

2023年项目考核评分方案(实用5篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。优秀的方案都具备一些什么特点呢？又该怎么写呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么去写，我们一起来看看吧。

项目考核评分方案篇一

- 1、项目名称：南永青村生猪养殖扩建项目
- 2、项目申报单位：绛县郝庄乡南永青村养猪专业合作社
- 3、项目建设性质：扩建
- 4、项目建设地点：绛县郝庄乡南永青村
- 5、项目建设期限：1年
- 6、项目建设规模：扩建猪舍5座
- 7、项目投资结构及资金来源：项目建设总投资金90万元，其中固定资产投资50万元，申请财政资金10万元，申请银行贷款10万元，合作社自筹20万元。

1、项目建设理由

农民专业合作社是发展现代农业、推进农业产业化经营和增加农民收入的有效组织载体，是社会主义新农村建设和促进农民增收致富的重要抓手。配合全县百万头生猪大县和郝庄乡生猪一乡一业示范乡镇建设，为社员提供科学饲养管理技术，促进区域牧业增效农民增收，特制定本方案。

2、项目建设条件和可行性

南永青村位于绛县郝庄乡西侧，交通便利。耕地面积20xx余亩，自然条件优越，经济情况良好。全村共有居民组三个总户数220户，总人口1050口。共有劳动力750人，养猪户占全村总户数50%以上，养猪大户达到20户以上，年饲养量超过20xx口，历年来，在上级政府的正确领导下，村支委一班人带领广大党员和村民大搞经济发展和科学种田，把建设生态养殖作为发展养殖业的重点来抓，以加快现代畜牧业发展步伐，提升养殖生产水平，取得了很好的成绩，促进农民增收致富。

1、项目目标

扩建猪舍5座，配套相应设施。

2、项目实施地点级规模该项目位于绛县郝庄乡南永青村，地势平坦。现有猪舍2座，母猪16头，后备母猪8头，种公猪2头。

(2)新修污水粪便处理池三处，新修200m³的水池1个□30m³的水塔1个，购买分娩、保育床各88套，母猪限位栏100套，购买转猪车辆1辆，配套完善饲料加工设施、设备，年加工生产混配合饲料100吨。

(3)建设动物无害化处理及粪便无害化处理设备设施。

(4)计划引进优良品种大白种母猪20头，大白种公猪2头，长白种母猪20头，长白种公猪2头，新美系杜洛克种公猪2头，预计年出栏育肥猪2800头。

3、技术实施、

一是技术培训采取走出去、请进来、集中授课、分散指导、现场交流等方式培训；二是培训技术骨干，对项目农户在项

目实施前进行一次系统化培训；三是对农户建猪圈、引种、配种前分别分期分批进行培训；四是请专家对技术骨干和农户进行技术培训和指导；五是采取编制养猪实用技术资料和制作光盘等形式培训农户。

4、实施内容及资金使用计划

(1)支持环节及资金补助标准：强化合作社自身建设，必须加快合作社信息化建设步伐，购置电脑、打印机、传真机、投影仪和服务车辆，实现网络平台对接，利用网络和电教设施设备等手段发布、收集产品购销信息和技术信息，进而实现生猪购销网上交易，打造网上平台，扩大销售渠道，增加养殖收益，投资10万元。

(2)实施内容

在圈舍建设和购置机械设施等方面给予一定资金补贴。二是加速生猪良种普及率，引进良种二元母猪，以半价投放给社员，加速基地生猪品种改良，提高优质三元仔猪生产率。对于合作社成员购买饲料给予价格补贴，让合作社成员享受购置饲料低于市场价格，达到降低生猪饲养成本的目的。

5、项目总投资及资金来源

本项目共需资金90万元，其中申请财政资金扶持资金10万元，银行贷款资金10万元，固定资产投资50万元，合作社自筹资金20万元。

1、项目严格按照实施方案确定的建设内容、规模、标准进行建设，不随意扩大或减少。

2、项目实行理事长负责制，严格按照合作社章程进行生产、经营和管理。

3、成立项目建设领导管理小组、资金使用与监督组和规划实施建设组三个组织机构，做到财务公开、单独建账、全程监管，确保项目资金合理使用和项目建设质量。

1、经济效益：通过良种补贴、标准化圈舍补贴和饲料购销补贴，使合作社成员户均增收3000元，预计增收100万元；合作社通过投入品和产品统购统销，自身可实现利润10万元，可实现自身发展壮大，进一步提升辐射带动能力。

