# 餐饮员工绩效考核标准方法

来源：网络 作者：醉人清风 更新时间：2024-07-19

*餐饮员工绩效考核标准基层员工的考核项目分工作能力、团队意识和职业能力三项，所占的百分比分别为25％、35％、10％，每个项目所包括的考核因素如下：一、工作能力对普通员工工作能力的考核包括工作质量、工作效率、工作方法、出勤情况、执行力，共5个...*

餐饮员工绩效考核标准

基层员工的考核项目分工作能力、团队意识和职业能力三项，所占的百分比分别为25％、35％、10％，每个项目所包括的考核因素如下：

一、工作能力

对普通员工工作能力的考核包括工作质量、工作效率、工作方法、出勤情况、执行力，共5个评价因素。每个因素的内容及评分标准如下：

1、工作质量：是指所承担的生产、工作、服务的完成过程情况。

评定标准：若超过，5分；完成指标，4分；尚可，3分；勉强，2分；太差，1分。

2、工作效率：是指单位时间内完成的工作速度。

评定标准：若很高，5分；较高，4分；尚可，3分；较低，2分；太差，1分。

3、工作方法：是指为完成目标所采取的方式、方法是否按照规范。

评定标准：若很得要领，5分；得要领，4分；尚可，3分；欠佳，2分；不得要领，1分。

4、出勤情况：即迟到、早退、事假、病假、公休、其它福利假期和旷工的统称。

评定标准：若正常公休，5分；有其他福利假期，4分；有迟到、早退，3分；

有病假、事假，2分；有旷工，0分。

5、执行力：是指服从能力和落实能力。

评定标准：若很高，5分；较高，4分；尚可，3分；较低，2分；太低，1分。

二、团队意识

对普通员工品德的考核包括学习精神、工作态度、工作责任感、服务性、协作性、个人修养和集体荣誉感共7个评价因素。每个因素的内容和评分标准如下：

1、学习精神：是指对培训学习技术、专业知识、规章制度的兴趣和自觉程度。

评定标准：若很高，5分；高4分；尚可，3分；欠佳，2分；很低，1分。

2、工作态度：是指对完成目标工作所持有的态度。

评定标准：若很好，5分；好，4分；尚可，3分；欠佳，2分；很差，1分。

3、工作责任感：是指对完成目标的责任程度。

评定标准：若很强：5分；强：4分；尚可：3分；欠佳：2分；太差：1分。

4、服务性：即是指在完成工作过程中态度、语言、行为和意识的综合体现。

评定标准：若很强，1分；强，2分；尚可，3分；欠佳，4分；太差，5分。

5、协作性：即是指在工作中要经过相互帮助、协调才能够达到预定效果的配合行为。

评定标准：若很强，5分；强，4分；尚可，3分；欠佳，2分；太差，1分。

6、礼节礼貌

评定标准：很有修养，5分；有修养，4分；尚可，3分；欠佳，2分；很差，1分。

7、集体荣誉感

评定标准：相当具备，5分；具备，4分；尚可，3分；欠佳，2分；很差，1分。

三、职业能力

对员工学识的考核包括专业知识、一般知识和学识应用本职工作程度共３个评价因素。每个因素的内容和评分标准如下：

１、专业知识：是指从事本职工作应掌握的专业基本知识、技能技巧，国家颁布的相应法律、法规、政策等。

评定标准：若很丰富，5分；丰富，4分；普遍，3分；不足，2分；太差，1分。

2、学识应用度：是指专业知识和一般知识在工作中应用的深度、广度。

评定标准：若很好，5分；好，4分；尚可，3分；欠佳，2分；不好，1分。

四、月、季度、年绩效考核得分规定

员工（月）绩效考核得分=员工考核标准+部门考核成绩30%

员工（季度）绩效考核得分=员工该季度3个月考核得分综合÷3+部门负责人综合测评20%+人力资源部综合测评10%

员工（年）绩效考核得分=《年度绩效考核表》成绩×70%+员工述职评定10%+部门负责人综合测评10%+人力资源部综合测评10%

五、由人力资源部整理汇总，根据（季度）绩效考核成绩评定技能等级。

通知相关部门调整技能工资。

六、原则上评定技能等级按季度执行；

如工作表现特别优秀，可由部门负责人提出申请，人力资源部评定后，报总经理审批。

七、如遇员工调职、升职、离职情况，不做评定。

调职、升职员工将根据新的工作岗位进行评定。

八、季度绩效考核补充说明

（一）以下情况评定标准：

1、该季度累积旷工一天（含一天），维持原有技术等级；

2、该季度累积旷工一天以上，技术等级下调一级；

3、该季度事假、病假累积超过3天（含3天），维持原有技术等级；

4、该季度事假、病假累积3天以内，病假每半天扣绩效总分1分；事假半天扣绩效总分3分；

5、该季度迟到、早退累积超过6次（含6次），维持原有技术等级；

6、该季度迟到、早退累积超过6次以内，每次扣绩效总分1分。

（二）人力资源部将员工本季度内的所有奖惩记录汇总后给予评分，评分标准如下：本季度1.、内若无任何奖惩记录，绩效总分则得10分；

