

# 工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计(大全9篇)

计划是人们在面对各种挑战和任务时，为了更好地组织和管理自己的时间、资源和能力而制定的一种指导性工具。通过制定计划，我们可以更好地实现我们的目标，提高工作效率，使我们的生活更加有序和有意义。下面是我给大家整理的计划范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇一

认真宣传贯彻落实《新统计法》加强统计法制建设，进一步扩大《新统计法》的社会影响。加强统计信息调研工作，及时总结工作经验，上送信息简报，撰写调研文章，提升我镇统计工作水平，全面完成县级主管部门的目标任务。

加强统计工作基础，召开相关的统计工作会议，加强村级统计报表填报工作业务培训，建立完善统计报表填报制度，坚持抽样调查和与全面调查相结合的科学推算的科学统计调查方法。滤布进一步强化统计工作的行政管理和监督功能。

严格执行国家统计报表制度，执照上级的要求，优质高效全面完成各项月报、季报、年报和不定期报表业务。

做好历史台账和月度台账的登记和统计资料的整理归档工作，完成本镇统计资料汇编工作，为党政和部门提供优质服务。

做好我镇公共机构节能暨能源资源消耗统计工作，全面完成上级部署的各项抽样调查任务和其它一些时临性调查工作。

认真做好统计工作的汇报请示和相关部门的协调配合工作，及时收集各部门的统计数据，坚持统计报表送审、复核制度，切实做到统计报表数据与各部门上报县级业务主管部门数据

准确一致，使统计工作服从领导，服务于全镇工作大局。

政府综合性、日常性和周期性统计工作。

20\_\_年第三次全国经济普查。

20\_\_年镇方斗村、尖山村、大田村三村环境综合整治项目。

县20\_\_年度新农村建设成片新村建设工作。

镇党委、政府和县级有关单位（部门）交办的其他业务工作。

## **工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇二**

1、积极参加骨干教师培训，不断反思总结，提高自身素质和  
专业水平。

2、积极参加各种教育教学活动，并做好示范引领作用。

3、阅读一些幼儿教育方面的书籍并撰写读书笔记。

4、认真学习《3--6岁儿童学习与发展指南》《纲要》。

5、大练基本功，利用空余时间练习弹唱、绘画、舞蹈等专业  
技能。

1、在师德师风、业务素养方面以身作则，起到模范带头作用。

2、注重日常工作的引导，及时指出张老师在日常工作中存在  
的一些问题，引导其及时改进。

3、听张老师的课，认真记录，按照一节好课的评价标准认真  
评课，及时指出张老师上课中的优缺点，对如何改进提出合  
理化建议。

4、指导张老师如何撰写教案、如何进行二次备课、如何撰写教学反思、观察记录和活动实录等。

5、指导张老师主动与家长沟通，并积极取得家长的支持与配合。

6、建议张老师多阅读一些幼教方面的书籍，在书籍中领略教育的真谛。

1、对“幼儿园家园共育工作”和“幼儿园体验式家长会”进行全员培训。

2、对“园本主题活动课程”进行专题研讨，其中包括主题的选择，主题内容的生成，主题活动设计等。

## **工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇三**

工作目标设定是衡量被考核人员工作范围内的一些相对长期性，过程性，辅助性难以量化的关键任务的考核方法，所谓工作目标设定就是由主管领导与员工在绩效计划时共同商议确定，员工在考核期内应完成的主要工作及其效果，考核期结束由主管领导根据所设定的目标打分的考核方式。

1、与关键绩效指标的设计应遵循同样的原则，但侧重不易量化衡量的领域。

2、职能部门人员的工作目标是作为关键绩效指标的补充。基层员工的工作目标是全年的绩效计划。

3、只选择对公司价值有贡献的关键工作区域，而非所有工作内容。

4、选择的工作目标不宜过多，一般不超过5个。

5、不同的工作目标应针对不同工作方面，不应重复。

1、职位分析能力：职位分析是一种对目标职位所从事的活动、主要目的及与其他职位间的相关性进行分析的能力。

2、背景知识：职位分析的结果是对职位所从事的主要活动的了解。这种了解成了工作目标设定的一种背景知识。同时，由于职位分析还包括了该目标职位与其他职位间的相关性分析，其结果是了解了目标职位的下道工序或客户对该职位的所应有产出的期望，这种客户期望的了解成了设定工作目标的背景知识。