2、社会效益：通过实行规模化、标准化、无公害化的饲养管理，使全体社员生猪生产水平得到提升，生产方式进一步转变，通过粮食转化和劳动力的就地转移，在一定范围内实现了农民收入的持续增长，带动全镇新增饲养量1万头，农民养猪纯收入增加100元。

3、生态效益：通过标准化圈舍建设和粪污无害化处理设施建设，在提升养殖水平的同时，有效解决了养猪粪便污染难题，加速了畜牧业循环经济的发展。

项目考核评分方案篇二

按照《甘肃省教育厅甘肃省发展改革委甘肃省财政厅关于全面改善贫困地区义务教育薄弱学校基本办学条件的实施意见》（甘教基一20xx1号），《甘肃省全面改善贫困地区义务教育薄弱学校基本办学条件项目规划的通知〔20xx-20xx年〕》精神，依据《甘肃省义务教育学校办学基本标准（试行）》的要求，结合我校实际情况，特制定本方案：

（一）学校基本情况

xx区第一小学创建于xx年，是xx区的第一所城市。学校占地面积约xx平方米，建筑面积xx平方米，学校现有在校生xx人，教职工xx人（其中：专任教师xx人）。

（二）存在问题

- 1、学校初建时规划前瞻性不够，学校占地面积较小，随着城乡一体建设和进城务工子女增多，学校生源剧增，导致生均面积不足，各种教育教学功能室和学生活动场所不足。
- 2、部分校舍使用年限较长，形成c级危房，存在安全隐患。
- 3、学生活动场所狭窄且简陋，严重影响了学生体育活动的开展。

总之□xx学校标准化建设水平不高，教育发展水平不均衡，无法满足学生对优质资源的需求，严重制约着教育的发展。

（一）以教育“面向现代化，面向世界，面向未来”作为校园规划的理论基础。

（二）坚持可持续发展的思想，一次规划滚动发展。

（三）充分利用自然地形，地貌，依托学校积淀的历史文化渊源，创造人文与自然和谐统一的校园环境。

（四）注重校园室外空间环境设计，为师生提供不同层次，不同形式的交往聚合场所和活动空间。

根据学校教学和学生室外活动的需要，主要新建教学及辅助用房和学生室外活动场地，项目总面积10040平方米。

（一）教学及辅助用房新建。

（二）学生塑胶运动场地建设。

学校规划校舍及运动场地建设概算资金587.2万元。其中：教学及辅助用房新建概算资金325万元；学生运动场地建设概算

资金262.2万元。

（一）教学及辅助用房新建

建筑面积：1300平方米概算资金：325万元

（二）学生运动场地建设

建筑面积：8740平方米概算资金：262.2万元

（一）改变目前教学用房、辅助用房短缺，功能教室无法配备，生活用房简陋，活动场地简陋。

（二）可以满足基本的教育教学用房需求，达到《甘肃省义务教育学校办学基本标准(试行)》的要求，为今后学校的进一步发展提供必要的硬件支撑。

（三）随着经济的发展，农民进城务工人员不断增加，为此项目实施可以解决学生对优质教育的需求，为外来务工家长解决后顾之忧，为外来务工子女和留守儿童提供优质资源，使进城务工人员 and 外出务工人员放心。

（一）规划原则。遵循“节俭、安全、实用、够用”的原则。从改善基本办学条件，满足教育教学和生活的基本需要出发，结合我校实际确定建设方案。从困难地方做起，从薄弱环节入手，紧紧围绕目标任务，保障学校教学和学生生活设施的基本需要，补齐短缺。

（二）完善制度。学校及时完善项目管理制度，做到制度健全，管理规范，合理配置资源，不重复，不遗漏，重在提高项目实施效益，及时解决义务教育阶段区域学校发展不均衡问题。

（三）加强领导。成立由校长任组长，主管副校长、总务、

财务等相关负责人为成员的领导小组。研究制定实施方案，解决我校实际困难，改善薄弱环节，提升办学效果，使每一位学生能够享受社会发展所带来的实惠。不让任何一个孩子输在成长“起点”，进一步推进教育公平和标准化学校建设，促进基础教育可持续均衡发展，确保各项工作顺利开展。

（四）规范程序。校舍建设项目要严格按照《政府招标投标法》等法律法规，建立规范的招投标机制和相应的责任机制，建设质量合格、安全实用的校舍。

项目考核评分方案篇三

结合项目施工特点,绩效考核分为日常绩效考核和项目周期绩效考核。

（一）、日常绩效考核

日常绩效考核是指每月以不定期1-3次(包括上级领导或本单位领导的抽查、督察)对项目部工作人员进行检查，记录检查结果并进行信息汇总，确定其当月业绩，当月绩效实行百分制。日常考核占整个项目绩效考核的50%。

