.3.3 广告部量化考核设计	189
6.4 客户服务部量化分析与量化考核	191
6.4.1 客户服务部量化管理分析	191
6.4.2 客户服务部量化指标设计	191
6.4.3 客户服务部量化考核设计	192
6.4.4 客户回访量化考核细则	194
6.5 售后服务部量化分析与量化考核	196
6.5.1 售后服务部量化管理分析	196
6.5.2 售后服务部量化指标设计	196
6.5.3 售后服务部量化考核设计	197
6.6 市场部各岗位目标量化与考核	199
6.6.1 市场部经理目标量化与考核	199
6.6.2 市场调研主管目标量化与考核	202
6.6.3 市场拓展主管目标量化与考核	203
6.6.4 品牌主管目标量化与考核	204
6.6.5 公关主管目标量化与考核	205
6.7 销售部各岗位目标量化与考核	206
6.7.1 销售部经理目标量化与考核	206
6.7.2 区域主管目标量化与考核	209
6.7.3 渠道主管目标量化与考核	210
6.7.4 大客户主管目标量化与考核	211
6.7.5 直销主管目标量化与考核	212
6.7.6 电话销售员目标量化与考核	213
6.7.7 网络销售员目标量化与考核	214
6.7.8 促销员目标量化与考核	215
6.7.9 导购员目标量化与考核	216
6.8 广告部各岗位目标量化与考核	217
6.8.1 广告部经理目标量化与考核	217



6.8.2 媒介主管目标量化与考核	220
6.8.3 广告专员目标量化与考核	221
6.9 客户服务部各岗位目标量化与考核	222
6.9.1 客户服务部经理目标量化与考核	222
6.9.2 客户关系主管目标量化与考核	224
6.9.3 客户投诉主管目标量化与考核	225
6.9.4 呼叫中心坐席专员目标量化与考核	226
6.10 售后服务部各岗位目标量化与考核	227
6.10.1 售后服务部经理目标量化与考核	227
6.10.2 售后服务主管目标量化与考核	230
6.10.3 技术支持工程师目标量化与考核	231
6.10.4 售后服务专员目标量化与考核	232
6.11 销售人员薪酬体系设计	233
6.11.1 销售人员薪酬设计要考虑的因素	233
6.11.2 销售人员薪酬模式设计	234
6.11.3 销售人员销售提成设计	237
6.11.4 销售新人薪酬方案设计	239
6.11.5 销售一线人员薪酬方案设计	241
6.11.6 销售管理人员薪酬方案设计	243
6.11.7 销售辅助人员薪酬方案设计	245
6.11.8 销售专员提成方案设计	247
6.11.9 销售人员薪酬制度设计	249
第7章 技术研发类人员量化考核与薪酬体系设计	253
7.1 技术部量化分析与量化考核	255
7.1.1 技术部量化管理分析	255
7.1.2 技术部量化指标设计	255
7.1.3 技术部量化考核设计	256
7.2 研发部量化分析与量化考核	258
7.2.1 研发部量化管理分析	258
7.2.2 研发部量化指标设计	258
7.2.3 研发部量化考核设计	259
7.2.4 研发项目管理考核办法	261
7.3 设计部量化分析与量化考核	263
7.3.1 设计部量化管理分析	263

