

(12) 按照专利合作条约所公布的国际申请

(19) 世界知识产权组织
国际局

(43) 国际公布日
2019 年 3 月 21 日 (21.03.2019)



(10) 国际公布号
WO 2019/051934 A1

(51) 国际专利分类号:
G06Q 10/06 (2012.01)

(21) 国际申请号: PCT/CN2017/107397

(22) 国际申请日: 2017 年 10 月 24 日 (24.10.2017)

(25) 申请语言: 中文

(26) 公布语言: 中文

(30) 优先权:
201710829647.9 2017 年 9 月 14 日 (14.09.2017) CN

(71) 申请人: 平安科技(深圳)有限公司 (PING AN TECHNOLOGY(SHENZHEN)CO., LTD.) [CN/CN]; 中国广东省深圳市福田区八卦岭八卦三路平安大厦, Guangdong 518000 (CN)。

(72) 发明人: 易周成 (YI, Zhoucheng); 中国广东省深圳市福田区八卦岭八卦三路平安大厦, Guangdong 518000 (CN)。

(74) 代理人: 深圳市世纪恒程知识产权代理事务所 (CENFO INTELLECTUAL PROPERTY AGENCY); 中国广东省深圳市南山区粤海街道高新技术产业园北区松坪山路 3 号奥特讯电力大厦 201, Guangdong 518057 (CN)。

(81) 指定国(除另有指明, 要求每一种可提供的国家保护): AE, AG, AL, AM, AO, AT, AU, AZ, BA, BB, BG, BH, BN, BR, BW, BY, BZ, CA, CH, CL, CN, CO, CR, CU, CZ, DE, DJ, DK, DM, DO, DZ, EC, EE, EG, ES, FI, GB, GD, GE, GH, GM, GT, HN, HR, HU, ID, IL, IN, IR, IS, JO, JP, KE, KG, KH, KN, KP, KR, KW, KZ, LA, LC, LK, LR, LS, LU, LY, MA, MD, ME, MG, MK, MN, MW, MX, MY, MZ, NA, NG, NI, NO, NZ, OM, PA, PE, PG, PH, PL,

