

人力资源管理专业全景实训教材系列

绩效管理实训

JIXIAO

GUANLI

SHIXUN

主 编 刘秀英

副主编 苏志霞 毛晓光



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

人力资源管理专业全景实训教材系列

绩效管理实训

主 编 刘秀英

副主编 苏志霞 毛晓光



ZHEJIANG UNIVERSITY PRESS
浙江大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

绩效管理实训/刘秀英主编. —杭州: 浙江大学出版社, 2016. 12

ISBN 978-7-308-16230-2

I. ①绩… II. ①刘… III. ①企业绩效—企业管理
IV. ①F272.5

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2016) 第 225023 号

绩效管理实训

刘秀英 主编

责任编辑 曾 熙

责任校对 陈 园 沈炜玲

封面设计 春天书装

出版发行 浙江大学出版社

(杭州市天目山路 148 号 邮政编码 310007)

(网址: <http://www.zjupress.com>)

排 版 杭州林智广告有限公司

印 刷 浙江全能工艺美术印刷有限公司

开 本 787mm×1092mm 1/16

印 张 10.75

字 数 242 千

版 印 次 2016 年 12 月第 1 版 2016 年 12 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978-7-308-16230-2

定 价 22.00 元

版权所有 翻印必究 印装差错 负责调换

浙江大学出版社发行中心邮购电话: (0571) 88925591; <http://zjdxcbbs.tmall.com>

前 言

人事管理相对于财务、物流管理要复杂得多,主要是因为“人”太复杂。本科生学习人力资源管理,其困难之多,我们任课教师体会最深。

编写这本实训教材的初衷只有一个,就是想让学生学到些真正有用的东西,毕业后参加工作就能上岗上手。为了实现这一目标,我们苦苦进行了多年的探索。曾根据课程进度带学生到企业调研,但因时间短,走马观花,不能深入,效果不佳;也曾带学生随教师一起完成企业人力资源管理策划的项目,但因学生参与度低、参与面不可能很宽,时间进度与课程进度不一致,效果也不佳;还曾经把企业绩效管理的大量案例拿到课堂,但因为这些案例不能突出教学的重点和难点,学生从案例中获得的只是一些感性认识,效果也是不尽如人意。在总结多种教学方法利弊的基础上,多位教师贡献了他们的集体智慧,编写了这本《绩效管理实训》教材,以期实现上述目标。

《绩效管理实训》教材具有以下特点:

一是实训教材中所用资料都是河北大中型企业在自己绩效管理中经过实践应用后总结出来的,或是任课教师本人给企业进行绩效管理策划的项目成果,也有往届学生作业练习的结晶。资料的珍贵性决定了实训效果的质量。

二是实训教材贯穿了线和点的有机结合。“线”是指跟随教材内容的前后顺序这条认知主线。“点”是指重点。在“线”的基础上,放大了“点”,突出了核心要点内容。我们每章设计的实训项目都是本章的重点,即需要学生实际掌握的技术技能。比如第一章概述中对“绩效管理”概念的阐述,我们就通过对河北某企业绩效管理实例的介绍,让学生对教材中相关知识点进行全面的了解,不仅加深他们对概念的理解,更加深他们对知识体系的把握,让理论知识与实践运用结合起来。

三是系统性。本教材不仅重点突出,同时兼顾了系统性。比如“绩效计划书”编制项目与“绩效考核表设计”项目训练,二者本身具有高度的统一性,因此所用资料具有前后连贯性,使学生清楚这本来就是一个整体。再比如考核方法与考核内容内在的统一性,也是通过资料运用的统一性来解决这个难点和重点的。还有绩效指标分解与绩效计划书内容的衔接等。这种结合和贯穿使学生很容易明白绩效指标分解与绩效计划书、绩效计划书与绩效考核表、绩效考核表中的绩效指标与标准、绩效考核方法与绩效考核标准的有机统一性。学生对该系列连贯资料反复练习体会后,便会对知识的“线”和“点”,即知识的系统性有更全面的了解。

四是技能性训练。本教材突破了教学中技能训练的困难,对于每一个实训项目,有资料,真实可见;有示范,目标清晰;有练习,集思广益;有点评,取长补短。在实训中学生收获了从未有过的技能,激发了学生对于知识更高、更远的追求。