每月项目绩效计算方式：（第一次得分+第二次得分+第三次得分）/3=当月绩效分具体考核目标说明见施工项目部日常绩效考核评分表。

（二）、项目周期绩效考核

项目周期考核是指在项目结束时对项目部在项目实施期间完成各项指标的情况进行综合测评。项目周期考核实行百分制，项目周期考核占整个项目绩效考核的50%。具体考核目标说明见项目周期绩效考核评分表。项目部绩效考核得分计算方式：

项目部绩效分=平均每月绩效考核分x50%+项目周期绩效考核

分 $\times 50\%$

三、考核结果应用

(一)、平时绩效考核奖惩办法

1、项目平时绩效金以施工人员当月的施工津贴为准，项目部可参照员工日常考核兑现给职工。

2、具体发放标准如下：

考核档次优秀良好较好合格不合格发放比例140%100%80%60%0

3、考核比例：优秀占10%；良好占70%；良好以下占20%。

(二)、项目部周期绩效考核奖惩办法

1、项目部周期绩效金的组成：

(1)、项目控制经济指标 $\times 5\%$ 由工程项目利润指标确定。

(2)、超利润指标金额 $\times 50\% \times 90\%$ (其中10%留作单位奖金)

(3)、项目绩效金

2、绩效资金分配：项目经理占20%；项目副经理、技术负责人、质检负责人绩效占30%；其他参建人员绩效占50%。按以下考核标准兑现：

档次优秀良好较好合格不合格奖励比例100%80%70%30%0

在质保期满后兑现。若在质保期内发生质量问题，项目部绩效金根据实际发生数进行重新核定。

4、处罚：

10%以内差额金额x5%

10%—30%差额金额x10%

30%—50%差额金额x15%

50%以上差额金额x20%

(2)、项目出现亏损，除按第一项处罚外，还按亏损金额的50%处罚项目部，项目部再按绩效奖金分配比例相应的对参建人员进行处罚，同时对项目部三大负责人按照总段有关规定给予相应的行政处罚。

施工项目周期绩效考核评分表考核项目部：最后得分：考核目标规定

分具体项目扣分说明扣分合计

工期目标20未按审批后的施工进度计划规定的时间完成所管理项目(总工期不超过10天)推迟10天内扣3分;推迟20天内扣6分;推迟30天内扣10分;推迟60天内扣15分;推迟60天外扣20分。

质量目标25所管理项目经项目办按规定程序一次性竣工验收不合格每次扣5分

在施工管理过程中出现质量事故每次直接经济损失超过1万元的每次

扣5分

审计出现问题被业主通报扣2分;发生违纪违规现象扣3分;帐务混乱，资料不齐扣3分。安全生产目标15项目无重大安全事故(工伤事故产生的费用未超过项目部承担的费用)12/19不扣分。

项目出现较大工伤事故(事故伤一人，伤残在八级以上五级以下的或同

时伤两人但未伤残的)直接经济损失超过1万元的，扣5分。

项目出现较重安全事故(事故伤一人，伤残在五级以上三级以下;或伤

两人以上，伤残达到七至五级的)直接经济损失超过2万元的，扣10分。

项目出现安全重大事故(事故伤两人以上，伤残达到四级以上或发生死

没有设置廉政监督员的扣2分;没有签订廉政合同的扣2分。

技术档案和结算资料管理目标5项目施工技术档案和结算资料，整理不完善，不齐全，不符合标准，未与项目工程竣工验收同步移交和办理不合格。超过20天扣10分;超过30天扣15分;超过40天扣20分;超过50天扣25分;超过60天扣30分。

成本控制及责任目标25所管理项目经济指标超出单位所定目标1%的扣10分;超出单位所定目标2%的扣20分;超出单位所定目标3%的扣30分;超出单位所定目标4%的扣40分。

项目考核评分方案篇四

1. 从项目进度、项目质量、项目成本、文档提交情况四个方面进行考核, 各项考核内容和相应权重见下表:

