**浙江大学城市学院**

计算机与计算科学学院



基于项目的案例学习系统

组内绩效考核标准

版 本 号:[0.1.6.20181124\_a]

拟 制 人：刘值成 31601402

审 核 人：陈铉文

批 准 人：陈铉文

[二零一八年月日]

# 附件一： 文档修订记录

| **版本** | **修订日期** | **修订人** | **修订说明** | **修订状态** | **审批日期** | **审核人** | **批准人** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 0.1.0.181124 | 2018-11-24 | 刘值成 | 首次创建 | S | 2018-11-24 | 陈铉文 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |

**修订状态：S--首次编写，A--增加，M--修改，D--删除；**

**日期格式：YYYY-MM-DD。**

小组名称：PRD-2018-G01

小组成员：陈铉文，刘值成，章奇妙，于坤，张威杰

|  |  |
| --- | --- |
| 方案名称 | G01小组考核方案 |
| 一、总体设计思路  （一）考核目的  为了全面并简洁地评价小组成员的工作成绩，结合小组成员的工作特点，为成为一个专业的有纪律的组织团队，特制定本方案。  （二）适用范围  PRD-2018-G01小组全体成员。  （三）考核指标及考核周期  针对组内所有成员的工作性质，将成员的考核内容划分为工作业绩、工作态度、工作能力进行考核。  二、考核内容    （一）工作业绩指标  工作业绩考核表   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | 评判类型 | 关键业绩指标 | 考核目标值 | 权重 | 得分 | | 会议讨论 | 阶段性目标是否实现 | 阶段性目标是否能够如期完成 | 15 |  | | 有问题是否及时公开 | 不能因个人遇到的问题影响项目进展 | 15 |  | | 会议是否按时参加 | 会议能够按时参加 | 10 |  | | 会议上阐述的事情是否明确 | 每个人都能够在会议上完整的陈述自己做完成的任务并对过程进行分享 | 10 |  | | 单独作业 | 任务完成及时率 | 任务完成及时率达到    %以上 | 20 |  | | 任务方案采用率 | 任务采用率达到    %以上 | 15 |  | | 技术资料归档及时率 | 技术资料归档及时率达到     % | 15 |  |     （二）工作态度指标  工作态度考核表   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 指标名称 | 考核标准 | | | | | | | | 总分 | 得分 | | 优 | | 良 | | 中 | | 差 | | | 标准 | 得分 | 标准 | 得分 | 标准 | 得分 | 标准 | 得分 | | 工作责任心 | 强烈 | 30 | 有 | 24 | 一般 | 18 | 无 | 6 | 30 |  | | 工作积极性 | 非常高 | 25 | 很高 | 20 | 一般 | 15 | 无 | 5 | 25 |  | | 团队意识 | 强烈 | 25 | 有 | 20 | 一般 | 15 | 无 | 5 | 25 |  | | 学习意识 | 强烈 | 20 | 有 | 16 | 一般 | 12 | 无 | 4 | 20 |  |     （三）工作能力指标  工作能力考核表   |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | | 指标名称 | 考核标准 | | | | | | | | 总分 | 得分 | | 优 | | 良 | | 中 | | 差 | | | 标准 | 得分 | 标准 | 得分 | 标准 | 得分 | 标准 | 得分 | | 分析能力 | 非常强 | 20 | 较强 | 16 | 一般 | 12 | 较弱 | 4 | 20 |  | | 判断能力 | 非常强 | 20 | 较强 | 16 | 一般 | 12 | 较弱 | 4 | 15 |  | | 计划能力 | 非常强 | 20 | 较强 | 16 | 一般 | 12 | 较弱 | 4 | 15 |  | | 创新能力 | 非常强 | 15 | 较强 | 12 | 一般 | 8 | 较弱 | 3 | 15 |  | | 学习能力 | 非常强 | 15 | 较强 | 12 | 一般 | 8 | 较弱 | 3 | 15 |  | | 应变能力 | 非常强 | 10 | 较强 | 8 | 一般 | 6 | 较弱 | 2 | 10 |  | | 理解能力 | 非常强 | 10 | 较强 | 8 | 一般 | 6 | 较弱 | 2 | 10 |  |     （四）最终绩效考核  最终绩效考核表   |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | 被考核者 |  | | | | | 指标类型 | 平均得分 | 所占权重 | 折合分数 | | | 工作业绩 |  | 70% |  | | | 工作态度 |  | 15% |  | | | 工作能力 |  | 15% |  | | | 合  计 | | 100% |  | | | 特别加分事项 | | | 分数 | 证明人 | |  | | |  |  | |  | | |  |  | |  | | |  |  | | 注：特别加分事项需要附相关证明材料 | | | | | | 绩效考核总评 | | | | | | 绩效改进意见 | | | | | | 周评价  □优秀：出色完成工作任务      □符合要求：完成工作任务   □尚待改进：与工作目标相比有差距  考核者：                              被考核者：                                                                          年   月   日 | | | | |     三、考核实施  小组成员的考核过程分为三个阶段，构成完整的考核管理循环。  这三个阶段分别是计划沟通阶段、计划实施阶段和考核阶段。  （一）计划沟通阶段  ① 被考核者需要进行上个考核期目标完成情况和绩效考核情况回顾。  ② 被考核者需要明确考核期内的工作任务、工作重点、需要完成的目标。  （二）计划实施阶段  ① 被考核者按照本考核期的工作计划开展工作，达成工作目标。  ② 考核者根据工作计划，指导、监督、协调下属员工的工作进程，并记录重要的工作表现。  （三）考核阶段  考核阶段分绩效评估、绩效审核和结果反馈三个步骤。    1.绩效评估  小组全体成员根据被考核者在考核期内的工作表现和考核标准，对被考核者评分。  2.结果审核  组长考核结果进行审核，并负责处理考核评估过程中所发生的争议。  3.结果反馈  组长将审核后的结果告知全体成员并进行沟通，讨论绩效改进的方式和途径。  四、绩效结果运用  对项目内绩效排名第一的小组成员进行组内公开表扬，并在下次Teambuding中享有优先决定权。 | |
|  | |