五是全面性。本教材在编写过程中,秉承讲授与学生自学相结合,课上学习与课下练习相结合,课本知识与课外知识相结合,知识学习与技能训练相结合,个人学习与团队交流相结合,学生讲述与书面作业相结合,教师点评与学生互动相结合,教师引导与学生自主学习相结合的原则,对学生进行实操训练,使其快速进入实战状态。

六是简单、方便、实用。本教材将作业、讨论、点评等都涵盖其中,方便学生课前预习,课后巩固。

本教材是河北师范大学商学院人力资源管理专业教师团队集体智慧的体现,刘秀英老师任本教材主编,苏志霞、毛晓光老师任本教材副主编,时金芝、吴智育老师参与了本教材的编写工作,2013级人力资源管理专业的王萌、张冬晴、郭云云、刘婷婷、郭金芳等同学做了大量的基础性工作。此外,河北部分大中型企业尤其是国有企业的领导对本教材的编写也给予了大力支持,在这里一并表示感谢。

如何在教学过程中训练学生必备的技能是一个不断探索的过程,由于编者水平有限,本教材肯定会存在一些不足或问题,希望读者多提出宝贵意见,以便修订时使它更加完善。

编 者

2016年8月

第一章 绩效管理概述

实训项目一：绩效考评 / 1

实训项目二：绩效管理 / 11

第二章 绩效计划

实训项目：绩效计划书编写 / 33

第三章 绩效实施

实训项目：绩效实施 / 39

第四章 绩效考评方法

实训项目一：直接量表法 / 43

实训项目二：行为锚定法 / 50

实训项目三：特质类指标语言描述方法 / 52

第五章 绩效结果反馈与绩效结果应用

实训项目一：绩效结果反馈 / 57

实训项目二：绩效结果应用 / 59

第六章 绩效指标与标准

实训项目一：绩效指标设计 / 63

实训项目二：绩效标准设计 / 70

实训项目三：绩效考核表设计 / 72

第七章 绩效指标体系设计

实训项目一：目标分解方法 / 77

实训项目二：KPI 绩效指标体系设计 / 87

实训项目三：平衡计分卡(BSC)指标体系设计 / 101

附件 学生作业及解析参考

第一部分：平时作业汇总 / 116

第二部分：期末考试大作业 / 133

第一章 绩效管理概述

绩效管理概述主要内容有：绩效管理的基本概念；绩效管理在人力资源管理中的定位。重点是让学生一开始就对绩效管理的实务操作有一个全面的初步认识。

本章设计有两个实训项目：绩效考评和绩效管理。

实训项目一：绩效考评



实训目的

绩效考评是本章最为重要的概念之一，通过实训达到以下目的：

1. 通过对某高校教师晋升专项绩效考评的文件阅读，对考评表、打分表、汇总表及排名表的了解和认识，学生可以在学习绩效管理课程之初对这一重要概念有一个全面的认识。
2. 使学生清楚知道在实务操作上完成一次考评需要经过三个步骤，即准备、考核和评价。
3. 使学生初步认识考评所包括的基本内容有三大类别，即业绩指标、能力指标和态度指标。
4. 本项目还要学生理解考评的两个类别：一类是常规性的日常、年度考评，是我们本专业学习的内容；另一类是为着某种目的需要做的专项考评。本实训项目属于专项考评。



实训步骤

学生首先阅读资料，然后进行小组讨论，再编写实训报告；课上交流，由教师点评；最后评定成绩。



实训要求

以组为单位提交“实训报告”。



实训报告

阅读某高校教师晋升考评有关资料,回答如下问题:

1. 据你了解本次考评过程经过了哪些阶段? 这样的考评是属于专项考评,还是常规日常、年度考评? 本课程讲授的内容是专项考评,还是常规性考评?
2. 简要说明本次考评的相关文件包括哪些主要内容,说明它对本次考核的作用。
3. 找出这张考核表包括的业绩指标、能力指标、态度指标是哪些。
4. 一张考核表包括哪些内容? 为什么?