(54) Title: BUSINESS PERSONNEL APPRAISAL METHOD, APPRAISAL PLATFORM AND COMPUTER-READABLE STORAGE MEDIUM

(54) 发明名称: 业务人员考核方法、考核平台和计算机可读存储介质

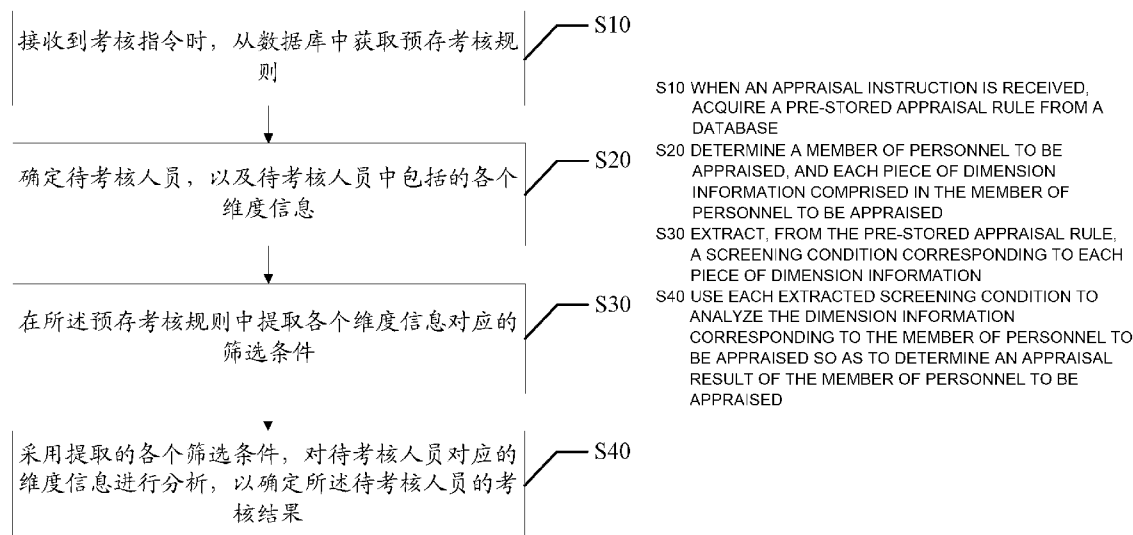


图 2

(57) Abstract: Disclosed are a business personnel appraisal method, an appraisal platform and a computer-readable storage medium. The method comprises: when an appraisal instruction is received, acquiring a pre-stored appraisal rule from a database (S10); determining a member of personnel to be appraised, and each piece of dimension information comprised in the member of personnel to be appraised (S20); extracting, from the pre-stored appraisal rule, a screening condition corresponding to each piece of dimension information (S30); and using each extracted screening condition to analyze the dimension information corresponding to the member of personnel to be appraised so as to determine an appraisal result of the member of personnel to be appraised (S40). The method improves

PT, QA, RO, RS, RU, RW, SA, SC, SD, SE, SG, SK, SL,
SM, ST, SV, SY, TH, TJ, TM, TN, TR, TT, TZ, UA, UG,
US, UZ, VC, VN, ZA, ZM, ZW。

- (84) 指定国(除另有指明, 要求每一种可提供的地区
保护): ARIPO (BW, GH, GM, KE, LR, LS, MW, MZ,
NA, RW, SD, SL, ST, SZ, TZ, UG, ZM, ZW), 欧亚 (AM,
AZ, BY, KG, KZ, RU, TJ, TM), 欧洲 (AL, AT, BE, BG,
CH, CY, CZ, DE, DK, EE, ES, FI, FR, GB, GR, HR, HU,
IE, IS, IT, LT, LU, LV, MC, MK, MT, NL, NO, PL, PT,
RO, RS, SE, SI, SK, SM, TR), OAPI (BF, BJ, CF, CG, CI,
CM, GA, GN, GQ, GW, KM, ML, MR, NE, SN, TD, TG)。

本国际公布:

- 包括国际检索报告(条约第21条(3))。

the appraisal efficiency of business personnel.

(57) 摘要: 一种业务人员考核方法、一种考核平台和计算机可读存储介质, 所述方法包括: 接收到考核指令时, 从数据库中获取预存考核规则(S10); 确定待考核人员, 以及待考核人员中包括的各个维度信息(S20); 在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件(S30); 采用提取的各个筛选条件, 对待考核人员对应的维度信息进行分析, 以确定所述待考核人员的考核结果(S40)。该方法提高了业务人员的考核效率。

发明名称：业务人员考核方法、考核平台和计算机可读存储介质

- [1] 本申请要求于2017年09月14日提交中国专利局、申请号为201710829647.9、发明名称为“业务人员考核方法、考核平台和计算机可读存储介质”的中国专利申请的优先权，其全部内容通过引用结合在本申请中。
- [2] 技术领域
- [3] 本申请涉及计算机技术领域，尤其涉及一种业务人员考核方法、考核平台和计算机可读存储介质。
- [4] 背景技术
- [5] 现有的业务人员考核方式，是按照各个业务人员的维度进行人工考核，由于不同的业务人员的维度不同，若是对不同维度的考核人员分别进行人工考核，考核的周期较长，导致考核的效率较低。
- [6] 发明内容
- [7] 本申请的主要目的在于提供一种业务人员考核方法、考核平台和计算机可读存储介质，旨在解决现有的业务人员考核方式，考核的周期较长，考核效率低的技术问题。
- [8] 为实现上述目的，本申请提供一种业务人员考核方法，所述业务人员考核方法包括：
- [9] 接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则；
- [10] 确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息；
- [11] 在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件；
- [12] 采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。
- [13] 可选地，所述接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则的步骤之前，所述方法包括：
- [14] 预存各个维度信息，对每个维度信息设置不同的标准值；
- [15] 对每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论；

