

绩效管理平台操作手册 ——评估人员 THE 2 A

上海电气风电集团股份有限公司 12/9/2020



▶ 直线经理确认目标

- ▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估
- ▶ Site Leader价值观强输入
- ▶ 直线经理评估(价值观/加减分项)
- ▶ 中心主任校准
- ▶ HRBP校核
- ▶ 技术部部长校准
- ▶ HRBP归档



1、激活账号:

可查收系统激活邮件,点击链接进行激活,部分激活邮件可能存在于垃圾邮箱

2、浏览器要求:

推荐谷歌浏览器

3、员工前台登录网址:

https://www.italent.cn/



账号激活邮件示例



Hi,









员工确认并提交个人目标后,直线经理会收到待办事项。点击左侧导航栏中【绩效】→【绩效首页】的待处理绩效或者右上角的 待办图标,进入绩效待办事项。





所有已提交的绩效目标会在待办列表中呈现,点击某个人员的姓名,可进入绩效详情页查看目标具体情况。可点击"立即提交" 或"驳回",审批完成后,页面会跳转到待办列表,可以继续下一个人的目标审批。

圖 审批-2020绩效考核		l	全部提交 摄	较 驳回 转交 返回首	页
人员▼					
姓名	部门	员工输从目标 方 直线主管确	员工自评	直线主营/ Site Leade	直接主營评 中心主任校准 HR 〈 〉
		工作业绩 权重占比:50%			
共1家		名称	权重	指标描述	衡量标准
			44.5%		
			5%		
			0.5%		
		■加减分项			
				新王市 🕫 驳回	



- ▶ 直线经理确认目标
- ▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估
- ▶ Site Leader价值观强输入
- ▶ 直线经理评估(价值观/加减分项)
- ▶ 中心主任校准
- ▶ HRBP校核
- ▶ 技术部部长校准
- ▶ HRBP归档



员工自评结束后,直线经理/产品经理/项目经理会收到多人评估待办事项。点击左侧导航栏中【绩效】→【绩效首页】的待处理绩效或者 右上角的待办图标,进入绩效待办事项。



▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估

进入待办列表页面,点击某个员工的姓名,可进入绩效详情页进行打分。



▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估

直线经理/产品经理/项目经理可以对可见范围内的目标输入评分和评语,然后点击"立即提交"。





- ▶ 直线经理确认目标
- ▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估
- ▶ Site Leader价值观强输入
- ▶ 直线经理评估(价值观/加减分项)
- ▶ 中心主任校准
- ▶ HRBP校核
- ▶ 技术部部长校准
- ▶ HRBP归档



多人评估结束后, Site Leader会收到待办事项。点击左侧导航栏中【绩效】→【绩效首页】的待处理绩效或者右上角的待办图标, 进入绩效待办事项。





Site Leader可以看到流转到当前节点的员工列表,点击某个员工姓名,进入审批详情,可对员工价值观评估予以强输入。可勾选 每条指标中满足哪几条描述,并输入价值观总评。评价完成后请点击"立即提交"。

	责效考核			全部提交	提交驳回转交	更多操作 ▼		
强分组 ▼ 团队 ▼	部门▼ 职务▼ 职级▼	高级筛选						
■ 总人数: 1人 ■ 已到达:	1人 🔹 未到达: 0人		[I Site Leader价值观反馈				
人数分布			● 实	SiteLeader Site Leader价值观强输入				
1				* 爰岗敬业 ✓ 満足第1条 □ 満足第5条	✓ 满足第2条	✓ 満足第3条	□ 满足第4条	
0人 0 — — — — — — — — — — — — — — — — — — —	0人 0人 A B+	0人 B	0Д 0Д С D	* 团队协作 ,满足第1条 ,满足第5条	✔ 满足第2条	✓ 満足第3条	☐ 满足第4条	
_ 姓名	部门	当前步骤	总分	* 思维决断 ◇ 满足第1条 ◇ 满足第5条	✔ 满足第2条	✓ 満足第3条	✓ 満足第4条	
↓↓	1.431684	Site Leader价值)	观强输入 -	 ・ 機野拾局 ✓ 満足第1条 □ 満足第5条 	满足第2条	□ 满足第3条	✔ 満足第4条	
				 → 开括创新 ✓ 満足第1条 ✓ 満足第5条 	✓ 满足第2条	□ 满足第3条	□ 满足第4条	
				* 领导力 ◇ 满足第1条 ◇ 满足第5条	□ 满足第2条	□ 满足第3条	演足第4条	
				•价值观总评 价值观表现良好				