评分要点

1. 梳理考评阶段。说出“制定并下发相关文件、设计考评表并组织考核、打分并汇总考核结果作出评价、公示”等主要阶段。
2. 对考评内容正确分类。准确找出业绩指标、能力指标、态度指标。
3. 说出这张考评表包括的基本内容有:考核指标、考核标准、权重、赋分等主要内容。



实训资料

资料:某高校关于做好 2015 年职称申报推荐工作的通知。分别有考评制度、考评表各一份。



实训项目一:绩效考评

【资料】

以下为某高校教师职称晋升考评文件摘要。

某高校关于做好 2015 年职称申报推荐工作的通知

校人字〔2015〕21 号

各学院、各单位:

根据省人社厅《2015 年全省职称工作意见》(冀职改办字〔2015〕103 号文件)和省教育厅《关于做好 2015 年职称工作的通知》(冀教人〔2015〕49 号文件)精神,结合学校实际,现就今年专业技术职务任职资格申报推荐工作有关事项通知如下:

一、参评范围

截止到 2015 年 6 月 30 日仍在职,并被聘任的我校各类专业技术人员均可参评。

二、申报条件

今年各类专业技术职务任职资格的申报条件按冀职改办字〔2015〕103 号文件、冀教人

[2015]49号文件、校人字[2010]17号文件和省职改办印发的各系列(专业)专业技术职务任职资格申报评审条件执行(详见人事处主页“2015年职称工作”栏目)。

三、工作程序及要求

推荐工作按照个人申报、单位考核推荐、学校组织评议推荐的程序进行。

1. 凡申报晋升者,均需向本单位提出申请,并按要求提供相关材料(详见人事处主页“2015年职称工作”栏目)。

2. 申报人员材料在单位公示,对公示期间群众反映的问题,要认真进行调查核实,没有问题方可推荐。

3. 各单位依据政策规定和任职条件对所有申报人员进行资格审核,对具备参评资格的人员由评议推荐组对其进行全面考核、综合评议,在本单位岗位控制数内确定推荐人选。

各单位在组织推荐过程中,须组织申报高职的人员在本单位进行公开述职。

对推荐参评人员分别按教学人员、非教学人员量化成绩排序并在单位公示后报学校。

4. 学校将各单位推荐人选的《2015年申请晋升专业技术职务人员基本情况摘录表》(电子版)在学校主页上进行公示。

5. 学校评议推荐委员会对各单位推荐的参评人员进行评议,确定推荐人选,经上级部门逐级审查通过后,参加省级评审。

四、有关政策及需要说明的问题

1. 科研成果发表、鉴定及课题结项等有效日期均截止至2015年8月31日。

2. 2015年专业技术人员申报评审专业技术职务任职资格,其任职资历,外语、计算机免试年龄截止时间为2015年12月31日。凡不符合免试条件,无职称外语、计算机成绩者或成绩不合格者,一律不准申报推荐,不准先评后考,对弄虚作假者按照有关规定严肃处理。

3. 关于申报教授资格的学位要求

根据省教育厅通知要求:

(1) 1960年1月1日以后出生的人员申报教授职务任职资格,须具备硕士学位。不具备硕士学位的,原则上不接收特殊申报。

(2) 河北省强势学科(我校为:数学、物理学、生物学、历史学)专业人员申报教授职务任职资格一般应具备博士学位。

4. 关于对教育教学能力、科研成果考核的规定

(1) 近三年教师教学评估有一次为不合格或出现严重教学事故者,均不能推荐参评。

(2) 根据冀教人[2008]36号文件规定要求,申报教授、副教授职务任职资格人员在任现职期间必须有一次以上年度教学质量评估优秀,在《2015年申请晋升教师职务人员基本情况摘录表》中要填写清楚,并出具学校教学质量评估优秀人员名单的公文或教务处开具的教学优秀证明。

(3) 对教师进行教学情况考核时,要将该教师的教学态度、教学效果、讲授专业课门数、上课学时数、学生对教师的评价作为重要考核指标,并充分发挥教学委员会的作用。

对教师进行科研情况考核时,要将该教师的科研成果及本人在学科建设中的贡献作为重要考核指标,并充分发挥学术委员会的作用。

5. 根据冀教人[2015]49号文件精神,申报教授、副教授任职资格人员,在各种资历条件和论文论著等其他申报条件都满足的前提下,其“业绩成果条件”如符合以下条件,即任现职以来有两学年以上教学质量考核为优秀,教学质量考核排在学校前15%以内,且至少获得一次校级以上教学技能大赛一等奖,可在申报限额内直接向学校推荐,参加学校评议推荐。