7.3.2 设计部量化指标设计	263
7.3.3 设计部量化考核设计	264
7.4 技术部各岗位目标量化与考核	265
7.4.1 技术部经理目标量化与考核	265
7.4.2 技术主管目标量化与考核	268
7.4.3 技术员目标量化与考核	269
7.5 研发部各岗位目标量化与考核	270
7.5.1 研发部经理目标量化与考核	270
7.5.2 产品开发主管目标量化与考核	273
7.5.3 研发专员目标量化与考核	274
7.6 设计部各岗位目标量化与考核	275
7.6.1 设计部经理目标量化与考核	275
7.6.2 产品设计主管目标量化与考核	278
7.6.3 制图员目标量化与考核	279
7.7 技术研发人员薪酬体系设计	280
7.7.1 技术研发人员薪酬设计要考虑的因素	280
7.7.2 技术研发人员薪酬模式	281
7.7.3 技术研发人员激励措施	282
7.7.4 研发人员薪酬设计方案	284
7.7.5 技术人员提成设计方案	287
7.7.6 研发项目奖金管理办法	289
7.7.7 技术创新奖励管理办法	291
7.7.8 产品开发人员考核及奖励办法	293
第8章 项目部人员量化考核与薪酬体系设计	295
8.1 工程项目部量化分析与量化考核	297
8.1.1 工程项目部量化管理分析	297
8.1.2 工程项目部量化指标设计	297
8.1.3 工程项目部量化考核设计	298
8.1.4 工程项目施工考核管理办法	300
8.2 软件项目部量化分析与量化考核	302
8.2.1 软件项目部量化管理分析	302
8.2.2 软件项目部量化指标设计	302
8.2.3 软件项目部量化考核设计	303



8.3 工程项目部各岗位目标量化与考核	305
8.3.1 工程项目部经理目标量化与考核	305
8.3.2 电气工程师目标量化与考核	308
8.3.3 水暖工程师目标量化与考核	309
8.3.4 土建工程师目标量化与考核	310
8.3.5 施工员目标量化与考核	311
8.3.6 预算员目标量化与考核	312
8.3.7 材料员目标量化与考核	313
8.4 软件项目部各岗位目标量化与考核	314
8.4.1 软件项目部经理目标量化与考核	314
8.4.2 软件开发工程师目标量化与考核	317
8.4.3 软件测试工程师目标量化与考核	318
8.5 项目部人员薪酬体系设计	319
8.5.1 项目部人员薪酬设计要考虑的因素	319
8.5.2 项目部人员福利设计	319
8.5.3 项目部人员奖金设计	320
8.5.4 项目提成管理方案	321
8.5.5 项目奖金管理办法	324
8.5.6 项目部薪酬管理制度	326
第9章 供应采购人员量化考核与薪酬体系设计	329
9.1 采购部量化分析与量化考核	331
9.1.1 采购部量化管理分析	331
9.1.2 采购部量化指标设计	331
9.1.3 采购部量化考核设计	332
9.1.4 采购部量化考核制度	334
9.1.5 供应商管理考核制度	336
9.2 储运部量化分析与量化考核	340
9.2.1 储运部量化管理分析	340
9.2.2 储运部量化指标设计	340
9.2.3 储运部量化考核设计	341
9.2.4 仓储安全管理量化考核办法	343
9.3 物流中心量化分析与量化考核	345
9.3.1 物流中心量化管理分析	345
9.3.2 物流中心量化指标设计	345

9.3.3 物流中心量化考核设计	346
9.4 采购部各岗位目标量化与考核	347
9.4.1 采购部经理目标量化与考核	347
9.4.2 采购计划主管目标量化与考核	350
9.4.3 采购成本控制主管目标量化与考核	351
9.4.4 供应商开发主管目标量化与考核	352
9.4.5 采购预算专员目标量化与考核	353
9.4.6 采购结算专员目标量化与考核	354
9.4.7 采购检验专员目标量化与考核	355
9.4.8 采购专员目标量化与考核	356
9.5 储运部各岗位目标量化与考核	357
9.5.1 储运部经理目标量化与考核	357
9.5.2 仓库主管目标量化与考核	360
9.5.3 仓管员目标量化与考核	361
9.6 物流中心各岗位目标量化与考核	362
9.6.1 物流中心经理目标量化与考核	362
9.6.2 物流运输主管目标量化与考核	366
9.6.3 装卸作业主管目标量化与考核	367
9.6.4 理货员目标量化与考核	368
9.6.5 调度员目标量化与考核	369
9.6.6 叉车司机目标量化与考核	370
9.7 供应采购人员薪酬体系设计	371
9.7.1 供应采购人员薪酬设计要考虑的因素	371
9.7.2 供应采购人员薪酬方案设计	372
9.7.3 供应采购人员薪酬制度设计	374
第10章 财务会计人员量化考核与薪酬体系设计	377
10.1 财务部量化分析与量化考核	379
10.1.1 财务部量化管理分析	379
10.1.2 财务部量化指标设计	379
10.1.3 财务部量化考核设计	380
10.1.4 财务报告量化考核细则	382
10.2 会计部量化分析与量化考核	384
10.2.1 会计部量化管理分析	384
10.2.2 会计部量化指标设计	384

