绩效考核得分计算规则

干事

自评得分（满分2分）

{

干事自评表::自我评价部分：：9项，每项10分；

自评得分=（ （自我评价部分9项总分）/（9\*10） ）\*2；

结果存起来；

}

部长评价（满分5分）（取该部门各个部长评分的均值）

{

其中一位部长的干事考核表：：评分部分：：8项，每项10分

其中一位部长的对该干事的评分=（ （该部长的干事考核表评分部分8项总分）/（8\*10） ）\*5;

该干事的部长评价得分=该部门的所有部长对该干事的评分的均值；

结果存起来；

}

出勤（满分1分）

{

出勤得分=1 + （-0.1）\*该部门的跟进部门出勤表：：请假次数

+(-0.2)\* 该部门的跟进部门出勤表：：迟到或早退次数

+（-0.3）\*该部门的跟进部门出勤表：：无故缺席次数

+（-0.3）\*该干事外调无故缺席次数；

//外调无辜缺席次数在人员调配系统::签到签离记录

结果存起来；

}

外调加分

{

外调加分=人员调配系统：：签到签离记录：：“一般”次数\*0.1+人员调配系统：：签到签离记录：：“表现突出”次数\*0.2；

结果存起来；

}

推优

{

推优得分=其他干事自评表：：推优部分：：选了该干事的次数\*0.1；

结果存起来；

}

反馈加分

{

反馈加分=调研意见采纳表：：采纳次数\*0.1；

结果存起来；

}

其他

{

其他情况加减分表::加减分(直接加减)

}

部长

自评得分（满分2分）

{

部长自评表：：自我评分部分：：12项，每项10分；

部长自评得分=（自我评价部分总分/（12\*10） ）\*2；

结果存起来；

}

主管副主席评价（满分5分）

{

/\*对每个部长来说，评价他的只有一名主管副主席\*/

部长考核表：：评分部分：：9项，每项10分；

主管副主席评价得分=( （部长考核表：：评分部分总分）/(9\*10) )\*5;

}

部门**所有干事**对部长评价（满分2分）

{

/\*此处得分为该部门所有干事干事自评表中对部长评价部分给分的均值\*/

干事自评表中对部长评价部分满分10分；故结果要乘0.2；取各干事均值；

}

部门**其他部长**对该部长评价（满分2分）

{

/\*部长自评表中对其他部长评价部分\*0.2后各部长取均值\*/

}

出勤（跟干事一样）

调研（跟干事一样）

其他（跟干事一样）

部门

主席评价（满分5分）

{

/\*主席的部门考核表是有全部部门的\*/

部门考核表：：部门评分部分：：7项，每项10分

主席评价得分=（ 7项总分/（7\*10） ）\*5；

}

主管副主席评价（满分3分）

{

/\*心理服务部的主管好像是主席，这里就调用主席的部门评价就行了\*/

主管副主席的部门考核表：：部门评分部分：：7项，每项10分

主管副主席评价得分=（7项总分/（7\*10） ）\*3；

}

出勤（满分2分）

{

该部门所有成员，每次请假-0.1，迟到或早退-0.2，缺席-0.3；

基本分2分，扣完为止；

}

主席团推优（0.3分每票）

{

部门考核表：：推优部分：：选择一个非主管部门

每被选择一次+0.3分；

}

优秀部长加分

{

如果该部门的部长被评定为优秀部长，则每一个优秀部长+0.2分；

}

调研采纳加分

{

所有人（部长和干事）被采纳的次数\*0.1；

}

其他

{

其他情况加减分表::部门加减分::直接加减

}

违纪

{  
 各种违纪登记表::该部门加减分::直接加减

}

1.关于优秀干事

每月根据绩效考核成绩各部门评选出一名月度优秀干事，即绩效考核成绩最高者。一名干事不能连续两个月获得优秀干事的称号，若有干事分数连续两个月优秀干事，则按排名由后面的干事补上；

此外还要考虑人力可以指定谁不能得优秀干事，该指定日后会在新增的《优秀称号限定表》中给出。

2.关于优秀部长

每月评选出3名优秀部长。一名部长不能连续两个月获得优秀部长的称号，若有部长级连续两个月票数前三名，则按排名由后面的部长补上，而因此未能当上优秀部长的部长级虽然不能获得当月优秀称号；

优秀部长由主席团优秀部长评定表给出，得票高者胜；但是要考虑《优秀称号限定表》，其余规则如上段；

3.关于优秀部门

根据绩效考核办法每月评选出两个优秀部门。一个部门不能连续两个月获得优秀部门的称号，如果连续两个月评选出的优秀部门相同，则由后面的部门补上；

另外要考虑《优秀称号限定表》；