拟订《项目工作目标/考核表》(见附件一)，经领导审核后，共同签字确认。

《项目工作目标/考核表》是项目考核的标准和依据。

领导核查无误后在《工程项目进度确认单》上签字确认。

1. 由成员所在部门经理考核。

2. 项目成员考核指标包括工作业绩考核（80%）和工作表现考核（20%）。

3. 工作业绩考核是对《项目任务单》（见附件三）的一个汇总和分析

(1) 直接上级对每项工作安排通过《项目任务单》的形式进行的，在每项工作结束后，直接上级对该项工作进行评分。

(2) 在《项目任务单》中明确每项任务的相对重要程度，作为工作业绩考核中权重的分配标准。

(3) 项目结束，由项目成员的直接上级根据项目任务单完成情况的汇总与分析评价，形成

《工作业绩考核表》（见附件四）确定项目成员的工作业绩考核结果

4. 工作表现指标通过严格认真、客户意识、主动高效、团队协作、和学结五个方面对员工的工作态度、发展潜力以及个人价值观的进行考核评价的指标（详见附件五《工作表现考核表》）。

第6条 项目风险金

项目参与者各拿出30%~50%的月工资作为项目风险金，其中部门经理拿出50%，员工拿出30%。项目如期保质保量完成，则公司予以退还，否则予以扣留。

第7条 考核结果的运用

考核结果作为发放项目奖金的依据。

一. 项目奖金总额

初步确定各项目奖金总额(b1)为 ，项目奖金总额与项目完成情况挂钩，确定调整系数k值，采取奖金总额与项目考核得分挂钩方式，其中项目评分(p)=项目周期考核得分x30% + 项目预算考核得分x30% + 项目质量考核得分x30%+文档提交情况得分*10%。

二. 部门奖金额

对于组成项目的不同部门在项目中所起的贡献不同，在项目初期，由公司考评小组和项目经理等共同确定不同部门对奖金额的不同分成比例，结合项目部门的考核分数给予奖励。

三. 成员奖金额

由各部门经理根据成员的考核分数给予奖励。

项目考核评分方案篇五

加强公司的制度化建设，提升公司的运作效率；激励员工的上进心和积极性，促使员工努力提高工作业绩和效果，特制定本制度。

全体员工（进入公司未转正者不参加绩效考核，转正后开始进行绩效考核）。

（一）考核结果分为五档，分别对应考核得分如下□s
级101-105分a级90-100分□b级80-89分□c级70-79分□d级69分以下（含69分）。

（二）考核工资标准：将员工每月应发工资总额的20%-30%作

为绩效考核工资，根据当月工作绩效考核结果，确定绩效工资发放比例和具体金额。

（三）考核内容：员工本人当月工作完成情况及综合表现。

（四）考核方式：实行分级考核，由直接上级考核直接下级，并由分管领导最终评定。

（五）绩效数据确认无误后，采用相应数据，结合绩效考核表进行绩效评分，其中对考核结果为“s”级和“d”级的人员要书面陈述理由（予以典型事例说明）。

1、公平、公正、公开原则；

2、考核内容和流程向考核对象公开，以过程的公开性确保结果的公正性；

3、绩效考核是一个管理手段而非最终目的。，考核人通过谈话沟通，帮助考核对象发现工作中存在的问题，找到改进方向，从而达到组织或个人提高业绩水平之目的。

1、各级管理者职责：各级管理者作为下属员工绩效管理的直接责任人，掌握绩效管理的工作和方法，制定、审核下属员工的考核指标，观察、记录员工的日常绩效表现，辅导员工进行绩效改进，提供必要的反馈和指导，帮助下属完成绩效计划和达到绩效目标，对下属进行绩效评估，与下属进行持续的绩效沟通。

2、员工职责：进行个人绩效管理，不断提高个人技能和表现，了解绩效管理的操作方法和步骤，收集反映个人绩效的信息反馈，努力达到较高的绩效目标，取得更好成就。

3、人力资源部门职责：作为公司绩效的归口管理部门，负责绩效管理制度的制定、解释及宣贯，考核工作的组织、监控

与督导，考核数据整理统计、考核分布状况的审核，结果的应用与反馈，向员工提供指导、支持与培训，受理员工的考核申诉。

1、制订绩效计划、确定绩效目标。

2、每月28至31日，由公司领导召集各部门负责人召开次月工作会议，部署工作任务，明确各部门的工作任务、目标与考核权重。部门负责人编制《月度工作计划/绩效考核表》（见附件1），确认绩效任务、目标后签字，作为本部门次月的考核依据。

3、每月3日前，各部门负责人召集本部门工作会议，结合部门任务，明确各岗位工作任务、工作重点，并确立各岗位的考核目标及考核权重。各岗位员工编制《月度工作计划/绩效考核表》，确认本岗位的绩效任务与目标后签字交至人力资源部，作为当月考核依据。

4、完成考核汇总：考核评估的第7个工作日，人力资源部将上月考核数据统一汇总完成考核评估结果，提交至总经理审批。