▶ 直线经理确认目标

- ▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估
- ▶ Site Leader价值观强输入
- ▶ 直线经理评估(价值观/加减分项)
- ▶ 中心主任校准
- ▶ HRBP校核
- ▶ 技术部部长校准
- ▶ HRBP归档



直线经理收到待办后,点击左侧导航栏中【绩效】→【绩效首页】的待处理绩效或者右上角的待办图标,进入绩效待办事项。



▶ 直接经理评估(价值观/加减分项)

进入待办列表页面,点击某个员工的姓名,可进入绩效详情页进行打分。

圖 评估-2020绩效考核			全部提	交提交	驳回 转交	返回首页
人员▼						
□ 姓名	部门	当前步骤	我的评分	总分	总等级	ţ <u>ې</u>
		直接主管评估		0.00		
共1条						

▶ 直接经理评估(价值观/加减分项)

直线经理对价值观及加减分项进行打分后,输入总评语,然后点击"立即提交"。若有多个下属已进入直接经理评估阶段,已评价 未提交的人员可在右上方"排名"区域查看排名情况,待评价的人员则在"未评价"区域显示。

■ 价值观 权重占比:509 名称	5	衛曼标准	权雷	员工本人	迎价	评	吟合计: 36.67分	« 💾 •			
要岗敬业	想干事,能干事,干成事 (恪尽职守) 我们主张的不仅仅是高效 的执行力,更是一种独具 专长的敬业态度(一专多 能) 不闭门造车,不做温室里 的工程师。风机爬干遍, 方案自然现(潜心笃志, 务实高效) 我们应该如何去赢?(探 索求知) 不甘于平庸,有钉打子精 神,锲而不舍地解决问 题、持续跟踪,"死"也 要"死"得明白(日臻完 善) 即使一颗小螺栓,也是一 款产品,树立自己的品牌 形象(超越期望,精益求 精)	 具备职责范围内所需的 基础知识和操作技能。 积极了解本职工作的基本要点,能投照计划保质 保量地完成工作。 在指导下高标准编写本 专业图纸、技术文件。 主动提升、了解设计研 发和业务流程。 自主学习,求知进取, 不断走出舒适区。 	5%	★★★★★ 满足4~5条 好	x x x 满足4~5条		王 直接主管评估 (总评: { *总评语	 ↓未评价(0) 使上级 价值现/扣分项) 83.00 可以的 			3/4000∡
团队协作	成就团队的辉煌,帮助个 人的成长;不推不挡,打 破部门墙(共享共担,顾 全大局) 对技术问题充分讨论,对 事不对人(求同存异,谦 恭直谅) 打好配合战,你不是一个 人在战斗(开放协作,互 动实践) "好为人师",在传、帮 帮、带的同时,完成Do到 Guide的自然转变(积极	1.能理解任务分配的内容,并在执行中及时反馈。 2.口头及书面表达简洁、 有条理性。 3.合理寻找解决方案,多 沟通少泡怨。 4.可以接受不同的意见、 批评,并反思、改正。 5.积极融入团队,配合完成工作。	10%	★★★★★ 満足4-5条 好	★★★★★ 满足1~2条	■ 与1 8 总分 总等级	41.50 &			等级说明 A+ 卓越 A 优秀 B+ 良好 B 合格 C 部分合格 D 不合格	

立即提交



- ▶ 直线经理确认目标
- ▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估
- ▶ Site Leader价值观强输入
- 直线经理评估(价值观/加减分项)
- ▶ 中心主任校准
- ▶ HRBP校核
- ▶ 技术部部长校准
- ▶ HRBP归档



中心主任收到待办后,点击左侧导航栏中【绩效】→【绩效首页】的待处理绩效或者右上角的待办图标,进入绩效待办事项。





中心主任可以看到应该到达本节点的人数和已到达人数,此时员工评估结果只有总分,没有等级。中心主任需等所有员工到达后, 点击"生成绩效等级",弹出界面会自动根据设定好的比例要求和员工总分生成排名并匹配等级,点击"确定"系统会将匹配的 等级写入员工的最终考核等级。



