[TOC]

# \*\*一、目标\*\*

1、从多维度的量化衡量每个人员的胜任力

2、作为人员提升方向、晋升、优化的重要参考标准

# \*\*二、玩法\*\*

胜任力区分不同段位：王者[100+]、星耀[90-99]、钻石[85-89]、铂金[80-84]、黄金[75-79]、白银[70-74]、青铜[60-69]、石头[60以下]

1、“石头”段位不能参与职级晋升

2、胜任力排名末尾或短板明显的成员，leader需安排季度访谈，并制定提升策略，持续未改善者进入优化队列

3、每季度末生成“测试胜任力报告”发送给绩效考核方作为参考

# \*\*三、评估维度\*\*

![评估维度](http://kutest.kugou.net/wiki/uploads/tdteam/images/m\_c6e42838bbbe8979d2814a6f5b065a27\_r.png "评估维度")

\*\*总分 = 质量X50% + 效率X30% + 技能X20% + 加分 - 减分\*\*

质量：线上漏测数、漏测率

效率：贡献量

技能：逻辑思维、测试设计、项目管理、代码理解

加减分：职级晋升、团队贡献、合作方评价、年度绩效、培训分享、违规扣分等

## \*\*2.1 质量\*\*

![质量](http://kutest.kugou.net/wiki/uploads/tdteam/images/m\_d6214021402895e558ba4ec5840e78ec\_r.png "质量")

线上漏测得分：满分20分，扣分无下限

漏测率得分：满分80分，最低得0分

漏测率总分=55+((平均漏测率-个人漏测率)/平均漏测率)X100X0.25

举例：平均漏测率2%，测试A、B、C的漏测率分别为0%、2%、4%

测试A得分：55+((0.02-0)/0.02)X100X0.25=80

测试B得分：55+((0.02-0.02)/0.02)X100X0.25=55

测试C得分：55+((0.02-0.04)/0.02)X100X0.25=30

## \*\*2.2 效率\*\*

![效率](http://kutest.kugou.net/wiki/uploads/tdteam/images/m\_d2707bbc95559f4a53915cfdbed53c8c\_r.png "效率")

贡献量总分=70+((个人日均贡献量-团队日均贡献量)/团队日均贡献量)X100，满分100分，最低得0分

举例：团队日均贡献量0.7，测试A、B、C的个人日均贡献量分别为0.6、0.7、0.8

测试A得分：70+((0.6-0.7)/0.7)X100=55.7

测试B得分：70+((0.7-0.7)/0.7)X100=70

测试C得分：70+((0.8-0.7)/0.7)X100=84.3

评估标准：以团队平均水平做基线，例如一个任务按团队平均能力水平，要做7.5小时，则得1个贡献量，无论成员做半天还是两天，都得1个贡献量

注：贡献量评估只考虑任务真正投入时间，而且以团队平均能力作为评估，而非个人的工作时长

## \*\*2.3 技能\*\*

![技能](http://kutest.kugou.net/wiki/uploads/tdteam/images/m\_b0cb9a433bd4b8ba2a1d44e65086dd82\_r.png "技能")

优秀：90-100 ； 良好：80-89 ； 中等：60-79 ； 不及格：0-59

关键项（<font color=#ff0000 >逻辑思维、测试设计</font>）任意一个不及格则技能不及格，不及格的新人试用期直接淘汰

每年可以申请一次重新评估，成绩的有效期是2年，过期后须重新考核，逾期未考核者为0分

## \*\*2.4 加减分\*\*

![加减分](http://kutest.kugou.net/wiki/uploads/tdteam/images/m\_0584c3d676c2ed9acee4e6bd57450154\_r.png "加减分")

注：

1、无年度绩效者，不参与绩效项加减分评估

2、每季度末自动触发合作方评价，合作需求密切的产品及开发可对测试打分