- [16] 将每个维度信息在不同标准值映射出的结论，作为考核规则中每个维度信息的筛选条件存储至数据库中。
- [17] 可选地，所述对每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论的方式包括：
- [18] 对维度信息小于第一标准值的情况，映射出降级的结论；
- [19] 对维度信息大于第二标准值的情况，映射出升级的结论；
- [20] 对维度信息介于第一标准值和第二标准值的情况，映射出维持等级的结论，第一标准值小于第二标准值。
- [21] 可选地，所述确定待考核人员的步骤包括：
- [22] 获取预存考核规则中包含的各个预存维度信息；
- [23] 将各个预存维度信息与数据库中所有人员的维度信息进行比较，以确定是否有人员缺少所述预存考核规则中包含的预存维度信息；
- [24] 若有人缺少任一项维度信息，剔除该人员，以筛选出包含有所有维度信息的人员，并将筛选出的人员作为待考核人员。
- [25] 可选地，所述采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果的步骤包括：
- [26] 确定各个筛选条件中包含的维度信息以及维度信息对应的各个标准值，将各个筛选条件中的维度信息对应的各个标准值与考核人员的各个维度信息的实际值进行比较；
- [27] 根据比较结果确定考核人员的各个维度信息的实际值位于对应的筛选条件中的标准值范围；
- [28] 根据各个维度信息的实际值位于筛选条件中的标准值范围，确定各个维度信息的考核结论；
- [29] 基于各个维度信息的考核结论确定考核结果。
- [30] 可选地，在待考核人员中的维度信息包括多个，且考核结果也包括多个时，所述基于各个维度信息的考核结论确定考核结果的步骤包括：
- [31] 确定各个维度信息的优先级；
- [32] 将优先级最高的维度信息对应的考核结论，作为待考核人员的考核结果。

- [33] 可选地，在待考核人员中的维度信息包括多个，且考核结果也包括多个时，所述基于各个维度信息的考核结论确定考核结果的步骤包括：
- [34] 统计考核结论相同的维度信息的个数；
- [35] 计算考核结论相同的维度信息的个数，占维度信息的总数对应的比例；
- [36] 若所述比例大于预设比例，则将所述考核结论作为考核人员的考核结果。
- [37] 可选地，所述方法还包括：
- [38] 在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；
- [39] 在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；
- [40] 基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。
- [41] 此外，为实现上述目的，本申请还提供一种考核平台，所述考核平台包括存储器、处理器及存储在所述存储器上并可在所述处理器上运行的业务人员考核程序，所述业务人员考核程序被所述处理器执行时实现如上文所述的业务人员考核方法的步骤。
- [42] 此外，为实现上述目的，本申请还提供一种计算机可读存储介质，所述计算机可读存储介质上存储有业务人员考核程序，所述业务人员考核程序被处理器执行时实现如上文所述的业务人员考核方法的步骤。
- [43] 本申请提出的技术方案，接收到考核指令时，先从数据库中获取预存考核规则，然后确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息，在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件，最终采用提取的各个筛选条件对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。本申请中，整理出一套考核规则，并通过该考核规则对所有考核人员进行统一考核，具体通过考核规则中的筛选条件对考核人员中的维度信息进行考核，以确定考核人员的考核结果，由于统一对考核人员进行考核，相比于人工考核的方式，提高了业务人员的考核效率。
- [44] 附图说明
- [45] 图1是本申请实施例方案涉及的硬件运行环境的考核平台结构示意图；

[46] 图2为本申请业务人员考核方法第一实施例的流程示意图；

[47] 图3为图2中步骤S40的细化流程示意图；

[48] 图4为图3中步骤S44的第一细化流程示意图；

[49] 图5为图3中步骤S44的第二细化流程示意图；

[50] 图6为本申请业务人员考核方法第二实施例的流程示意图。

[51] 本申请目的的实现、功能特点及优点将结合实施例，参照附图做进一步说明。

[52] 具体实施方式

[53] 应当理解，此处所描述的具体实施例仅仅用以解释本申请，并不用于限定本申请。

[54] 本申请实施例的解决方案主要是：接收到考核指令时，先从数据库中获取预存考核规则，然后确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息，在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件，最终采用提取的各个筛选条件对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。以解决现有的业务人员考核方式，考核周期较长，考核效率较低的问题。

[55] 如图1所示，图1是本申请实施例方案涉及的硬件运行环境的考核平台结构示意图。

[56] 本申请实施例考核平台可以是PC，也可以是智能手机、平板电脑、便携计算机等具有显示功能的设备。

[57] 如图1所示，该考核平台可以包括：处理器1001，例如CPU，通信总线1002、用户接口1003，网络接口1004，存储器1005。其中，通信总线1002用于实现这些组件之间的连接通信。用户接口1003可以包括显示屏（Display）、输入单元比如键盘（Keyboard），可选用户接口1003还可以包括标准的有线接口（例如用于连接有线键盘、有线鼠标等）、无线接口（例如用于连接无线键盘、无线鼠标）。网络接口1004可选的可以包括标准的有线接口（用于连接有线网络）、无线接口（如WI-FI接口、蓝牙接口、红外线接口等，用于连接无线网络）。存储器1005可以是高速RAM存储器，也可以是稳定的存储器（non-volatile memory），例如磁盘存储器。存储器1005可选的还可以是独立于前述处理器1001的存

