南京首届中学生公益挑战赛绩效考核办法（意见稿）

（2016年 1月20日）

**第一条**为建立与现代挑战赛制度相适应的人力资源管理制度，客观、准确评价挑战赛成员绩效，充分调动挑战赛成员的积极性，促进挑战赛成员的全面发展，提高工作成效，根据《南京首届中学生公益挑战赛薪酬管理制度》，特制定本办法。

**第二条**  本办法旨在达到以下目标：客观、公正评价挑战赛成员工作表现，进一步提高挑战赛成员的工作绩效；为人力资源管理提供依据；加强沟通，建立良好的工作氛围。

**第三条**绩效考核的基本准则：

（一）绩效考核办法得到挑战赛成员的普遍理解和认同，坚持公开、公正和公平的原则。

（二）绩效考核以工作业绩考核为导向，把绩效考核作为提高挑战赛各部门和个人工作业绩的工具。

（三）上级按照管理权限和管理职责对下属做出正确的考核与评价，将绩效考核工作贯穿于日常管理工作中。

（四）依靠考核者与被考核者之间的有效沟通，确保绩效考核制度取得预期效果。

（五）考核结束后，各级主管必须与每一位下属进行考核面谈，肯定业绩，指出不足，为挑战赛成员职业能力和工作业绩的不断提高指明方向。

（六）考核结果经组织部报上级管理者核准，并按核准后的考核结果执行。

**第四条**考核流程

（一）发布考核通知和相关表单。

（二）各部门总结工作，并根据本部门重点工作、基础工作的任务和指标，将分解到各挑战赛成员的各项任务再次与挑战赛成员明确。

（三）挑战赛成员自我评估：挑战赛成员根据明确的任务以及年度工作执行情况填写《年度绩效计划完成情况表》。同时，挑战赛成员撰写述职报告。

（四）进行全员述职和同事民主测评、上级考核。

（五）绩效考核结果与挑战赛成员本人见面通知或以微信或短信通知。

**第五条**考核方法

（一）考核由上级考核、同事民主测评和自我评估3部分组成，实行360度考核。其中上级考核占50%；同事民主测评占30%；自我评估占20%。

（二）考核内容：

1、重点工作业绩，指列入挑战赛工作计划的各项任务的执行结果。

2、基础工作业绩，指根据机构各部门所描述职能职责要求完成的基础工作的执行结果。

3、内部沟通协作，指在部门内部合作，跨部门合作中的态度和表现，以及在沟通协作方面所采取的具体措施、所建立的制度机制。

4、创新成果，指通过采用新思路、新方法、新技术在工作中所取得的创新性成果，以及新的项目设计和制度设计被采纳，并为机构发展做出的贡献。

5、胜任能力，指公益理念和价值观、职业素养、专业能力、执行或管理能力、个人发展潜力。

（三）考核频率：每月考核一次。

**第六条**绩效考核等级及标准

（一）绩效考核总分100分，划分为四个等级：

表一：考核结果等级

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 等级 | 优秀 | 良好 | 称职 | 不称职 |
| 总分 | 91-100 | 81-90 | 60-80 | 60分以下 |

（二）绩效考核评分标准：

表二：考核标准

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 等级 | 重点工作 | | 基础工作 | 沟通协作 | 创新成果 | 胜任能力 |
| 优秀 | 各项考核内容超过良好等级标准，或前三项有重大突破和进展。 | | | | | |
| 良好 | 基本完成，效率高，质量好，成效明显 | 工作扎实，工作量大，质量好，档案完备，信息收集、整理工作好，能满足各层面的需求 | | 服从大局，积极支持、配合其他部门工作，完成领导交办的其它工作数量多，成效明显 | 能对机构事业发展提出建议和意见，对提高工作效率和质量、改进工作有积极作用 | 很强的公益理念和较强的专业知识和专业能力；具有较高的执行能力和管理的综合能力；在工作和个人学习发展方面有新进展。 |
| 称职 | 各项评估内容虽未达到良好标准，但达到基本工作标准 | | | | | |
| 不称职 | 各项评估内容低于基本工作标准。 | | | | | |

**第七条**绩效考核结果的应用

（一）考核结果将运用于以下方面：：绩效工资的确认；工资晋级资格的确认；晋职资格的确认；培训资格的确认；其他资格的确认。

（二）绩效工资根据半年考核与年终考核平均分决定，对应关系如下：

表三：考核结果与绩效工资的关系：

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ,  等级 | 优秀 | 良好 | 称职 | 不称职 |
| 绩效工资 | 1.5个月基本薪酬 | 1个月基本薪酬 | 0.6个月基本薪酬 | 无 |

注：基本薪酬＝职务工资＋微信红包手速。

（三）考核结果与工资晋级的关系：

表四：考核结果与工资晋级的关系

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 等级 | 优秀 | 良好 | 称职 | 不称职 |
| 工资晋级 | 2 | 1 | 0 | 0 |

注：不管哪种晋级情况，如果在本职务内没有晋级空间，则不能晋级。

（四）考核成绩与职务晋升的关系，由组织部根据具体情况拟订，呈报主席团核准后执行。

（五）考核结果与培训资格的确认：

1、挑战赛成员需要培训，由各主管根据考核结果提出，报组织部统一安排。

2、机构根据挑战赛成员考核结果，决定报销挑战赛成员培训费用额度及比例。

（六）一次考核不称职者，予以辞退。

（七）凡出现涉及劳动合同规定的严重违纪、违规行为，予以辞退。

**第八条**个人绩效考核的申诉与监督

（一）绩效考核评价结束后，上级主管有向被考核者通知和说明的义务，被考核者有权了解自己的考核结果。

（二）被考核者如对考核结果存有异议，应首先通过沟通方式解决。在解决不了时，挑战赛成员有权利向组织部提出申诉，申诉时需提交相关说明材料。

（三）组织部在一周内，会同申诉人所在部门的负责人进行复议，对挑战赛成员的申诉做出答复。复议决定之成绩即为最后考核结果。

（四）整个绩效考核过程由组织部进行监督，对借考核之机对被考核者进行打击报复的行为将给予严肃处理。

**第九条**绩效改进与反馈：上级主管与挑战赛成员共同针对考核中的不足分析原因，制定相应的改进措施计划。上级主管有责任为挑战赛成员实施绩效改进计划提供帮助，并予以跟踪检查改进效果。

**第十条**此办法由组织部制定、解释和执行。

南京首届中学生公益挑战赛组织部

2016年1月