

qq 电力有限责任公司
岗位任务绩效考核评分说明

北大纵横管理咨询公司

二零零四年五月

一、绩效考核指标说明

1. 关键业绩指标 (KPI) 的制订过程是一个从上而下的分解过程, 各层级间 KPI 要体现其与公司战略目标导向相一致的关系。
2. 根据阶段的工作重点从 KPI 指标库中选取适当的指标, 合理确定各部门 (部门指标即第一负责人的指标)、各岗位的 KPI。
3. KPI 的制订与过程调整, 均需按规定进行审批。
4. 工作目标设定 (GS) 是指工作职责范围内的一些相对长期性, 过程性, 辅助性, 难以量化的关键工作任务目标, 主要用于弥补完全量化的关键绩效指标所不能反映的方面, 是为了通过过程控制, 确保 KPI 指标的顺利实现。工作目标设定能使基层人员对本岗位工作重点有明确认识, 从而更加全面反映员工的工作表现。
5. 在不同阶段, 以及在公司进行战略调整、KPI 指标发生变化时, GS 要做出相应调整, 考核的侧重点也有所不同, 是一个不断改进、不断完善的动态过程。
6. KPI 和 GS 的主要评价标准是质量、时间、成本、数量。

二、KPI 指标评分说明

1. KPI 评价的基准分数是 100 分, 按考核标准进行加减评分。
2. KPI 最高评分不超过 120 分。
3. 小于目标值 60%, KPI 评分为 0。

三、GS 指标评分说明

1. GS 评价的基准分为 100 分, 最高分为 120 分, 最低分为 0 分。
2. GS 的分位评判标准

等级	超出目标	达到目标	基本达到目标	基本未达目标	未达目标
----	------	------	--------	--------	------

评分区间	101—120分	100分	80—99分	61—79分	60分及以下
评判标准	<ul style="list-style-type: none"> ● 工作中没有发生任何差错，没有漏项和不规范操作发生 ● 所有工作全面完成，并且超出领导的期望 ● 对该岗位所承担的、完成的各项工作总体上非常满意 	<ul style="list-style-type: none"> ● 本项工作事项全面、完整完成 ● 对该岗位所承担的、完成的各项工作总体上满意 	<ul style="list-style-type: none"> ● 80%以上的岗位职责事项得到完整的、没有遗漏的完成 ● 工作中有一些小的差错，但均被改正 ● 且遗漏未办理的部分在考核期内得到补救 ● 对该岗位所承担的、完成的各项工作总体上比较满意，但仍有一些改进空间 	<ul style="list-style-type: none"> ● 能基本上正确执行各项工作任务 ● 60%以上的岗位职责事项得到完整的、没有遗漏的完成 ● 但经常犯一些基本常识性的错误，需要指导才能正确完成 ● 或遗漏未办理的部分在考核期内得到补救，但已造成一些不良影响 ● 对该岗位所承担的、完成的各项工作总体上不是很满意，有很大的改进空间 	<ul style="list-style-type: none"> ● 不能正确执行、落实岗位主要职责 ● 或经常出错，不能放心交办主要岗位职责事项 ● 多数岗位职责事项未得到完整的、没有遗漏的完成 ● 或遗漏未办理的部分在考核期内未得到补救 ● 或遗漏未办理的部分已造成较大或严重不良影响 ● 对该岗位所承担的、完成的各项工作总体上不满意