6. 关于控制高、中级申报数量问题

按照省职改办文件要求,对高级资格聘任人员已达到或超过岗位数20%的单位,原则上暂停申报,如有特殊情况可向学校提出申请。各学院要做好人才发展规划工作,逐步使专业技术人员的结构比例符合规定要求。每次推荐,各单位要结合专业技术人员的实际情况制定申报方案,并认真填报《各单位专业技术职务任职资格评审申报方案》。

7. 关于学生思想政治教育专业技术职务评审问题

专职辅导员队伍职称的推荐和评审,学校单独划块设岗,由学生处组织考核确定推荐人选上报学校。其他人员如申报,由本单位组织考核确定推荐人选上报学校。推荐条件按照《河北省高等学校学生思想政治教育专业高、中级职务任职资格申报评审条件》(冀职改办字[2011]45号文件)和校字[2014]49号文件要求执行。

8. 关于学科教学论教师申报职称问题

学科教学论教师必须积极参与基础教育教学改革与实践,并在顶岗实习支教工作中做出突出成绩。申报教授的人员须在基础教育领域有一定的影响(申报时须提供翔实的书面佐证材料)。对申报人员的科研水平及科研成果要求,仍要强调在基础教育教学改革方面的实践业绩和研究成果。

9. 关于原政工系列人员申请转评职称问题

根据冀人社[2009]67号文件精神,政工系列人员可申请转评同级别的专业技术职务任职资格,不占指标,但要符合现专业技术岗位工作要求和相应专业技术职务任职资格评审条件要求。

10. 管理岗位人员申报专业技术职务任职资格必须与本人所从事的工作岗位相符合,凡申报教学系列的人员须到所授课学院参评,并占该学院指标。

11. 正高级工程师、正高级经济师、正高级会计师的申报问题

按教育厅通知要求,申报上述专业技术职务任职资格,必须按学校核准的岗位设置方案进行,未设正高级专业技术岗位的单位不得申报。

12. 关于《申报晋升人员量化评分推荐排名表》的使用问题

对申报人员的量化评分和排名按2014年新修订的《申报晋升人员量化评分推荐排名表》为依据进行。该量化表为量化评分的指导性方案,一、二、三级指标框架内的测评内容和项目数量上限要严格按本办法执行。关于计分办法,各单位可根据本学科、专业特点进行适当调整,但各一级指标的分值比例原则上不得突破。各单位的量化评分方案确定后要向全体教师进行解释说明,一经公布不得随意更改。

13. 根据冀职改办字[2014]121号文件《关于进一步规范职称申报评审材料的通知》要求,各单位要严格把关,做好对所有申报材料的审核验证工作,不折不扣地按照要求规范装订。

对以下材料要进行网上检索和验证:①对申报人员提交的核心期刊论文在国内主流数据网站上进行检索、验证,并打印检索页,加盖单位印章。被国外科研论文检索系统收录的

论文,要提供权威部门出具的检索证明。因数据库时差、数据库回溯不全等原因检索不到的期刊,单位要做出书面说明;②对申报者学历学位证书进行网上验证,并打印教育部学历证书电子注册备案表,加盖单位公章;③对申报者外语和计算机考试合格证书进行网上验证,并打印查询证明,加盖单位公章。2015年度计算机考试合格者,直接从省人事考试网打印带二维码的成绩单,并加盖单位公章即可。

14. “业绩成果”条件中有关业务奖项认定,以冀职改办字[2015]104号文件规定该职称系列的“必备奖项”为准。

15. 根据教育厅职改办工作意见精神,2015年核心期刊论文范围包括《北大中文核心期刊要目总览》和南京大学编制的《中文社会科学引文索引(CSSCI)》(不含本扩展版)中的期刊上发表的论文(以论文发表时间对应的核心期刊目录版本为准)。申报人员需在材料中注明核心期刊收录版本。

16. 各学院、各单位要高度重视,认真学习和领会文件精神,按规定程序进行评议推荐。工作中要坚持原则,全面接受群众监督,切实做到公开、公平、公正,平等竞争,择优推荐。

要严肃纪律,认真落实职称申报公示制及个人和单位“双承诺”制度。对于虚报、剽窃学术成果,或以“套牌”刊物论文冒充研究成果,以增刊冒充正刊的,一经发现,立即取消其当年申报资格,并对本人及单位进行校内通报,情节严重的,停止其申报资格两年。省职改办今年更新了“任职资格情况一览表”,要求各基层推荐单位、主管部门、各级人社职改部门,都要对所推荐、接收的申报评审材料进行认真审核,按要求签字、盖章。一览表在省职改办长期存档备查,申报人材料如出现问题,逐级责任倒查,并对有关单位和个人全省通报批评。

