本人对绩效的看法一直不抱以好感，原因在于本人认为程序员的工作成果很难量化，尽管能定好一条准则去衡量，本人认为实际中往往很难去操作，恕我愚钝！

另外自己对自己的评价真的只是走个形式，还不如一个季度一次face To face， face To face 交流工作表现就行了

所以本人提出

1、用评审的方式（半年一次或一年一次）代替每月的绩效，简单地分4~5个等级。

2、如果有重要项目，项目结束后根据项目的情况给与一定的奖金（这个才是绩效啊！）

3、评审的结果影响年终奖金

4、那如何处理现在的绩效奖金部分呢？首先看看现在是不是每个月给的绩效都差不多呢？估计是吧，比如绩效说是有500，实际上给300~400，那么把300还到工资部分，200抽出来放到年终奖金的组成。

担心员工不努力？艹，评审评级5（假设5是最底）没有年终奖金呢，评价4拿1500，评价1拿10000？还努力不努力？

做评审很难？一年做一次总比每个月都做好吧  
5、另外一方面可以把离职的时间更集中于一点

6、升工资的多少也看评审啊

7、对于管理者，其实都是要做每月的评审的，只是没有从奖励方面实际立即反馈给员工