储装置。

[58] 可选地，设备还可以包括摄像头、RF（Radio Frequency，射频）电路，传感器、音频电路、WiFi模块等等。

[59] 本领域技术人员可以理解，图1中示出的考核平台结构并不构成对考核平台的限定，可以包括比图示更多或更少的部件，或者组合某些部件，或者不同的部件布置。

[60] 如图1所示，作为一种计算机可读存储介质的存储器1005中可以包括操作系统、网络通信模块、用户接口模块以及业务人员考核程序。其中，操作系统是管理和控制考核平台与软件资源的程序，支持网络通信模块、用户接口模块、业务人员考核程序以及其他程序或软件的运行；网络通信模块用于管理和控制网络接口1002；用户接口模块用于管理和控制用户接口1003。

[61] 在图1所示的考核平台中，网络接口1004主要用于连接服务器，与服务器进行数据通信；用户接口1003主要用于连接考核平台界面；所述考核平台通过处理器1001调用存储器1005中存储的业务人员考核程序，以实现以下步骤：

[62] 接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则；

[63] 确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息；

[64] 在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件；

[65] 采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。

[66] 进一步地，所述接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则的步骤之前，所述考核平台通过处理器1001调用存储器1005中存储的业务人员考核程序，以实现以下步骤：

[67] 预存各个维度信息，对每个维度信息设置不同的标准值；

[68] 对每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论；

[69] 将每个维度信息在不同标准值映射出的结论，作为考核规则中每个维度信息的筛选条件存储至数据库中。

[70] 进一步地，所述考核平台通过处理器1001调用存储器1005中存储的业务人员考核程序，以实现每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论的步骤：

- [71] 对维度信息小于第一标准值的情况，映射出降级的结论；
- [72] 对维度信息大于第二标准值的情况，映射出升级的结论；
- [73] 对维度信息介于第一标准值和第二标准值的情况，映射出维持等级的结论，第一标准值小于第二标准值。
- [74] 进一步地，所述考核平台通过处理器1001调用存储器1005中存储的业务人员考核程序，以实现确定待考核人员的步骤：
- [75] 获取预存考核规则中包含的各个预存维度信息；
- [76] 将各个预存维度信息与数据库中所有人员的维度信息进行比较，以确定是否有人人员缺少所述预存考核规则中包含的预存维度信息；
- [77] 若有人人员缺少任一项维度信息，剔除该人员，以筛选出包含有所有维度信息的人员，并将筛选出的人员作为待考核人员。
- [78] 进一步地，所述考核平台通过处理器1001调用存储器1005中存储的业务人员考核程序，以实现采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果的步骤：
- [79] 确定各个筛选条件中包含的维度信息以及维度信息对应的各个标准值，将各个筛选条件中的维度信息对应的各个标准值与考核人员的各个维度信息的实际值进行比较；
- [80] 根据比较结果确定考核人员的各个维度信息的实际值位于对应的筛选条件中的标准值范围；
- [81] 根据各个维度信息的实际值位于筛选条件中的标准值范围，确定各个维度信息的考核结论；
- [82] 基于各个维度信息的考核结论确定考核结果。
- [83] 进一步地，在待考核人员中的维度信息包括多个，且考核结果也包括多个时，所述考核平台通过处理器1001调用存储器1005中存储的业务人员考核程序，以实现基于各个维度信息的考核结论确定考核结果的步骤：
- [84] 确定各个维度信息的优先级；
- [85] 将优先级最高的维度信息对应的考核结论，作为待考核人员的考核结果。
- [86] 进一步地，在待考核人员中的维度信息包括多个，且考核结果也包括多个时，

