测试部员工季度评定表

* **我们的使命**：站在质量的角度规划并开展测试工作，测试要发现问题，更要达到推动并解决问题，保障产品稳定可靠，客户叫好的目的；
* **我们的精神**：在测试领域有志向，有担当。团结起来，树立工作奋斗目标，并为之努力奋斗，共同进步和成长；
* **我们的人才发展观**：未来的成功与不断发展的源泉是优秀人才的培养，管理团队深刻认识到识别优秀人才，不拘一格使用人才，内部挖掘人才的重要性。充分给予锻炼的机会、挑战的机会、信任的机会；时代的发展决定组织的发展，决定指南针大于地图，多样性大于能力；
* **我们的绩效管理理念**：重视工作成果，按照绩效评定标准进行考核。同时，关注工作过程，对愿意奉献，勇于拼搏，不畏艰险，创新求变的过程行为进行记录，纳入人才档案，我们不只是根据人员当前所在岗位以及工作成果来衡量一个人的能力和潜力。

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 姓名 | 徐玉琳 | | |
| 评定时间 | 2018/12 | | |
| 公共量化指标 | | | |
| 提交重要问题数/总问题数 | 25/56 | 测试分析/测试用例数 | 1/187 |
| 漏测问题数 | 0 | 用例评审修改数 | 10 |
| 本季度出差天数 | 10 | 迟到次数/缺勤天数（包含请假） | 0/0 |
| 本季度是否违反安全保密要求 | 否 | 本季度是否违反公司其他规章制度 | 否 |
| 关键工作及成果简要说明 | | | |
| 本阶段重要工作 | 关键工作的成果、问题简要说明 | | |
| Thunder1.0产品平台测试工作 | 1. 进行多套平台环境的搭建； 2. 进行NS3.0部分功能测试用例的执行，批改； 3. 协助业务测试人员排查问题，积极与西安研发反馈发现的问题，并推进解决。 | | |
| 石家庄实测 | 1. 编写实测方案，实测工具准备，进行升级前的风险评估，与西安测试人员进行工作划分 2. 负责石家庄WZ4.1-P2升级NS3.0： 3. 进行升级前的机器角色分配，升级前进行基础环境，预处理，接入，查询等关键业务的检查； 4. 协助工程进行石家庄升级，记录存在的问题，安装耗时，及时反馈解决； 5. 进行升级后接入预处理，数据流，查询流等业务的检查测试工作，及时发现并解决存在的问题，协助业务人员进行业务的升级； 6. 进行升级后查询流的稳定性测试，产出稳定性测试报告。 7. 进行实测报告编写，问题汇总分析： 8. 对本次石家庄升级的问题进行汇总分析，共发现并反馈问题40个，经分析，其中已知问题4个，新发现问题7个，环境及版本管理问题3个； 9. 进行实测报告的编写，开展石家庄实测报告会，分析本次出现的痛点问题，并思考如何改进； | | |
| F-Point数据库测试 | 1. 深入了解： 2. 初步学习FP，向DBA人员学习基本的FP入门； 3. 通过FP开发，运维等文档深入了解FP的入库，建表，查询等内部机制，思考FP的测试点，及时向DBA人员请教了解过程存在的疑问点。 4. 功能测试： 5. 文档测试：进行安装文档的测试，指出目前文档中存在的问题； 6. 安装测试：通过对FP的安装，发现目前安装过程繁琐，部分模糊不清，及时向研发提出改进意见； 7. 用例编写：进行查询部分测试，权限管理用例的编写，覆盖绝大多数SQL命令，并结合业务SQL对用例进行完善； 8. 对FP进行功能测试，通过执行两轮测试用例共用例发现查询问题13个，其中重要问题8个。 9. 性能测试： 10. 方案评审 11. 方案编写：参与基于WA\_V1.0- FP性能测试方案，查询测试场景部分的编写，结合业务使用情况，以及性能测试经验，充分设计不同测试场景共计22个。 12. 参与性能团队FP中配性能方案评审完善，参与测试报告的评审。 13. FP培训： 14. 关于xml2gaia工具FP刷表，对数据服务部测试人员进行FP建表方面的培训，并参与xml2gaia工具FP刷表方案的评审 15. 针对NS-TrainingCampFP快速入门部分进行完善，并开展FP一期培训 16. 对FP有深入了解需求的测试人员，编写深入了解FP培训课程 | | |
| 离职人员工作交接 | 平台测试人员李旻艳离职工作交接：   1. Hadoop集群及中间件 2. 公共模块 3. Xml2oracle工具   进行交接工作，并进行交接考核 | | |
| 平台工作支撑 | 1. 对各个业务测试人员进行Hadoop集群中间件的问题排查，支撑，解决，如：WZ，HC，ZDR等； 2. 对业务人员使用xml2oracle工具存在的疑问问题进行排查跟踪解决； 3. 协助业务测试人员进行平台环境的搭建，以及部分数据流，查询流问题的排查。 | | |
| 人才培养关键工作简要说明 | | | |
| 本阶段重要工作 | 关键工作的成果、问题简要说明 | | |
|  |  | | |
|  |  | | |
|  |  | | |
|  |  | | |
| 评定人填写 | | | |
|  | 评定说明（评定人给出评定及说明，并提出意见和建议） | | |
| 参见附表1 |  | | |

**附表1 级别评定定义表**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **级别** | **表现** | **人数** | **标准** |
| **E**  **>100** | 优秀 | <=10% | **相同资质横向比较**  在良好的基础上满足以下一条或多条要求：  1. 承担产品或项目级的重要且紧急突发任务，完成情况良好且对本职工作未产生影响；  2. 跨团队、跨项目、跨角色支撑，并且取得了显著的结果；  3. 个人角色、方向转变，并且在新岗位取得了优异的业绩；  4. 在产品或项目中，积极主动开辟新的测试手段或测试方法创新（包括但不限于大数据分析质量测试，用户体验测试、算法测试、自动化测试、性能测试等），并产生了显著效果或作用；  5. 对公司重点产品在重要局点的运行情况进行全面、深度的诊断评估，发现影响系统运行，产品稳定和用户使用等方面的重要问题并积极组织推动问题解决，从而使产品质量有显著提升或客户体验有明显改观。 |
| **G**  **90-100** | 良好 | <=30% | 在及格要求基础上满足以下多条要求：  1. 能够积极主动并且出色的完成工作安排；  2. 个人工作方向或内容转变，且良好的完成了相应工作；  3. 主动思考并承担团队组织能力建设工作，包括但不限于人才招聘和培养、工作规范及流程能力优化、经验分享等，并产生了良好的效果或作用；  4. 能主动帮助团队内外人员工作，提升团队凝聚力，树立个人和部门的口碑。 |
| **N**  **70-89** | 及格 | >=50% | 满足以下所有条件：  1. 能够保质保量的完成个人所承担的工作；  2. 态度端正，避免出现因自身问题导致团队工作受到影响。 |
| **D**  **60-69** | 待提高 | >=10% | 1. 态度端正，工作积极，但因适应环境、经验和能力不足等原因导致工作有所欠缺的，亟需克服、提高。 |
| **F**  **<60** | 不及格 | 无限制 | 出现以下任意条件之一：   1. 工作态度及能力无法胜任当前工作内容；   2. 不按照公司测试流程组织工作，不服从部门整体测试规划；  3. 没有合理理由且没有完成考核要求的定量指标；  4. 负责的产品出现重大线上质量或安全事故。 |