# 设计人员绩效考核方案最新版

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2024-07-20

*设计人员绩效考核方案一、总体思路（一）考核目的为了全面并简洁地评价公司设计人员的工作成绩，贯彻公司发展战略，结合设计人员的工作特点，制定本方案。（二）适用范围本公司所有设计人员。（三）考核指标及考核周期针对设计人员的工作性质，将设计人员的考...*

设计人员绩效考核方案

一、总体思路

（一）考核目的为了全面并简洁地评价公司设计人员的工作成绩，贯彻公司发展战略，结合设计人员的工作特点，制定本方案。

（二）适用范围

本公司所有设计人员。

（三）考核指标及考核周期

针对设计人员的工作性质，将设计人员的考核内容划分为工作业绩、工作态度、工作能力考核，具体考核周期如下表所示。

考核指标类型

（工作业绩

工作态度

工作能力）

考核周期

（项目结束后，年度/季度/月）

（四）考核关系

由设计部门主管会同人力资源部经理、考核专员组成考评小组负责考核。

二、考核内容设计

（一）工作业绩指标

工作业绩考核表（满分100分）

关键性业绩指标

考核目标值

权重

得分

新方案设计周期

实际设计周期比计划周期提前

?天

设计评审满意率

设计评审满意率达到

100%

项目计划完成率

项目计划完成率达到

100%

设计的可生产性

成果不能投入施工情况发生的次数少于

?次

设计成本降低率

设计成本降低率达到

?%以上

设计完成及时率

设计完成及时率达到

%以上

设计方案采用率

设计方案采用率达到

%以上

设计改造费用控制率

设计改造费用控制率达到

?%

设计服务满意度

对设计服务满意度评价的评分在?分以上

设计资料归档及时率

资料归档及时率达到

100%

（二）工作态度指标

工作态度考核表

考核标准（满分100分）

指标名称

标准

得分

标准

得分

标准

得分

标准

得分

总分

工作责任心

强烈

有

一般

无

工作积极性

非常高

很高

一般

无

团队意识

强烈

有

一般

无

学习意识

强烈

有

一般

无

（三）工作能力指标

工作能力考核表（满分100分）

指标名称

标准

得分

标准

得分

标准

得分

标准

得分

总分

设计能力

非常强

较强

一般

较弱

30创新能力

非常强

较强

一般

较弱

沟通能力

非常强

较强

一般

较弱

学习能力

非常强

较强

一般

较弱

理解能力

非常强

较强

一般

较弱

（四）年度绩效考核

年度绩效考核表（满分100分）

指标类型

所占权重

折合分数

实得分数

工作业绩

70%

工作态度

15%

工作能力

15%

合计

100%

特别加分事项：

注：特别加分事项需要附相关证明材料

绩效考核总评：

绩效改进意见：

期末评价

□优秀：出色完成工作任务

□符合要求：完成工作任务

□尚待改进：与工作目标相比有差距

考核者：

被考核者：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日

三、考核实施

设计人员的考核过程分为三个阶段，构成完整的考核管理循环。这三个阶段分别是计划沟通阶段、计划实施阶段和考核阶段。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！