所述考核平台通过处理器1001调用存储器1005中存储的业务人员考核程序，以实现基于各个维度信息的考核结论确定考核结果的步骤：

- [87] 统计考核结论相同的维度信息的个数；
- [88] 计算考核结论相同的维度信息的个数，占维度信息的总数对应的比例；
- [89] 若所述比例大于预设比例，则将所述考核结论作为考核人员的考核结果。
- [90] 进一步地，所述考核平台通过处理器1001调用存储器1005中存储的业务人员考核程序，以实现以下步骤：
- [91] 在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；
- [92] 在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；
- [93] 基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。
- [94] 本实施例提出的技术方案，接收到考核指令时，先从数据库中获取预存考核规则，然后确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息，在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件，最终采用提取的各个筛选条件对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。本申请中，整理出一套考核规则，并通过该考核规则对所有考核人员进行统一考核，具体通过考核规则中的筛选条件对考核人员中的维度信息进行考核，以确定考核人员的考核结果，由于统一对考核人员进行考核，相比于人工考核的方式，提高了业务人员的考核效率。
- [95] 基于上述考核平台硬件结构，提出本申请业务人员考核方法的各个实施例。
- [96] 参照图2，图2为本申请业务人员考核方法第一实施例的流程示意图。
- [97] 在本实施例中，所述业务人员考核方法包括：
- [98] 步骤S10，接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则；
- [99] 步骤S20，确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息；
- [100] 步骤S30，在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件；
- [101] 步骤S40，采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。

[102] 在本实施例中，所述业务人员考核方法应用于考核平台，所述考核平台如图1所示的考核平台。所述考核平台中设置有数据库，该数据库用于存储考核规则。需要说明的是，所述考核规则是事先建立并存储在数据库中，具体地：在所述步骤S10之前，所述方法包括：

[103] 步骤A，预存各个维度信息，对每个维度信息设置不同的标准值；

[104] 步骤B，对每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论；

[105] 步骤C，将每个维度信息在不同标准值映射出的结论，作为考核规则中每个维度信息的筛选条件存储至数据库中。

[106] 本申请实施例中，所述维度信息包括但不限于业绩信息、KPI（Key Performance Indicators，关键绩效指标）信息和司龄信息等信息。因此，考核平台先获取业绩信息、KPI信息和司龄信息，并存储该获取的各个维度信息。然后，对预存的各个维度信息设置不同的标准值，本申请实施例中，标准值用于判断该维度信息的升级、维持等级或降级。其中，在维度信息为业绩信息时，对业绩信息设置金额作为标准值，例如，设置3万或5万作为业绩信息的标准值；在维度信息为KPI信息时，对KPI信息设置百分值作为标准值，例如，设置60%（0.6）或80%（0.8）作为KPI信息的标准值；在维度信息为司龄信息时，对司龄信息设置时间作为标准值，例如，设置3年或5年作为司龄信息的标准值。

[107] 对各个维度信息设置不同的标准值之后，将每个维度信息在不同标准值下映射出不同的结论，具体地，所述步骤B的方式包括：

[108] 对维度信息小于第一标准值的情况，映射出降级的结论；

[109] 对维度信息大于第二标准值的情况，映射出升级的结论；

[110] 对维度信息介于第一标准值和第二标准值的情况，映射出维持等级的结论，第一标准值小于第二标准值。

[111] 本实施例中，不同的维度信息对应的各个标准值不同，每个维度信息对应的第一标准值和第二标准值可根据实际情况设置，可选地，在维度信息为业绩信息时，对业绩信息小于3万的标准值的情况，映射出降级的结论，对业绩信息大于5万的标准值的情况，映射出升级的结论，对业绩信息介于3万与5万之间的情况，映射出维持等级的结论；在维度信息为KPI信息时，对KPI信息小于0.6的标准

值的情况，映射出降低的结论，对KPI信息大于0.8的标准值的情况，映射出升级的结论，将KPI信息介于0.6到0.8之间的情况，映射出维持等级的结论；司龄信息的映射方式同上，此处不再赘述。

[112] 在对每个维度信息在不同标准值映射出结论之后，将每个维度信息在不同标准值下映射出的结论，作为考核规则中的筛选条件存储至数据库中，后续，要对考核人员的维度信息进行考核时，采用该数据库中存储的筛选条件进行考核即可。

