

重庆桐君阁股份有限公司文件

桐君阁发〔2013〕198号

签发人：袁永红

桐君阁股份公司大店店长 轮换考核方案（试行）

各公司：

为了加强店长队伍建设，建立店长梯度培养，梯度晋升机制，激发店长更强的工作责任心和积极性，从而提升门店经营管理质量，实现门店利润倍增，特制定大店店长轮换考核方案（试行），如下：

一、考核范围：股份公司直营药店年销售计划 200 万元以上的门店店长

二、考核项目及分数占比，总分 100 分，其中：

- 1、销售指标占 35 分；
- 2、利润指标占 35 分；
- 3、工作执行力占 20 分；
- 4、团队建设占 10 分；
- 5、廉洁自律：否决制。

三、考核原则：

- 1、保持公平、公开、公正原则；
- 2、以事实和数据为基础，力求考核结果真实、可信。

四、考核方式：

1、考核人员组成（实行分级考核）：

①年销售计划 500 万元以上的门店店长由股份公司负责，零售部牵头，人事部、监察部及下属公司相关部分人员共同组成考核小组。（具体名单见附件 2）。

②年销售计划 200-500 万元的门店店长由各零售公司人事部、零售管理部等部门组成考核小组。

2、考核时间：

发文之日起，每三个月考核一次，每半年根据两次考试成绩进行店长轮换。

对于任职时间不足三个月的大店店长将进行下一轮考核。

3、考核程序：

①考核小组根据附件 2 划分各小组任务区域，培训考核各项。

②提前 2 天由考核小组将拟考核的店长名单通知各公司，再由各公司通知门店店长；

③考核小组到门店，进行现场测评及根据考核表中的相关内容对店长工作进行考核。

④股份公司零售部汇总考核结果报分管领导确认后与各零售单位沟通轮换意见。

五、考核标准及轮换方式

1、考核评分标准：按附件 1 实施考核，考核总分为 100 分，90—100 分为优秀，80—89 分为良好；70-79 分为基本合格；70 分以下为不合格。

2、药店级别划分：股份公司下属大型直营药店按当年销售计划划分为 3000 万元级药店；2000 万元级药店；1000 万元级药店；500 万元级药店；200 万元级药店。

3、经过考核实行大店店长梯度晋升及轮换制度：

考核成绩优秀的店长根据工作需要可实行梯度晋升,由原级依次上升一级或两级(500万元级以上的优秀店长进入股份公司后备零售经理库,作为晋升经理助理、副经理的后备人选,200万元级以下的优秀店长进入各公司大店店长轮换人才库,作为各公司大店店长的后备人选);考核良好的店长继续留用该店;考核基本合格的店长进入3个月观察期;考核不合格的店长将依次下降一级或两级,若不具备店长基本能力和素质则将换岗处理,存在严重问题的给予免职处理。

六、200万元级以下的门店考核方案由各零售公司制定并实施。各公司将其考核方案报股份公司零售部备案。(零售部邮箱:tjglsb@126.com)

附件:

- 1、重庆桐君阁股份有限公司大店店长考核评分表
- 2、重庆桐君阁股份有限公司大店店长考核工作部门分工表

重庆桐君阁股份有限公司

2013年4月27日

重庆桐君阁股份有限公司办公室

2013年4月27日印发

拟稿: 宁俊

校核: 宁俊