17. 各附属学校要根据本单位的实际和专业技术人员岗位设置,严格按照河北省职改办新的规定和新修订的申报评审条件组织评议推荐,与学校职称工作同步进行。

五、时间安排

7月13日(周一),学校开会布置职称工作。

7月17日(周五)前上报《各单位专业技术职务任职资格评审申报方案》。

9月9日(周三)前,各单位组织个人申报、材料展示、述职答辩和评议推荐,确定推荐人选并公示。

9月10日(周四),到文科学院审核、收取申报材料。

9月11日(周五),到理科学院和图书馆审核、收取申报材料。

9月10日、11日,其他各单位将材料报送人事处审核。

9月14日(周一),学校开始对上报材料进行审核公示。

9月20日(周日)前,学校完成评议推荐,公示推荐人选。

推荐完成后,被推荐人员补充完善材料卷,各单位统一取回退还材料。

注:关于职称评审有关文件、各系列评审条件、申报材料清单及顺序要求和所需填写的各种表格等详细内容,可到人事处主页“2015年职称工作专栏”进行查阅。

2015年7月10日

该高校教师职称晋升量化考核打分表如表 1-1 所示。

表 1-1 2015 年申请晋升教师职务人员考核打分表

一级指标	二级指标	三级指标	测评内容	计分标准	计分	小计	计分办法
师德			为人师表、教书育人、关爱学生、爱岗敬业	1~10			达不到要求的人员不能参评
		对学院贡献	积极承担学院工作任务，为基层单位的发展做出贡献。自觉履行现岗位职责、积极进取	1~10			
工作表现	荣誉称号		获省级及以上荣誉称号	5			最高不超过 5 分
			获市、厅级荣誉称号；校级先进工作者、校级优秀共产党员	3			
			院处级先进工作者、院处级优秀共产党员。学校颁发的其他荣誉称号	1			
			博士研究生毕业	5			
		学历	硕士研究生、研究生班毕业、双学士学位、硕士学位获得者	3			
资历			大学本科毕业	2			按最高学历记分
			大学专科毕业	1			
			达到评审年限	3			
		资历	超过评审年限 5 年	4			
			超过评审年限 10 年以上	5			
教学业绩成果	教学工作量业绩		近 3 学年教师教学工作量业绩平均值。 本学年教学工作量业绩 = 基础业绩 + 本学年教师个人教学工作量业绩 ÷ 本学年本单位最高教师教学工作量业绩 × 20	10~30			当年完成本单位安排的教学工作任务，基础业绩为 10 分。教学工作量业绩以系统基础数据以及教学工作业绩考核以系统数据为准。业绩考核实施以前的业绩计分参照此办法执行

续表

一级指标	二级指标	三级指标	测评内容	计分标准	计分	小计	计办办法
教学业绩成果		精品资源共享课、精品视频公开课	主持1门国家级精品资源共享课或精品视频公开课	8			只计最高项,参与者计分减半。原各级精品课程不计算在内
			主持1门省级精品资源共享课或精品视频公开课	6			
			主持1门校级精品资源共享课或精品视频公开课	4			
			主持1项校级精品课建设项目	2			
	教学研究项目(限3项)	其他各级各类项目	主持1项教学改革研究项目、教学团队、特色专业、专业综合改革试点、二级学院综合改革试点、人才培养模式创新实验区、实验教学示范中心、双语教学示范课程等项目	2~6			国家级、省部级、校级项目分别计6、4、2分。教改研究项目重点项目计最高分。重点项目、一般项目和指导项目的计分比例为1:0.6:0.3。各项目参与者计分减半
			主持1项大学生校外实践教育基地等项目	1~4			
			国家级教学成果奖	8			
	教学获奖(限2项)	教学成果奖	省级教学成果奖一等奖	6			1. 多人参与计办办法:第一名计分系数1,第二名计分系数0.4,第三名计分系数0.3,第四名计分系数0.2,第五名计分系数0.1 2. 同一奖项,以最高等次计分,不累计 3. 不同奖励可累加计分
			省级教学成果奖二等奖	5			
			省级教学成果奖三等奖	3			
			校级教学成果奖一、二等奖	1~2			