3、工作职责描述能力：职位分析的结果是了解目标职位所从事的各项工作活动。将这些工作活动归纳合并成关键的职位职责并加以描述是设定工作目标所需具备的能力。

4、设定有效衡量的能力：对每一关键的职位职责制定出能够区分绩效差异的衡量，这是整个目标设定的关键能力。

## 工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇四

（一）项目立项背景及实施目的。依据《甘肃省残疾人就业保障金征收使用管理实施办法》有关规定，结合我市残疾人工作实际□20xx年度残疾人就业保障金项目资金主要用于支持帮助辖区内残疾人就业增收和保障残疾人生活。

（二）项目预算安排及使用情况。市财政局下达20xx年残疾人就业保障金项目资金300万元。其中，市残联使用68万元，下达凉州区残联137万元、民勤县残联21万元、古浪县残联42万元、天祝县残联32万元。截止20xx年12月底，残疾人就业保障金项目支出资金万元，结转下年资金万元。

（三）项目计划内容及实施情况。项目主要用于残疾人职业培训、职业教育和职业康复支出；残疾人就业技能文化生活

展示服务费用；残疾人从事个体经营、自主创业、灵活就业的经营场所租赁、启动资金、设施设备购置补贴；补贴辅助性就业机构建设和运行费用；用于促进残疾人就业和保障困难残疾人、重度残疾人生活等其他支出。

（四）项目组织管理□20xx年市残联残保金项目根据摸底调查的情况进行任务分配。其总体目标、计划没有调整，都能按照文件要求，推进各项计划任务的实施，基本完成了项目的阶段性目标，总体进度正常，实施良好。任务完成后，市残联逐项对目标完成、资金进度进行督促检查，通过检查，各项工作进展到位，全部符合要求。

项目总目标：切实用好用足残疾人就业保障金，提高残疾人就业增收水平，细化优化残疾人就业服务供给，扶持残疾人就业创业，促进残疾人就业，保障残疾人权益。

阶段性目标：开展盲人按摩、实用技能、业务培训；支持特殊教育；慰问就业困难残疾人；扶持就业创业基地、盲人按摩实训基地、辅助性就业机构；扶持残疾人灵活就业及开展就业服务。

各项目实施单位严格根据残保金项目计划安排开展项目活动，及时掌握各项目实施过程情况，使残保金项目按质按量完成。

（一）绩效评价目的、对象和范围。本次绩效评价工作的目的是考察项目实施的真实性、项目资金的到位率，项目实施的综合效益。通过开展项目绩效自评工作，探索建立规范的财政专项资金绩效自评指标体系，完善财政预算编制方法，并为以后年度该项资金绩效目标申报提供决策依据。全面了解本项目的进展、资金使用、执行情况以及项目的产出及效益，有利于相关单位总结经验、发现问题、加强管理，保证财政资金使用管理的规范性、安全性和有效性。

对象及范围:20xx年残疾人就业保障金的使用。对全市残疾人

教育、就业、残疾人培训等生活、工作各方面残保金的使用情况。

## （二）绩效评价原则、评价方法、评价指标体系、评价标准。

评价原则：实事求是的原则

评价方法：采取目标预定与实施效果比较法的评价方法

评价标准：按照预定的指标体系，对项目设置相应指标进行评价。

## （三）绩效评价工作过程

根据市财政局的文件要求，为做好本次绩效评价工作，市残联专门成立了由分管领导任组长的绩效评价工作领导小组，统筹指导协调绩效评价工作。认真核查了有关文件、相关合同、会计凭证及档案归集等资料进行了查看，同时根据各实施单位上报的年度报表数据和项目实施情况书面材料进行评价分析，形成自评结论。

经过对20xx年组织实施项目的资金安排和使用情况、组织实施管理情况以及项目实际绩效情况等进行分析评价，本项目综合得分为分，绩效等级为优。20xx年通过残保金项目的实施，我市残疾人工作得到了提升，残疾人生活质量得到了提高，接受教育得到了保障，为我市残疾人事业的发展做出了贡献，得到了社会的认可和残疾人的好评。

## （一）项目决策情况。

立项依据充分性：根据《甘肃省残疾人就业保障金征收使用管理实施办法的通知》《武威市加快推进残疾人小康进程实施方案》《武威市助盲就业脱贫行动实施办法》等文件，实施残保金项目，促进残疾人就业、保障残疾人权益，规范残

