

华润新集团董事会办公室员工2015合同及评估表

员工：郭积擎 (Jiqing)

部门/项目：新集团董事会办公室

职位：副总经理NEW

评估人：

审核人：

员工绩效考核得分：

员工加减分得分：

员工绩效考核总分：105

一、员工关键绩效 (80%权重)

150分制评分模型	持续超越期望	明显超出组织期望：在各方面均超越所在岗位层级的职责和绩效期望，取得杰出的成果，绩效明显高于他人，是员工的绩效标杆。			125分-150分
	超越期望	在各方面均显著超越绩效目标；具体表现有：在规定的时			100分-124分
	达到期望	整体达到并且部分超越绩效目标；具体表现有：严格按照规定的时			80分-99分
	部分达到期望	一部分工作低于绩效目标，但能完成大部分的绩效目标；具体表现有：有些工作未能在规定的时			61分-79分
	未达到期望	绩效不能被接受，远未达成绩效目标；具体表现有：时常存在关键职责未履行的情况，绩效合同中的指标和工作任务基本未完成。			50分-60分
指标/工作任务	权重	分权重	具体行动计划	员工自评	当前评估人
小计	0%			0	0

二、员工能力 (20%权重)

员工能力评等模型	卓越	在所有时间里一贯展现该能力。			125分-150分
	优秀	在所有时间里展现该能力的大多行为，在跨部门的异常复杂的情景中，或冲突和利益对立激烈的情景。			100分-124分
	达到期望	在大多数情况下展现该能力大多数的行为，在部门内跨工作领域的复杂情景中，或冲突和利益对立比较激烈的情景中能自如运用该能力。			80分-99分
	部分达到期望	在大多数情况下展现该能力主要的行为，在部门内跨工作领域的较复杂的情景中，或冲突和对立一般的情景中能自如运用该能力。			61分-79分
	未达到期望	在大多数情况下展现该能力较典型的行为，在冲突和利益对立较少的情景中自如运用该能力。			50分-60分
指标/工作任务	权重	分权重	能力提升计划	员工自评	当前评估人
关注细节 【在完成任	25%	100%		90	90

题。对数据的精确度高度关注；发现差异或异常现象并追查原因。】					
持续学习 【为胜任岗位要求，不断学习，保持对本专业及相关专业前沿知识的学习，不断提高工作技能。】	25%	100%		90	90
团队合作 【为达到业绩目标，发展有效的工作关系，与团队内外人员均有效地合作，为团队整体利益做出贡献。】	25%	100%			150
人际理解能力 【能够设身处地的了解他人的感受和需求，并有效地作出积极的反应。】	25%	100%			90
小计	100%			45	105
绩效合同签字确认栏	员工				
	部门领导				
绩效自评、点评及签署栏					
参评方评语及改进意见（注：包括对年度工作的点评、优秀事迹、工作弱项和改进建议，以及对今后工作的期望）					
员工自评B					

11111111	rrrrdffdde
222222222222	dsdsdfrfrf
评估人点评	
审核人点评	