

您现在的位置: 顶端网 >> 顶端网文章中心 >> 网络编辑 正文

网络编辑的绩效考核

作者: 来向武 赵... 文章来源: 顶端网 www.cddc.net 更新时间: 2010-10-19 12:52:44

什么是绩效考核

绩效考核从内涵上讲是指进行评价,即对人及其工作状况进行评价,对人的工作结果,要通过评价体现人在组织中的相对价值或贡献程度。从外延上说是目的、有组织地对日常工作中的人进行观察、记录、分析和评价。编辑的绩效考核是指通过目标的下达(访问IP数、单人浏览数、同时在线数等),根据编辑的完成情况,对编辑的薪水,职位等进行相应调整,最终完成公司制定的阶段性目标。

正确认识绩效考核

优秀的绩效考核不是以扣罚员工的薪水为目的的,也不是对员工的不信任,而是以激发员工潜能,促进员工工作而制定的量化标准。

网络编辑绩效考核的特点

量化具备阶段性。由于网站处于不同的发展阶段,其量化标准必然不同,例如:网站运营推广期间和网站成熟期间相比,数据就有较大差距,即使在运营推广期每个月的数据也会有不同,量化会呈现上升趋势。

常见网络编辑的绩效考核内容

- 第一,网站(频道/栏目)访问IP;
- 第二,网站(频道/栏目)访问PV,即单人浏览网页数;
- 第三,网站(频道/栏目)同时在线人数;
- 第四,新闻专题制作数量;
- 第五,人物访谈数量及是否将访谈转换成网站资源(营收);
- 第六,日常编辑工作;
- 第七,工作当中的创新性……

此外,根据具体网站定位不同,编辑部门都会制定相应而切贴的考核标准。

制定网络编辑绩效考核事注意的问题

优秀的绩效考核不是以扣罚员工的薪水为目的的,这就要求考核表的制定者需考虑两个问题:第一,考核的前提是保证员工的正常生活,即只拿出一部分薪水进行考核;第二,考核应该是奖多扣少。

例如:某中型网站普通编辑的薪水为:3000元/月 考试时按照20%进行考核,即600元。剩下2400元作为保底工资。即使考核不及格,也可以保证员工拿到2400元,员工从心里是可以接受的,而不是一味的用扣取员工工资为前提的。

附某网站在推广初期的编辑部门绩效考核(仅供参考)

注意:普通网络编辑和编辑经理的考核重点是不一样的。编辑经理更多考核的是大方向上的问题,很少涉及具体操作,普通网络编辑考核的重点则在具体操作方面。

如:

1. 编辑经理月薪8000元,其中6400元为保底薪水,拿出1600元进行考核,即考核比重为20%;
2. 连续3个月员工只拿取基本保底工资.公司进行辞退或换岗;
3. 考核采用月度考核标准,按照每月完成情况制定相应的考核标准;
4. 以上考核数据如:同时在线人数峰值、全站IP 流星为日均值、全站PV 量为峰值

文章录入: mycddc 责任编辑: mycddc

- 上一篇文章: 浅谈网络体育新闻评论
- 下一篇文章: 没有了

文章标签

最新:

- 网络编辑
- 利用网络
- 腾讯QQ
- 党校把
- 谁缔造
- 当SNS
- “僵尸
- 微博: 2
- 七个最

热点:

- 谁在“
- 谁愿意
- 反审标
- 学网络
- 纸媒不
- 解读移
- 微软博
- 微博维
- 微博: 1

重点:

- 微软博
- 邓亚萍
- 网络文
- 纸质书
- 网络“
- 舆论动
- 路透社
- 海外华
- 论大众

用户评论

姓名: *电话:

EMAIL: Q Q:

评分: jn 1分 jn 2分 jn 3分 jn 4分 jn 5分

评论内容:

发表我的评论