保金使用管理。

立项程序规范性□20xx年的残保金项目计划由市残联根据当年工作计划及县区实际情况，通过调研分析确定具体项目报党组会议研究通过后，再报市财政局对计划中的所有项目进行调研审核，确定具体任务数及金额数，通过后市残联与市财政局联合发文下发《关于下达残疾人就业保障金项目补助资金的通知》。

绩效目标合理性：残保金项目涉及到的范围有残疾人教育、就业、扶贫、职业培训及就业服务等关于残疾人的各项服务及保障。

绩效指标明确性：根据批复的残保金项目补助资金计划，把残保金涉及的具体项目目标任务数分解至实施科室和县区残联实施，根据相关的文件确定相关项目资金额度、明确目标、具体实施过程效果。

资金分配的合理性：项目实施按照文件规定测算资金，预算资金分配、测算依据充分，任务数与资金量相匹配，分配额度合理。

## （二）项目过程情况。

20xx年财政预算安排残保金300万元，实际支出万元，结转下年资金万元。通过自查，项目资金及时完全到位，项目进度符合目标要求，资金能及时运用到实施项目中，做到专款专用，专人管理，无挤占、截留、挪用、克扣或超范围使用上级财政专项资金的现象存在。

## （三）项目产出情况。

开展盲人按摩、实用技能、业务培训服务残疾人400人次，残疾人至少掌握一门技能；扶持就创业基地、盲人按摩实训基

地和辅助性就业机构8家，安置带动残疾人就业、服务残疾人400人次；慰问就业困难残疾人超过150人次；补贴特殊教育学校2家。

20xx年残保金项目的实施，工作开展目标明确，程序步骤明晰，工作指标细化，检查督促严格，较好的完成了项目任务。通过项目的实施，我市残疾人工作得到了提升，残疾人生活质量得到了提高、接受教育得到了保障，为我市残疾人事业的发展做出了贡献，得到了社会的认可和残疾人的好评。

20xx年，市残联残保金项目的实施，在加快市残疾人事业发展方面发挥了重要的作用。但也存在着一些不足，主要有：个别项目还不能满足残疾人多样化的培训就业需求，项目部分措施投入产出比不高。

针对以上问题，今后将围绕残联的重点工作，组织遴选项目，预算编制前充分调研分析，严格按照项目管理要求，加强对专项资金项目监督、管理、评价、服务等工作，努力做到预算编制的准确性，保质保量完成各项任务。

## **工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇五**

4、做好各科室的后勤保障工作，包括办公用品的采购、电脑、打印机、电话的维修维护及公务用车派遣。

5、与财政局沟通对接20xx[]20xx年度社区建设奖补金。

6、做好组工夜校及部内支部学习的会务工作，及时与相关人员沟通协调后续夜校授课事宜，并将组工夜校学习材料归档。

7、对政府采购物品进行合同备案登记，并与采管办沟通办理分散采购、单一来源采购事宜。

8、按上级要求更改内设机构名称并向市编办报备。



9、报送组织部参加全市科级领导干部廉政考试人员信息。

10、本周因工作需要共派车三次。

二、下周重点工作安排

## 工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇六

为贯彻《上海市中小学教师专业(专项)能力提升计划》(沪教委人〔20\_〕23号)的通知精神，进一步深化徐汇区教育综合改革，落实“十三五”教师培训要求，加强教师培训工作，有效促进教师专业发展，特制订本计划。

开展教师专项培训，创新区域和学校教师专业发展模式，提高教师教育教学能力，充分激发教师自主学习、自我发展、自我提高的积极性和创造性，建立教师可持续学习机制，提高教师学习新知识的能力，促进教师专业发展，优化课堂教学，促进学生快乐成长。

实施教师专业(专项)能力提升计划，建立专项培训和常态化培训相结合的全员覆盖培训机制，优化完善专业(专项)能力的相关课程和培训模式，切实提高教师的育德能力以及本体性知识、作业命题、实验(实践)、信息技术、心理辅导等方面的专业(专项)能力。

至20\_年6月参培教师需达成：

1. 育德能力：具有较高思想政治觉悟和师德修养水平，并能根据学生的世界观、人生观、价值观特点和学科的特点，开展有针对性的学科德育教学和学科德育活动，做学生健康成长的指导者和引路人。

