激励考核表

根据公司《激励制度》做如下考核（考核指标根据实际情况做调整）：

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **序号** | **考核项目** | **考核标准** | **考核结果** |
| 1 | 考核对象 | 余兴进 |  |
| 2 | 担任职位 | iOS开发 |  |
| 3 | 级别工龄 |  |  |
| 4 | 应激励比例 | 产品组当年总激励奖金的4% |  |
| 5 | 考核时间 | 2020年1月1日至2020年12月31日 |  |
| 6 | 价值观 | 考核标准：   1. 要求价值观与公司保持一致 2. 一票否决制 |  |
| 7 | 产品指标 | 产品指标：盈利 |  |
| 8 | 个人指标 | 个人指标：   1. 全年重大事故或故障次数   评分标准：   1. 无重大事故或故障，系数为1 2. 有1次重大事故或故障，系数为0.8 3. 有2次重大事故或故障，系数为0.6 4. 有3次及以上重大事故或故障，系数为0 |  |
| 9 | 自律项 | 指标：  严重违纪次数  评分标准：   1. 无严重违纪情况，系数为1 2. 有1次严重违纪，系数为0.9 3. 有2次严重违纪，系数为0.8 4. 有3次严重违纪，系数为0.7 5. 有3次以上严重违纪，系数为0 |  |
| 10 | 品德项 | 指标：  组员支持度  评分标准：   1. 85%≦全员支持率≦100%，系数为1 2. 70%≦全员支持率＜85%，系数为0.8 3. 60%≦全员支持率＜70%，系数为0.6 4. 全员支持率＜60%，系数为0 |  |
| 11 | 成长项 | 指标：  全年在提升工作能力的学习投入月薪的比例及分享次数  评分标准：   1. 投入不少于月薪的5%，或至少增加/提高一项产生工作成果的业务能力，并至少做了2次分享会，系数为1 2. 投入不少于月薪的5%，至少做1次分享会，系数为0.8 3. 投入少于月薪的5%，系数为0.6 |  |
| 12 | 客户满意 | 指标：  全年被投诉（成立）次数  评分标准：   1. 无投诉成立，系数为1 2. 有1次投诉成立，系数为0.9 3. 有2次投诉成立，系数为0.8 4. 有3次投诉成立，系数为0.7 5. 有3次以上投诉成立，系数为0 |  |
| 13 | 激励额度考核结果 | 实际激励额度=应激励比例x价值观系数x产品指标系数x个人指标系数x自律项系数x品德项系数x成长项系数x客户满意系数 |  |

员工签字：

人事签字：

财务签字：

总经理签字：

时间：