

零售業 《能力標準說明》 能力單元

「市場營銷管理」職能範疇

名稱	建立電子商務營銷績效管理體系
編號	107284L4
應用範圍	建立電子商務的績效管理體系，從而實現電子商務願景目標，促進部門和個人績效改善的途徑，並且完善利益分配的機制。
級別	4
學分	12 (僅供參考)
能力	<p>表現要求</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 掌握績效管理體系的基本要點 <ul style="list-style-type: none"> • 績效管理的目的 <ul style="list-style-type: none"> • 保證企業願景目標的實現 • 促進部門和個人績效改善的途徑 • 建立利益分配的評判標準 • 績效管理體系設計原則 <ul style="list-style-type: none"> • 強調考核體系的實效和可操作性 • 以啟動考核實施為目的，在實際過程中逐步完善考核管理體系 • 強調對員工的績效改進和提升 • 績效管理執行原則 <ul style="list-style-type: none"> • 公開性、客觀性、開放溝通、差別性、常規性 2. 設計根據績效考核不同對象的不同考核方法 <ul style="list-style-type: none"> • 個人考核內容和頻率 <ul style="list-style-type: none"> • 部門第一負責人：部門績效 (80%)、周邊績效 (10%)、員工滿意度 (10%)，月監控，季考核，年總結 • 其他各級管理人員：任務績效 (80%)、周邊績效 (20%)，月監控，季考核，年總結 • 銷售業務員：關鍵績效指標 (90%)、周邊績效 (10%)，月監控，季考核，年總結 • 部門考核內容和頻率 <ul style="list-style-type: none"> • 關鍵績效指標、基準指標，月監控，季考核，年總結 • 績效考核 <ul style="list-style-type: none"> • 評價出色、優秀、常態、需改進、不良 • 績效考核結果 <ul style="list-style-type: none"> • 使用人員評價、績效工資、薪資調整、管理溝通、工作指導、培訓發展、職務升遷、人崗匹配

零售業 《能力標準說明》 能力單元

「市場營銷管理」職能範疇

能力	<p>3. 實施個人績效考核</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 績效考核實施流程： <ul style="list-style-type: none"> ● 確定工作任務 ● 執行工作任務 ● 考核評價 ● 績效審核 ● 績效面談 ● 考核申訴 ● 控制結果 ● 核算個人績效分數 ● 應用考核結果 <p>4. 實施部門績效考核</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 績效考核實施流程 <ul style="list-style-type: none"> ● 確認績效目標 ● 收集評價信息 ● 考核評估 ● 確認分數整合 ● 績效面談 ● 考核申訴 ● 核算部門績效分數 <ul style="list-style-type: none"> ● 季考指標績效分值：$(\sum \text{季考指標分數} \times \text{季考指標所佔權重}) / 100\%$ ● 半年考指標績效分值：$(\sum \text{半年考指標分數} \times \text{半年考指標所佔權重} \times 2) / 100\%$ ● 年考指標績效分值：$(\sum \text{年考指標分數} \times \text{年考指標所佔權重} \times 4) / 100\%$ ● 季度績效分數：季考指標績效分值+半年考指標績效分值+年度指標績效分值 ● 年度績效分數：$\sum \text{季度績效分數} / 4$ <p>5. 展示專業能力</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 確保績效管理體系的落實 ● 確保個人及部門的績效考核能公平地實施，並能準確地計算出量化指標，從而監察及改善企業營運效益
評核指引	<p>此能力單元的綜合成效要求為：</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 能夠瞭解績效管理體系的基本要點 ● 能夠設計根據績效考核不同對象的不同考核方法 ● 能夠運用個人績效考核 ● 能夠運用部門績效考核
備註	