

联想店长店员考核晋升激励机制课件



目 录

- 店长店员考核体系介绍
- 店长晋升机制
- 店员激励机制
- 考核晋升案例分享
- 总结与展望

contents

01

店长店员考核体系介绍



考核目的和原则



目的

对店长和店员的工作表现进行客观、公正的评价，激励优秀者，帮助不足者，促进团队整体水平的提升。



原则

公平、公正、公开、科学、合理。



考核内容和标准

考核内容

工作业绩、工作能力、工作态度、团队协作、创新精神等。

考核标准

具体、明确、可衡量，根据岗位特点和公司要求制定。





考核周期和方式

考核周期

季度考核、年度考核。

考核方式

自评、上级评价、同事评价相结合，以量化指标和定性评价相结合的方式进行。



02

店长晋升机制



晋升条件和标准



工作年限

具备一定的工作年限是晋升的基本条件，通常要求在岗位上工作满1-2年。

业绩表现

店长在任职期间的业绩表现是晋升的重要依据，包括门店销售额、利润、客户满意度等关键指标。

培训和认证

通过相关培训和认证，获得更高级别的证书或资质，可以作为晋升的加分项。

领导力和团队协作能力

具备较好的领导力和团队协作能力，能够带领团队完成目标任务。



晋升流程和审批

自我评估和提名

店长根据晋升条件和标准进行自我评估，并向人力资源部门提交晋升申请。



审批和公示

通过评审后，相关部门领导进行审批，并将结果进行公示，接受员工的监督和反馈。



考核和评审

人力资源部门对申请人的工作表现、业绩等进行考核和评审，并组织评审委员会进行面试等形式的综合评估。





晋升后的职责和待遇

承担更高层次的职责

晋升后，店长需要承担更高层次的职责，如管理更多门店、负责区域销售和市场拓展等。

提高薪资待遇

晋升后，店长的薪资待遇通常会有所提高，以激励其更好的工作表现。

获得更多培训和发展机会

晋升后，店长将有更多机会参加高级培训、参与公司战略规划等，有助于其职业发展。

享有更高的福利待遇

随着职位的提升，店长将享有更高的福利待遇，如补充养老保险、医疗保险等。



03

店员激励机制

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/865014200001011220>