10.2.3 会计部量化考核设计	385
10.2.4 会计核算量化考核制度	387
10.3 审计部量化分析与量化考核	389
10.3.1 审计部量化管理分析	389
10.3.2 审计部量化指标设计	389
10.3.3 审计部量化考核设计	390
10.4 税务部量化分析与量化考核	392
10.4.1 税务部量化管理分析	392
10.4.2 税务部量化指标设计	392
10.4.3 税务部量化考核设计	393
10.5 财务部各岗位目标量化与考核	395
10.5.1 财务部经理目标量化与考核	395
10.5.2 投资主管目标量化与考核	398
10.5.3 融资主管目标量化与考核	399
10.5.4 预算专员目标量化与考核	400
10.5.5 资金管理专员目标量化与考核	401
10.6 会计部各岗位目标量化与考核	402
10.6.1 会计部经理目标量化与考核	402
10.6.2 会计主管目标量化与考核	405
10.6.3 财务会计目标量化与考核	406
10.6.4 出纳目标量化与考核	407
10.7 审计部各岗位目标量化与考核	408
10.7.1 审计部经理目标量化与考核	408
10.7.2 审计主管目标量化与考核	411
10.7.3 财务审计专员目标量化与考核	412
10.8 税务部各岗位目标量化与考核	413
10.8.1 税务部经理目标量化与考核	413
10.8.2 税务主管目标量化与考核	416
10.8.3 税务筹划专员目标量化与考核	417
10.8.4 税务核算专员目标量化与考核	418
10.9 财务会计人员薪酬体系设计	419
10.9.1 财务会计人员薪酬设计要考虑的因素	419
10.9.2 高层财务会计人员薪酬设计方案	420
10.9.3 中层财务会计人员薪酬设计方案	422

10.9.4 基层财务会计人员薪酬设计方案	424
10.9.5 财务会计人员薪酬管理制度设计	426
第 11 章 行政人事人员量化考核与薪酬体系设计	429
11.1 行政部量化分析与量化考核	431
11.1.1 行政部量化管理分析	431
11.1.2 行政部量化指标设计	431
11.1.3 行政部量化考核设计	432
11.1.4 车辆管理量化考核细则	434
11.2 后勤部量化分析与量化考核	436
11.2.1 后勤部量化管理分析	436
11.2.2 后勤部量化指标设计	436
11.2.3 后勤部量化考核设计	437
11.2.4 宿舍管理量化考核制度	439
11.3 党群部量化分析与量化考核	441
11.3.1 党群部量化管理分析	441
11.3.2 党群部量化指标设计	441
11.3.3 党群部量化考核设计	442
11.4 法务部量化分析与量化考核	443
11.4.1 法务部量化管理分析	443
11.4.2 法务部量化指标设计	443
11.4.3 法务部量化考核设计	444
11.5 人力资源部量化分析与量化考核	446
11.5.1 人力资源部量化管理分析	446
11.5.2 人力资源部量化指标设计	446
11.5.3 人力资源部量化考核设计	447
11.5.4 招聘管理量化考核制度	449
11.6 行政部各岗位目标量化与考核	451
11.6.1 行政部经理目标量化与考核	451
11.6.2 办公室主任目标量化与考核	454
11.6.3 行政文秘目标量化与考核	455
11.6.4 前台接待员目标量化与考核	456
11.6.5 档案管理员目标量化与考核	457
11.6.6 车辆驾驶员目标量化与考核	458