

2020年7月

被考核人 (员工本人)	姓名	帅文元	一级部门	
	职位	Android开发	二级部门	

第一部分：定量（业绩指标）

分类	考核项目	完成事项	权重占比	满分标准
	医生基础服务	1.新版扫码UI,zxing代码优化提升扫码速度，增加图片扫描功能。 2. 相机启动关闭页优化，修复相机压力测试启动崩溃问题	10%	整体完成100%
	医生端医药云	1.通用版本医药云多处方拆分列UI更改+联调； 2.航天医药云多处方列表筛选菜单更改、多处方列表标识UI更改、多处方列表接口联调； 3.航天医药云多处方详情UI开发、接口联调； 4.医生端中药代煎流程选择开药UI开发； 5.医生端中药代煎流程特别备注+弹框选择UI开发+用法用量UI开发； 6.医生端 选择处方UI更改、历史处方搜索、列表UI开发；	25%	整体完成100%

定量	患者端医药云	1.医药云多处方列表筛选菜单更改、多处方列表标识UI更改; 2.医药云多处方详情UI开发; 3.患者在线购药UI开发; 4.自煎药须知UI开发; 5.在线购药送货上门UI开发; 6.地址管理UI开发、搜索功能联调、列表索引开发、搜索与城市切换开发; 7.物流追踪UI开发; 8.详情底部倒计时以及选送药按钮封装; 9.药品服务方式UI开发; 10.其它页面底部控制控件封装;	35%	整体完成100%
	患者通用服务	1.我的地址列表UI 2.编辑新增地址UI 3.城市选择UI 4.自定义字母导航控件 , 5 相关接口联调	30%	整体完成100%
	定量部分综合得分	-	100%	-
第二部分：定性（行为指标）				

分类	考核项目	完成事项	权重占比	满分标准
定性	责任心	将集体利益放在首位，对公司、团队、同事都应本着认真、负责的态度	40%	把公司利益放在首位，对自己高标准严要求，带好头、抓细节、严管理
	解决问题的能力	遇到难题、临时发生的事件，具备全局思考能力，及时出具全局解决方案的能力	30%	全局思考、快速决断、彻底解决
	公司制度、流程等执行情况	服从并执行公司下发的各项规章制度，及时、准确完成上级下达的各项工作任务	15%	按照公司下发的制度、流程严格执行，无差错
	创新能力	思考新业务方向、或老业务的新盈利点，拓宽业务	15%	提出的新想法、新点子，公司同意试行/实施
	定性部分综合得分	-	100%	-

第三部分：总体绩效表现得分 = 第一部分得分*70% + 第二部分得分*30%

总体绩效表现得分			
被考核人签字		日期	

考核评分说明：

评价等级	杰出	部分超出预期
	S	A
分值区间	分值>4.5分	4.0分<分值<=4.5分

绩效考核说明及重要事项：

1. 按月做绩效考核，上月25-30日制定下月考核指标，当月25-30日完成自评！

2. 定量：业绩指标，主要是工作成果指标，尽量采用可量化指标描述；
3. 定性：行为指标：分品行方面和能力发展两方面考虑，品行方面：一般指公司
4. 权重占比：表示各部分工作占总体工作量的比例，第一部分和第二部分的权重
5. 每一项评分分值为0.0-5.0之间，0.1为最小单位，5.0为最大单位；
6. 员工自评占比20%，直属领导评分占比80%；
7. 总体绩效表现得分 = 第一部分定量得分*70% + 第二部分定性得分*30%；
8. 1-6月或7-12月的平均"总体绩效表现得分"达到对应的S或A等级时，将会进
9. 当月“总体绩效表现等级”为C时，当月绩效工资按50%发放；当月“总体
10. 连续2个月 或 连续6个月内累计3次 “总体绩效表现等级”为D时被淘汰；
11. 未按时提交月绩效考核表的处理办法：绩效表未填写完全、缺少评分、缺少

绩效考核表（员工个人版）

技术研发中心	直属领导	姓名	韩晓伟	绩效目标制定日期
西研二部		职位	部门经理	绩效考核周期

考核标准			完成情况	评分				
不得分情况	扣分情况及标准	加分情况及标准		员工自评	加权重得分	直属领导评分	加权重得分	
完成度低于50%	完成度低于80%扣2分		100%	4.8				
完成度低于50%	完成度低于80%扣2分		100%	4.8				

完成度低于50%	完成度低于80%扣2分		100%	4.6				
完成度低于50%	完成度低于80%扣2分		100%	4.9				
-	-	-	-	-	-	-	-	

考核标准		评分
------	--	----

不得分情况	扣分情况及标准	加分情况及标准	完成情况	员工自评	加权重得分	直属领导评分	加权重得分	
将个人得失放在首位，疏于团队管理，带坏团队风气等消极行为引导	根据负面影响大小酌情扣分，负面影响越大扣分越高	为集体利益损失个人利益的行为，正面影响越大加分越高，最高加2分		4.0				
由于个人判断、解决方法错误等，处理不当，不作为，导致更坏结果	考虑不周全、无快速响应、无完整方案、悬而不决，均酌情扣分			4.0				
给公司带来严重影响，如：经济损失、形象损失等	未按公司制度、流程传达或执行，发现1次按1-2分扣除			4.0				
无新想法、新思路、新方法等	提出新想法、新思路、新方法，但不切实可行，酌情扣分			4.0				
-	-	-	-	-	-	-	-	

	总体绩效表现等级		
	直属领导签字		日期

	基本符合预期	有待改进	不符合预期
	B	C	D
	3.0分<分值<=4.0	2.0分<分值<=3.0分	分值<=2.0分

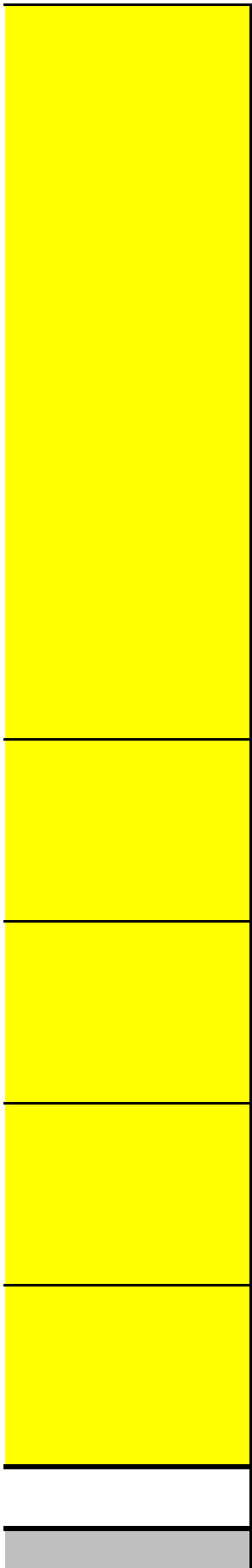
与直属领导评分工作，次月5日前以一级中心为单位将完成评分的月绩效考核表汇

司制度/流程/规范的执行情况， 能力发展：沟通理解能力、应变能力、创新能力
重占比总和均为100%；

入公司骨干池，将有升职、加薪和优秀员工评选等机会；
本绩效表现等级”为D时，当月绩效工资不予发放；

个人绩效表等无法做出当月绩效评价等级的情况，所涉及人员当月“总体绩效表

2020.7.1
2020.7.1-
综合得分



综合得分

符合

)

=2.0分

二总提交到人力资

、学习能力等；

表现等级”为D，按