生成約	责效等级						×
1 * 102	⑥ 系统首先 规则和员工	。对列表筛选的所有 绩效排名自动匹配	百员工绩效总分进行 员工对应的绩效等	行排名,然后根据 级。	国所选考核组或组	责效活动中设置的	
	等级分布详修	青					
	评分等级	实际比例	要求比例	实际人数	要求人数	人数差值	
	A+	0.00%	3.00%	0	0	0	_
	А	0.00%	22.00%	0	1	-1	_
	B+	0.00%	20.00%	0	0	0	_
	В	0.00%	45.00%	0	2	-2	_
	с	0.00%	5.00%	0	0	0	迳
	D	0.00%	5.00%	0	0	0	
	人员等级详情	青				只显示有差异的结果	
	姓名	部门	排	名总分	总等级	排名匹配等级	
	105	Sec.	1	50	-	А	
		S. Star	2	44	-	В	
			3	41.5	-	В	_
						取消	角定



点击"确定"后系统自动返回上一界面,此时总等级已被更新。通过点击员工姓名,可查看员工考核详情。若对绩效结果存在异议,可在与相关人员沟通并达成一致后,通过点击"调整结果"手动校准,也可点击"驳回",流程将返回到上一节点。 绩效结果无疑问后,<mark>请组织员工面谈</mark>。面谈全部结束且达成一致后,方可提交。





所有绩效等级确认无误后,请勾选全部员工,点击"全部提交"即可。





- ▶ 直线经理确认目标
- ▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估
- ▶ Site Leader价值观强输入
- 直线经理评估(价值观/加减分项)
- ▶ 中心主任校准
- ▶ HRBP校核
- ▶ 技术部部长校准
- ▶ HRBP归档



HRBP收到待办后,点击左侧导航栏中【绩效】→【绩效首页】的待处理绩效或者右上角的待办图标,进入绩效待办事项。





HRBP可查看对接团队员工的绩效评估结果,并协助检查分布情况是否符合人资要求。 如无异议,可勾选全部员工,点击"全部提交"。





- ▶ 直线经理确认目标
- ▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估
- ▶ Site Leader价值观强输入
- 直线经理评估(价值观/加减分项)
- ▶ 中心主任校准
- ▶ HRBP校核
- ▶ 技术部部长校准
- ▶ HRBP归档



技术部部长收到待办后,点击左侧导航栏中【绩效】→【绩效首页】的待处理绩效或者右上角的待办图标,进入绩效待办事项。





技术部部长可以看到应到达本节点的人数和已到达人数。在所有员工到达后,如果技术部部长对绩效结果及分布无异议,可勾选全部员工,点击"全部提交"。若对绩效结果存在异议,可在与相关人员沟通并达成一致后,通过点击"调整结果"手动校准,或勾选后 点击"驳回"。调整完成后,勾选全部员工,点击"全部提交"。





- ▶ 直线经理确认目标
- ▶ 直线经理/产品经理/项目经理多人评估
- ▶ Site Leader价值观强输入
- ▶ 直线经理评估(价值观/加减分项)
- ▶ 中心主任校准
- ▶ HRBP校核
- ▶ 技术部部长校准
- ▶ HRBP归档



HRBP收到待办后,点击左侧导航栏中【绩效】→【绩效首页】的待处理绩效或者右上角的待办图标,进入绩效待办事项。





进入待办列表页面,点击某个员工的姓名,可进入绩效详情页,点击"导出"按钮导出员工绩效考核表,然后点击"立即提交"。

圖 审批-2020年绩效考核				全部提交提	这 <u>驳回</u> 转	交返回首页	
人员▼							返回
姓名	部门		-1510a	旦丁白河 古代十姓(Cita Landa		
			Е ин	QIEF BAIR/	Site Leaue		
共1条		【 工作业绩 权重占比:50% ········					
		名称	权重	指标描述	衡量标准	员工本人	项目制多人评 估
			44.5%			90.00分 好	80分≡
			5%			70.00分 很好	<mark>89分</mark> 闫
		0000000	0.5%			97.00分 好滴	<mark>96分</mark> 두
		■ 加减分项			Annin - x		



Always One Night Before Clients 至臻至诚 行远不殆

VISION 愿景

Global Leading Wind Power Service Provider along Full Product Life -cycle

全球领先的风电 全生命周期服务商

MISSION 使命

Commit to Producing Energy with Future

致力于创造 有未来的能源 **VALUE** 价值观

Always One Night before Clients 至臻至诚 行远不殆