2、奖励：绩效总分嘉励一次加1分；记功一次加2分；记大功一次加3分；

3、惩戒：绩效总分警告一次减2分；记过一次减5分；记大过一次减10分；

4、功过相抵：嘉奖一次抵警告一次；记功一次抵记过一次；记大功一次抵记大过一次。

九、年度绩效考核补充说明

（一）以下情况评定标准：

1、该年度累积旷工三天（不含三天）以上，取消资格；

2、该年度旷工累积三天（含三天）以内，每半天扣绩效总分10分；

3、该年度事假、病假累积超过30天（含30天），取消资格；

4、该年度事假、病假累积30天以内，病假每天扣绩效总分1分；事假天扣绩效总分2分；

5、该年度迟到、早退累积超过20次（含20次），取消资格；

6、该年度迟到、早退累积超过20次以内，每次扣绩效总分1分。

（二）人力资源部将员工本年度内的所有奖惩记录汇总后给予评分，评分标准如下：

1.、本年度内若无任何奖惩记录，绩效总分则得10分；

2、奖励：绩效总分嘉奖一次加3分；记功一次加5分；记大功一次加9分；

3、惩戒：绩效总分警告一次减5分；记过一次减10分；记大过一次减15分；

4、功过相抵：嘉奖一次抵警告一次；记功一次抵记过一次；记大功一次抵记大过一次。

（三）年度绩效工资作为年终奖金的发放标准。

A级、90分以上

年终奖金1000元

B级、80分——90分年终奖金900元

C级、70分——79分年终奖金800元

D级、60分——69分年终奖金500元

E级、50分——59分年终奖金

200元

F级、50分以下

无年终奖金

注：如员工工龄不满一年（超过半年）可根据季度绩效工资酌情发放，原则上不超过500元；如员工工龄不满一个季度的可根据月绩效考核成绩酌情发放，原则上不超过300元；如员工工龄不满一个月的不予发放。

餐饮员工激励方法

随着今年夏季温度的不断上升，餐饮业的生意多多少少会受到炎热天气的影响，餐饮员工的激情自然也没有平时高了，顾客满意度也自然下降不少。作为餐饮管理者也想了不少的办法来激烈员工，可具体又不知道用什么样的方法？餐饮员工激励，就是激发人的内在潜力，使人感到力有所用，才有所展，劳有所得，功有所奖，从而增强自觉努力工作的责任感。因此，能否建立健全激励机制，能否有效地激励每一个餐饮员工，将直接关系到餐饮业的发展。

一、目标激励

一个振奋人心、切实可行的奋斗目标，可以起到鼓舞和激励的作用。所谓目标激励，就是把大、中、小、不论远、中、近的目标结合起来，使人们在工作中每时每刻都把自己的行动与这些目标紧密联系。目标激励包括设置目标、实施目标、检查目标。

二、奖励激励

奖励就是对人们的某种行为给予肯定和奖赏，使这种行为得以巩固和发展。奖励要物资与精神相结合，方式要不断创新，新颖刺激和变化刺激的作用是比较大的，重复多次的刺激，作用就会衰减，奖励过于频繁，刺激作用就会减少。

三、支持激励

支持激励就是作为一个领导者，要善于支持员工的创造性建议，把员工蕴藏的聪明才智挖掘出来，使得人人开动脑筋，勇于创造。支持激励包括：尊重下级的人格、尊严、首创精神，爱护下级的积极性和创造性；信任下级，放手让下级大胆工作，当工作遇到困难时，主动为下级排忧解难，增加下级的安全感和信任感；当工作遇到差错时，承担自己应该承担的责任，创造一定的条件，使下级能胜任工作。

四、关怀激励

了解是关怀的前提，作为一名领导者，对下属员工要做到“八个了解”，即了解员工的姓名、籍贯、出身、家庭、经历、特长、个性、表现；

“八个有数”，即对员工的工作情况有数、身体情况有数、学习情况有数、经济状况有数、住房条件有数、家庭成员有数、兴趣爱好有数、社会交往有数。

五、榜样激励

通过具有典型性的人物和事例，营造典型示范效应，让员工明白提倡或反对什么思想、作风和行为，鼓舞员工学先进、帮后进。要善于及时发现典型、总结典型、运用典型。

六、集体荣誉激励

通过给予集体荣誉，培养集体意识，从而产生自豪感和光荣感，形成一种自觉维护集体荣誉的力量。各种管理和奖励制度，要有利于集体意识的形成，形成竞争合力。

七、数据激励

用数据显示成绩和贡献，能更有可比性和说服力地激励员工的进取心。对能够定量显示的各种指标，都要尽可能地进行定量考核，并定期公布考核结果，这样可使员工明确差距，迎头赶上。

八、领导行为激励

一个好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工朝着既定的目标前进。这种好的领导行为所带来的影响力，有权力性的和非权力性的，而激励效应和作用，更多的来自非权力性因素。包括领导者的品德、学识、经历、技能等方面，而严于律己、以身作则等则是产生影响力和激励效应的主要方式。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！