为企网产品部考核办法

为了满足公司战略、愿景以及提高团队执行力，本着公平公正公开的原则，特制定本办法：

办法制定：陈亮亮、陈荣

考评人：陈荣、肖鹏、张辉、项目对接人（可加入1~3名）等

考评对像：产品小组、技术小组（非项目组）

|  |  |
| --- | --- |
| 产品组员考核项目 | |
| 项目 | 分值 |
| 质量 | 30分 |
| 态度 | 40分 |
| 合理化建议 | 30分 |

《产品组员》考评人占比：陈荣50%、张辉30% 技术对接人20%

合理化建议由陈亮亮评审并作为加分项，占比100%

|  |  |
| --- | --- |
| 技术组员考核项目 | |
| 项目 | 分值 |
| 质量 | 30分 |
| 态度 | 40分 |
| 合理化建议 | 30分 |

《技术组员》考评人占比：陈荣40%、肖鹏60%

合理化建议由陈亮亮评审并作为加分项，占比100%

考评规则：每个考评人都有对应的占比（具体参照考评程序中），根据考核项目针对组员进行打分，汇总后进行排名，每月按“361原则”进行现金奖惩，且应用于人员淘汰。

《271原则》说明：

271 的考评体制是一种绩效管理的工具，发扬壮大于美国GE，无论是在杰尔韦尔奇的自传中，还是最新的著作《商业的本质》一书都非常推崇，认为是企业要“赢”的关键。在国内用的较好的公司就是阿里巴巴，近来改成361，这个并不改变其本质，仍然还是把团队的人按照绩效结果评定一个正态分布。

|  |
| --- |
| 361分配比例 |
| 30%的人分配60%奖金 |
| 60%的人分配40%奖金 |
| 10%的人无奖金（且惩罚） |