2. 本体性知识：具有较扎实的学科专业知识，能较清晰地把握本学科的课程标准、学科教学基本要求、学科核心素养、

教材内容结构等，并具有本学科持续学习能力和知识更新的能力。

3. 作业命题能力：能准确把握学科课程标准及其评价要求，有较科学有效的本学科设计作业、单元测评的能力，并能掌握作业实施能力、命题方法和技巧的能力等。

4. 实验(实践)能力：具备学科实验教学、管理、演示、评价、操作和实验资源整合能力(或具备社会实践教育、管理、评价、操作和实践资源整合能力)，并且能掌握学生实验(实践)方法、思维、能力、情感的技术手段和方法。

5. 信息技术能力：具备应用信息技术优化课堂教学的能力和转变学生学习方式的能力，利用信息技术支持学生开展自主、合作、探究等学习活动的的能力。

6. 心理辅导能力：能遵循心理健康教育的规律，具有把适合学生特点的心理健康教育内容渗透到日常教育教学活动中的能力，了解学生心理适应不良的表现和性质，并掌握心理辅导的基本方法和技巧。

## 1. 系统设计

从系统的角度进行思考，将《徐汇区中小学教师专业(专项)能力提升计划》作为区“十三五”教师培训的必修内容，将育德能力列入师德与素养课程类别，本体性知识、命题能力、实验(实践)能力、信息技术能力、心理辅导能力列入知识与技能、实践体验课程类别，有效对接各类教师培训、人才培养专项，与教师的教育教学岗位工作相融合，与教师自主研修相融合，研制《徐汇区中小学教师专业(专项)能力提升计划》。

## 2. 整体推进

区校协同推进培训。徐汇区教育学院结合区域实际，根据“专业能力提升计划”工作要求，整合多方优势资源，开发与设计专业(专项)培训课程，组建培训者队伍、指导和督查学校实施，为教师各项专业能力研修成果搭建展示和交流平台;各学校，根据区级要求，结合本校发展实际，以需求为导向，针对教师专业能力的薄弱环节，制定以校为本的教师研修方案，充分利用现有的优质课程资源，合理开发校内外资源，提供多样化的培训和学习方式，形成不同学科、学段教师上下联动，达到优质资源共享的局面。市教师专业发展学校要在培训中起到示范、引领、辐射作用，以学科为抓手，在规划、承办校联动、学区集团联动的教师培训的组织、实施、管理及经验推广等工作中凸显专业能力。

20\_年2月-20\_年6月

徐汇区小学、初中、高中、完中、一贯制学校中，于20\_年12月31日之后退休的在编在岗教师。

每位教师完成不少于20学时的育德能力提升培训;10学时的本体性知识提升培训;10学时作业命题能力提升培训;10学时实验(实践)能力提升培训;50学时信息技术应用能力提升培训(即“十三五”信息技术应用能力提升工程，正在实施中);10学时心理辅导能力提升培训。

## **工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇七**

“十四五”开局之年，我县残疾人工作以深入贯彻落实党的十九大和十九届三中、四中、五中、六中全会精神，扎实开展党史教育，切实践行守初心为人民办实事。坚持以人民为中心的发展思想，推动落实新发展理念，统筹常态化疫情防控和残疾人事业发展。

### **(二) 项目资金情况**

截止至20xx年12月“残疾人康复救助项目”项目资金到位8,083,元,全部为县级财政拨款资金;全年使用资金8,083,元,已全部使用完毕,无项目结余资金。

### (三) 绩效目标

#### (一) 信访维权稳步推进

信访维稳成效显著。因处置得当,全年无到京到市上访人员,残疾人诉求都得到悉心解释和妥善处理,县残联信访仅4件。维权工作有序推进。利用各类残疾人日大力宣传《残疾人保障法》《重庆市残疾人保障条例》。为3人落实c5驾照补贴,每人1000元。落实燃油补贴8人,每人260元。落实残疾人路桥费减政策免4人。

#### (二) 组联工作成效显著

充分发挥五类残疾人专门协会对残疾人的组织、沟通作用,开展了丰富多彩的残疾人文体活动和残疾人日活动。精心组织全县364名专职委员积极参加第五届全国残联专职委员知识竞赛,参赛率达100%。展现了丰都残疾人专职委员昂扬奋进的风貌和稳步提升的综合素质。对县、乡镇(街道)、村(社区)残联干部开展培训班四期,培训人员达300人次,提升我县残联干部理论水平和业务知识,增强了为残疾人服务的能力。人性化核发残疾人证,对瘫痪残疾人和重度精神病人及其他不能到医院鉴定的残疾人实行亲人代办等方式,截至目前核发残疾人证15356件。