续表

一级指标	二级指标	三级指标	测评内容	计分标准	计分	小计	计分办法
教学业绩成果	教学获奖(限2项)	教学名师	国家级、省级、校级教学名师	3~8			国家级、省级、校级分别计8、5、3分
		教师教学技能大赛	校级一、二、三等奖	1~3			一、二、三等奖分别计3、2、1分。其他各级各类教学技能比赛由各单位酌情计分
		教材(限1部)	国家规划教材	8			国家级出版社教材由各单位酌情认定
			国家级出版社教材或校级精品教材	2~4			
	顶岗实习		完成顶岗实习支教驻县管理工作	3~5			合格3分,优秀5分
	其他(限2项)		指导大学生创新创业训练计划项目	1~3			教育部项目3分,教育厅项目2分,校级项目1分
			指导学生参加竞赛获奖、指导学生论文获奖	1~4			国家一等奖4分,国家二等奖3分,国家三等奖或省一等奖2分,省级二等奖1分
			主持1项国家级基金或国家科研项目	12			1. 须经学校上报且经费到位 2. 多人参与计分办法:只计前三名,第一名计分系数1,第二名计分系数0.3,第三名计分系数0.1 3. 申报正高只计省级以上课题前3名;申报副高只计厅级主持人和省级以上课题前3名 4. 指导性课题减半计分 5. 横向课题只计主持人 6. 纵向课题为必备条件
	科研项目(限3项)	纵向课题	主持1项省(部委)级基金或科研项目	6			
			主持1项厅局(地市)级基金或科研项目	3			
			主持理科当年到位总经费或每项实际到位经费在100万元以上课题				
		横向课题	主持理科当年到位总经费或每项实际到位经费在50万元以上课题				
			主持文科当年到位总经费或每项实际到位经费在20万元以上课题				
			主持文科当年到位总经费或每项实际到位经费在10万元以上课题				
科研业绩成果							

续 表

一级指标	二级指标	三级指标	测评内容	计分标准	计分	小计	计分办法
科研业绩成果	科研获奖	科研获奖(限2项)	获国家自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖	20			1. 多人参与计分办法同教学成果奖计分办法 2. 同一成果,以最高等次计分,不累计 3. 不同成果奖可累加计分 4. 申报正高获省、部级一等奖计前五名,二等奖计前三名,三等奖计第一名;申报副高获省、部级一等奖计前五名,二等奖计前三名,三等奖计前二名
			获省部级自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、社科优秀成果奖一等奖	10			
			获省部级自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、社科优秀成果奖二等奖	8			
			获省部级自然科学奖、科技进步奖、技术发明奖、社科优秀成果奖三等奖	6			
	论文论著(作品)	论文(限5篇)	SCI, EI, SSCI, A&HCI 上收录1篇本专业学术论文;学校学术委员会认定的一类核心期刊上发表1篇论文	8~12			1. 三大检索论文可根据影响因子群定分值 2. 多作者论文计分办法:只计前三名,第一作者计分系数1,第二作者计分系数0.3,第三作者计分系数0.1 3. 不含增刊和内刊
			学校学术委员会认定的二类核心期刊上发表1篇论文	8			
			学校学术委员会认定的三类核心期刊上发表1篇论文	6			
			学校学术委员会认定的四类核心期刊上发表或ISTP上收录1篇论文	4			
			其他省部级以上刊物公开发表1篇高水平、有创见的本专业学术论文	2			
			出版社正式出版且质量较高、经学校学术委员会审核后的学术专著1部	3~6			按专著学术水平、出版社级别来衡量,并达到规定字数(本人撰写字数,申报副高8万字、申报正高15万字)

续表

一级指标	二级指标	三级指标	测评内容	计分标准	计分	小计	计分办法
科研业绩成果		论文论著(作品) 艺术作品(限2件)	全国美术作品展中获一等奖	15			
			全国美术作品展中获二等奖	10			
			全国美术作品展中获三等奖	8			
			被国家级文化、艺术专业博物馆、美术馆收藏1部作品	6			
			在中国美协的专业委员会举办的作品展中获一等奖	6			
			在文化部和相关国家级权威机构(国家一级学会)举办的音乐比赛中获奖	6			
			在省文化厅举办的音乐比赛、美术作品展中获一等奖的	4			
			在正式出版社公开出版的书画集、摄影集、音像制品、软件课件,经学校学术委员会认定,质量较高的	3			
考核结果			排名				