[113] 以下是本实施例中实现业务人员考核的具体步骤：

[114] 步骤S10，接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则；

[115] 在本实施例中，所述考核指令的触发方式包括：

[116] a、用户在考核平台的显示界面中点击预设的考核控件，以触发考核指令；

[117] b、考核平台启动定时器，定时器在检测到考核周期的考核时间点到达时，触发考核指令。

[118] 当考核平台接收到考核指令之后，从数据库中获取预存考核规则，该考核规则即上文中存储的考核规则。

[119] 步骤S20，确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息；

[120] 在本实施例中，从数据库中获取预存考核规则之后，再确定待考核人员，以及待考核人员中包含的各个维度信息。具体地，所述“确定待考核人员”的步骤包括：

[121] 步骤1，获取预存考核规则中包含的各个预存维度信息；

[122] 步骤2，将各个预存维度信息与数据库中所有人员的维度信息进行比较，以确定是否有人缺少所述预存考核规则中包含的预存维度信息；

[123] 步骤3，若有人缺少任一项维度信息，剔除该人员，以筛选出包含有所有维度信息的人员，并将筛选出的人员作为待考核人员。

[124] 本实施例中，相当于是根据所述预存考核规则中包含的预存维度信息，对数据库中的所有人员进行筛选，筛选出包含有所有维度信息的人员作为待考核人员。

[125] 预存考核规则是业绩信息、KPI信息、司龄信息等各个维度信息对应的考核规

则，因此，各个预存考核规包括的预存维度信息有业绩信息、KPI信息、司龄信息等信息。在确定考核人员时，先获取该预存考核规则中的各个维度信息，然后根据预存考核规则中包含的各个维度信息，对数据库中的所有人员进行筛选，具体地筛选方式为：将业绩信息、KPI信息、司龄信息与数据库中所有人员的维度信息进行比较，以确定是否有人员缺少上述提及的各个维度信息，若有人员缺少上述任一项维度信息，说明该人员的维度信息不全，为了提高考核的准确性，剔除该人员，以实现人员的筛选，从而筛选出包含有上述各种维度信息的人员，并将包含有上述各种维度信息的人员作为符合考核要求的人员，并作为待考核人员。

[126] 在确定待人员人员之后，进一步确定待考核人员中包括的各个维度信息，各个维度信息及上文提及的业绩信息、KPI信息和司龄信息。

[127] 步骤S30，在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件；

[128] 在确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息之后，在所述预存考核规则中，提取出各个维度信息对应的筛选条件，各个维度信息的筛选条件即：

[129] 在考核人员的维度信息小于第一标准值时，该维度信息对应的考核结论就为降级；

[130] 在考核人员的维度信息大于第二标准值时，该维度信息对应的考核结论就为升级；

[131] 在考核人员的维度信息介于第一和第二标准值之间时，该维度信息对应的考核结论就为维持等级。

[132] 步骤S40，采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。

[133] 因此，在提取出各个维度信息的考核条件之后，采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。具体地，参照图3，所述步骤S40包括：

[134] 步骤S41，确定各个筛选条件中包含的维度信息以及维度信息对应的各个标准值，将各个筛选条件中的维度信息对应的各个标准值与考核人员的各个维度信

息的实际值进行比较；

[135] 步骤S42，根据比较结果确定考核人员的各个维度信息的实际值位于对应的筛选条件中的标准值范围；

[136] 步骤S43，根据各个维度信息的实际值位于筛选条件中的标准值范围，确定各个维度信息的考核结论；

[137] 步骤S44，基于各个维度信息的考核结论确定考核结果。

[138] 在本实施例中，考核结果包括升级、降低、维持等级和淘汰。

[139] 在得到筛选条件之后，确定各个筛选条件中包含的维度信息以及维度信息对应的各个标准值，例如，筛选条件包含的维度信息为业绩信息，维度信息对应的标准值为3万和5万。在确定各个筛选条件中包含的维度信息以及维度信息对应的各个标准值之后，将各个筛选条件中的维度信息对应的各个标准值与考核人员的各个维度信息的实际值进行比较，例如，将业绩信息的两个标准值3万和5万与考核人员的维度信息的实际值进行比较，以根据比较结果确定考核人员的维度信息的实际值位于对应的筛选条件中的标准值范围，例如，当前考核人员的业绩信息为2万，由于当前的业绩信息小于第一标准值3万，即可确定考核人员的业绩信息的实际值小于对应的筛选条件中的第一标准值；若业绩信息为9万，由于当前的业绩信息大于第二标准值5万，即可确定考核人员的业绩信息的实际值大于对应的筛选条件中的第二标准值，若业绩信息为4万，由于当前的业绩信息介于3万和5万，即可确定考核人员的业绩信息的实际值介于对应的筛选条件中的第一标准值和第二标准值之间。在确定各个维度信息的考核结论之后，基于各个维度信息的考核结论确定考核结果。