#### (三) 康复任务圆满完成

认真开展残疾儿童康复工作,全年救助204人次,其中有3人实施矫治手术,有199人次享受康复训练,共计投入救助金额万元。有125名残疾儿童享受矫治手术和康复训练生活补贴,投入资金万元;有49名儿童享受疑似残疾儿童诊断补贴,投

入资金万元。开展残疾人家庭医生签约服务，签约残疾人15205人，投入资金万元。为肢体残疾人免费配发电动轮椅、手杖、腋杖、购物车等基本辅具310件，适配安装假肢14例。为413名重度残疾人免费发放尿不湿。利用“爱耳日”“爱眼日”“残疾预防日”“精神卫生日”等重大节日，上街设宣传点、发放宣传资料、街头义诊、电视台播放公益广告、组织康复知识讲座等多种形式宣传残疾人康复的重要性。深入基层、深入残疾人家庭对残疾人宣传康复知识，面授训练方法，使残疾人通过康复回归或一定程度参与社会生活。

#### （四）教就工作不断提升

对314名农村残疾人开展实用技术培训，技能培训245名。推进高校残疾人毕业生就业创业服务工作6人，多形式安置残疾人就业99名。依法征收残保金800余万元。向17名残疾人大学生发放助学金万元，向42名残疾人往届大学生发放困难生活补助万元。投入资金72万元实施残疾人“阳光家园”居家托养600名。投入万元，对8个因灾因病造成家庭生活困难的残疾人给予临时困难救助。投入1400万元，残疾人“两项补贴”享受20万人次。

#### （五）宣文工作不断发展

一是宣传工作有新起色。与丰都电视台、报社、艺术家协会等媒体加强合作，大力宣传残疾人事业，全社会关心关注残疾人及扶残助残的氛围更加浓烈。二是加强残疾人文化体育示范点的打造。在三合街道挂牌成立文化体育示范社区7个，为残疾人社区文化体育活动的开展搭建了平台。三是继续巩固已有成果。县图书馆盲人视障阅览室对外开放并开展相关活动，县电视台“时政周末”栏目手语新闻全年播出节目48期。四是第六届重庆市残疾人运动会取得优异成绩。丰都参赛运动员积极拼搏，取得4金5银3铜的历史最好成绩。

投入万元奖励扶持残疾人产业发展506户；投入953040元

为25080名残疾人购买意外伤害保险；投入359400元发放精神病人服药2067人。

#### （四）部门（单位）职能职责

- 1、听取残疾人意见，反映残疾人需求，维护残疾人合法权益，为残疾人服务。
- 2、团结、教育残疾人遵守法律、履行应尽义务、发扬乐观进取精神，自尊、自信、自强、自立，为社会主义建设贡献力量。
- 3、弘扬人道主义，宣传残疾人事业，沟通政府、社会与残疾人之间的关系，动员社会理解、尊重、关心、帮助残疾人。
- 4、开展残疾人康复、教育、劳动就业、文化、体育、科研、用品用具供应、福利、社会服务、无障碍设施和残疾预防工作，创造良好的环境和条件，扶助残疾人平等参与社会生活。
- 5、实施中央、省、州、县有关残疾人事业法律法规、政策、规划和计划，进行相关业务指导与管理。
- 6、对乡镇（镇）残疾人联合会领导班子调整配备提出建议或意见，做好领导干部的业务培训工作。
- 7、承担县残疾人工作协调委员会的日常工作。
- 8、指导乡（镇）残疾人联合会的工作，管理各类残疾人社团组织。
- 9、开展残疾人事业的对外交流与合作。
- 10、承办县委、县政府的其它工作。

#### （一）总体绩效目标完成情况分析

按进度完成残疾人社会保障和就业目标，以残疾人事业高质量发展为主题，巩固拓展残疾人脱贫攻坚成果同乡村振兴战略有效衔接，推动实现残疾人共同富裕。

## （二）绩效指标完成情况分析

绩效目标指标设置9项，其中数量指标9项；质量指标按项完成编制；时效指标推进农村残疾人民生保障和残疾人事业发展；成本指标控制在财政预算内；经济效益指标残疾人人均纯收入提高；生态效益指标残疾人生活环境改善；社会效益指标提高残疾人社会保障和就业；可持续影响指标长期持续；服务对象满意度指标政府满意度97%，部门领导满意度96%。

