

股票绩效指标怎么设计- 如何利用excel制作炒股业绩统计表及资金曲线图-股识吧

一、如何设计绩效指标

我问了一句，一般各个部门有几个KPI指标。

他说最少的部门也有七、八个。

我很惊讶，由于这个朋友所在的系统有六个部门，每个部门的工作性质都不一样，这样，整个系统就有至少50个考核指标，我也突然明白了为什么他们做KPI考核做了近一年也没有实施的原因。

当然，如果是50个考核指标来考核，我认为没有实施也是一个值得庆幸的事情。

因为，至少还没有为50个指标来扰乱这个运行还比较平稳的部门的工作。

我这个朋友所在企业是一个在管理方面备受业界称誉的企业，在设计绩效指标上面都没有一个很好的办法，在其他企业中，就更可想而知。

虽然在很多企业中，都说我们有考核，但如果不能很好的解决绩效指标设计的问题，考核的对企业绩效的提升的支撑作用应该是非常有限的。

绩效指标设计不合理至少会有两个严重的问题：一、

不能够有效的支持企业的目标和绩效，甚至会把企业带到错误的方向。

比如，如果绩效指标基本上是以各个职能部门为单位设计，各个部门为了自己的绩效就很可能相互推卸责任，从而企业陷入混乱和低效率中。

而实际上，各个职能部门之间的空白地带往往是企业绩效改进的最大空间。

另一个方面，备受批评的仅仅关注财务指标的“历史”做法也反映了人们意识到了这个问题。

当然，现在有很多的比较实践的绩效指标设计和考核的方法，但是，要真正应用，是相当困难，除了特别需要企业的管理者的决心和意识的，找企业应该量化的事情是更为重要的。

二、不能够执行。

在企业中，有很多这样的情况：一个新的管理方法、工具往往不能执行。

不能执行的原因可能有很多种，最重要的一个原因是指标设计不合理。

在一个销售型企业中，有一个“每周拜访客户30次”的指标。

这个指标本身没有什么问题，但是，这家企业本身的管理对员工的支持、员工本身的素质并没有达到这样一个水平：完成了这个指标就可以带来企业希望的效益。

我们也询问了这家公司的管理人员，实际上，这个指标只是写在纸上面，没有执行，因为大家都做不到。

虽然设计绩效指标是绩效考核中的一个关键内容，但不是每个企业都能够设计出真正有价值的指标。

因为很多企业管理者在管理过程中，会有不自觉的意识：每件事情都需要设计一个

指标来考核它的完成情况，也可以轻而易举的从各种管理资料中找到一大堆各种各样的指标（实际上往往并不能够照搬），而忽略了这些事情的真正目标：企业需要完成什么任务才能够生存、竞争？虽然，不同的企业、相同的企业在不同的时期，关注的绩效目标极有可能是不同的，设计的绩效指标也可能会不同。

但是，一个能够反映企业需要到达的目标的绩效指标系统应该有以下几个标准：

- 1) 准确的反映企业的目标；
- 2) 大多数指标是能够量化的
- 3) 能够激励人们良好业绩的指标标杆
- 4) 并非是越多越好。

四条标准归纳起来，就是一个观点：量化正确的事情，并且是我们有限的精力能够做好的事情。

实际上，还有另外一个应该理解的哲语：并非所有可以量化的事情都值得关注，也并非所有值得关注的事情都可以量化。

二、股票指标公式设计原理

指标指衡量目标的单位或方法。

股票指标是属于统计学的范畴，依据一定的数理统计方法，运用一些复杂的计算公式，一切以数据来论证股票趋向、买卖等的分析方法。

主要有动量指标、相对强弱指数、随机指数等等。

当前，证券市场上的各种技术指标数不胜数。

例如，相对强弱指标（RSI）、随机指标（KD）、趋向指标（DMI）、平滑异同平均线（MACD）、能量潮（OBV）、心理线、乖离率等。

这些都是很著名的技术指标，在股市应用中长盛不衰。

而且，随着时间的推移，新的技术指标还在不断涌现。

包括：MACD（平滑异同移动平均线）DMI趋向指标（趋向指标）DMA EXPMA（指数平均数）TRIX（三重指数平滑移动平均）TRIX（三重指数平滑移动平均）BR AR CR VR（成交量变异率）OBV（能量潮）ASI（振动升降指标）EMV（简易波动指标）WVAD（威廉变异离散量）SAR（停损点）CCI（顺势指标）ROC（变动率指标）BOLL（布林线）WR（威廉指标）KDJ（随机指标）RSI（相对强弱指标）MIKE（麦克指标）。

三、绩效考核指标如何设计要有依据吗

- 1、提取指标渠道：访谈、工作分析、岗位说明书
- 2、设计指标方法：充分考虑企业

所处阶段及考核文化，绩效考核初期可稍微温柔，用关键业绩考核指标（3-5项）+能力素质指标（2-4项）。

如图所示更多考核案例可以参考下《薪酬设计与绩效考核全案》赵国军著，书中案例还不错

四、股权激励行权指标如何设定？

五、绩效指标怎么设置

将工资分成两部分，一部分作为固定工资，大概就是城市人均最低收入吧。

然后第二部分作为奖金，这部分按照工龄、学历、能力等设置不同的基数，每月考核的成绩按照排名会有不同的系数，系数乘以基数，就是他的奖金。

如10人考核，2人可以拿到绩效A，6人拿绩效B，1人绩效C，一人绩效D，然后绩效A的系数是3，绩效B是2，C是1，D是0.5，基数是1K的话，前两名的工资会是固定工资+3K，中间6人是固定+2K，如此类推，系数和基数都能根据自己情况调整。

至于怎么排名ABCD，可以将需要做的指标分解，如你是卖手机的，卖手机的数量，总利润，满意度，退机率作为4个指标项，每个指标按照公司情况设定不同的分数比例，如果这个月利润比较重要的，就调整高一些分数，如果这个月做满意度的，就提高满意度分数，然后大家会有一个分数，接着排名就是了，当然可以设置一些特殊规定，如为公司带来大额利润的，可以直接拿A，或投诉很大的，可以直接打D，这个就灵活处理了~其实还有很多绩效考核的方式，这只是KPI考核的一种，你上百科查查，或者问问人力，都有N多方法~

六、如何利用excel制作炒股业绩统计表及资金曲线图

利用excel制作炒股业绩统计表及资金曲线图方法详见：[*s://jingyan.baidu*/article/dca1fa6f4ae07af1a5405266.html](https://jingyan.baidu.com/article/dca1fa6f4ae07af1a5405266.html)

七、股权激励行权指标如何设定？

有关行权的指标设定，需要综合考虑公司发展战略，根据公司目标来量化行权时的业绩目标或其它匹配的考核指标。

八、绩效指标能否这样设置？

这种方法看起来有效，但一应用起来将有很多负面效用：1.若处理不好，员工之间的矛盾将会激烈化；

2.易使员工对管理者的不满，影响员工对工作的热情；

3.最坏的是员工团结起来搞罢工或者那生成机器出气，暗中搞破坏。

这些对公司的长远发展很不利！

参考文档

[下载：股票绩效指标怎么设计.pdf](#)

[《退市股票多久之后才能重新上市》](#)

[《外盘股票开户要多久才能买》](#)

[《拍卖股票多久能卖》](#)

[《股票转账多久到账》](#)

[下载：股票绩效指标怎么设计.doc](#)

[更多关于《股票绩效指标怎么设计》的文档...](#)

声明：

本文来自网络，不代表

【股识吧】立场，转载请注明出处：

<https://www.gupiaozhishiba.com/store/22517404.html>