## （三）评价结果

本项目自评得分97分，达到预期绩效目标。

## （一）项目管理方面的问题

# 工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇八

## 1. 建立工作流程

按照基层一线岗位精细化绩效管理的内涵，建立工作流程图。

## 2. 设定指标体系和目标值

对工作指标实行分类，由分类到分项，由分项到分步骤，由分步骤到分细节。建立严密的指标体系，设定指标名称和指标最佳值，能量化的必须量化，不能量化的要确定控制原则。基层一线岗位精细化绩效考核指标及目标值。

## 3. 搭建精细化绩效管理系统

(1) 以信息化推动绩效精细化绩效管理，按照精细化绩效管理要求，建立精细化绩效考核支持系统，构建信息共享、流程通畅、规范统一的绩效评价平台，实现绩效考核的流程化、规范化、自动化管理，精细化绩效管理系统功能模块。

#### 4. 绩效管理体系主要制度及工具

如：员工绩效考核实施细则；生产单位绩效考核指标；生产单位精细化考核办法；生产单位班组绩效考核指标；生产单位员工工作任务卡；班组员工月度考核评价表；班组员工月度考核汇总表；班组员工绩效改进计划表；班组员工绩效面谈记录；班组员工绩效申诉表；生产单位计划完成情况汇总。

#### 5. 确保体系正常运行的人力资源保证

(1) 组织机构生产单位绩效管理工作的组织机构。

(2) 组织机构职责划分  
分管副总经理：负责基层一线岗位精细化绩效考核决策等工作。  
人力资源部：协助制定各类计划、工作指标、生产任务书、标准化管理等管理工作，对绩效管理全过程进行监督，对绩效考核结果进行激励兑现。  
生产单位：成立考核小组，负责绩效评价、管理工作。具体负责计划制订上报、下达工作指标、任务及统计报表和信息工作。  
生产单位下属班组：负责工作指标、任务接收、员工考评、计划完成情况上报和信息维护工作。

(3) 人员能力说明

1) 有较丰富的绩效管理工作经验。

2) 具有一定的组织协调、语言表达能力。能协助领导处理日常业务工作，能对管理中出现的问题进行综合研判，并完成领导临时交办的任务。



3) 熟悉计算机相关应用系统。

### 三、结语

## 工作计划完成率计分标准 工作计划完成统计篇九

为了全面并简洁地评价公司研发人员的工作成绩，贯彻公司发展战略，结合研发人员的工作特点，制定本方案。

软件开发部全体人员

#### (1) 进程考核

对软件开发的进展情况进行度量，主要考察时间进度。

1、对于每周工作过程中，所花费的天数，通过书写的“工作日志”，可以进一步核实。工作日志每天要书写，每周向直接上级汇报，并存档。便于抽查、核对。

2、对开发人员的过程考核数据是：项目所负责的程序单元的计划完成时间和实际需要时间。

3、对技术执行总监的过程考核数据是：整个项目的计划完成时间和实际完成时间。

4、时间差率=(本月实际需要时间-本月预计完成时间)/本月预计完成时间;(以天为单位);最终的结果为n个任务的平均值。

(2) 评分标准时间差率范围可根据具体项目而定。

#### (3) 综合考核

根据综合因素考核表对相应人员的考核。

考评分=进程评分进程权数+综合因素评分x综合因素权数。

(1) 综合指标权重系数表:

(2) 绩效考核标准:

研发部每个月确定了项目组成员绩效考核评价后, 计算项目组的平均得分值, 比较项目组的平均得分值与绩效考核标准范围, 确定技术执行总监的绩效考核评价。

1、研发人员一年的考核结果平均分在85分(含)以上时, 下一年给予该研发人员5%~10%的提薪, 具体提薪比例由总经理在此范围内确定。

2、研发人员一年考核结果平均分低于60分(不含)时, 下一年对该该研发人员予以5%~10%的降薪, 具体降薪比例由总经理在此范围内确定。

3、研发组所有成员一年考核结果平均分在80分(含)以上时, 下一年给予技术执行总监5%~10%的提薪, 具体提薪比例由总经理在此范围内确定。

4、研发组所有成员一年考核结果平均分低于60分(不含)时, 下一年给予技术执行总监5%~10%的降薪, 具体降薪比例由总经理在此范围内确定。

1、本制度由人力资源部门负责起草, 解释权归人力资源部门;

2、本制度自批准发布之日起执行;