[140] 本实施例中，当维度信息只包含一个时，通过该维度信息对应的筛选条件，可得到对应的一个考核结论，最终该考核结论就为考核结果。

[141] 进一步地，当维度信息包括多个时，每个维度信息对应一个筛选条件，最终得到的考核结论包括多个，再根据各个考核结论确定考核人员的考核结果，因此，本实施例中，所述步骤S44的实施方式包括：

[142] 1) 方式一、参照图4，所述步骤S44包括：

[143] 步骤S441，确定各个维度信息的优先级；

- [144] 步骤S442, 将优先级最高的维度信息对应的考核结论, 作为待考核人员的考核结果。
- [145] 即在考核结果包含多个的情况下, 先确定各个维度信息对应的优先级, 本实施例中, 维度信息的优先级可根据实际需要设置, 例如, 设置业绩信息的优先级最高, 或者设置KPI信息的优先级最高, 在确定各个维度信息的优先级之后, 再将优先级最高的维度信息对应的考核结论, 作为待考核人员的考核结果。
- [146] 2) 方式二、参照图5, 所述步骤S44还包括:
- [147] 步骤S443, 统计考核结论相同的维度信息的个数;
- [148] 步骤S444, 计算考核结论相同的维度信息的个数, 占维度信息的总数对应的比例;
- [149] 步骤S445, 若所述比例大于预设比例, 则将所述考核结论作为考核人员的考核结果。
- [150] 在得出各个维度信息的考核结论之后, 对考核结论相同的各个维度信息归为一类, 即将考核结论为升级的维度信息归为一类, 将考核结论为维持等级的维度信息归为一类, 将考核结论为降级的维度信息归为一类, 在各个维度信息归类之后, 在每一类中对维度信息的个数进行叠加, 以实现维度信息个数的统计。在统计出考核结论相同的维度信息的个数之后, 将考核结论相同的维度信息的个数除以维度信息的总数, 以一个比例, 再将该比例与预设比例进行比较, 若该比例大于预设比例, 则将该考核结论作为考核人员的考核结果。
- [151] 在本实施例中, 所述预设比例设置可设置为50%, 或60%, 具体不做限定, 根据实际情况设置, 下文以预设比例设置为50%进行举例。
- [152] 即, 在维度信息为业绩信息、KPI信息和司龄信息时, 若业绩信息的考核结论为升级、KPI信息的考核结论为升级、司龄信息的考核结论为维持等级, 此时, 统计出考核结论为升级的维度信息为两个, 在维度信息总数为三个的情况下, 考核结论相同的维度信息的个数, 占维度信息的总数对应的比例大于50%, 此时, 可将升级作为考核人员的考核结果。
- [153] 进一步地, 所述方法还包括:
- [154] 在所有维度信息的考核结论都为降级时, 将人员的考核结果设置为淘汰。

- [155] 即，在业绩信息、KPI信息和司龄信息都为降级时，此时，将人员的考核结果设置为淘汰。
- [156] 本实施例提出的技术方案，接收到考核指令时，先从数据库中获取预存考核规则，然后确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息，在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件，最终采用提取的各个筛选条件对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。本申请中，整理出一套考核规则，并通过该考核规则对所有考核人员进行统一考核，具体通过考核规则中的筛选条件对考核人员中的维度信息进行考核，以确定考核人员的考核结果，由于统一对考核人员进行考核，相比于人工考核的方式，提高了业务人员的考核效率。
- [157] 进一步地，基于第一实施例提出本申请业务人员考核方法的第二实施例。
- [158] 业务人员考核方法的第二实施例与业务人员考核方法的第一实施例的区别在于，参照图6，所述方法还包括：
- [159] 步骤S50，在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；
- [160] 步骤S60，在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；
- [161] 步骤S70，基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。
- [162] 在本实施例中，所述步骤S50至步骤S70可发生在步骤S10之前，也可发生在步骤S40之后，具体的顺序不做限定。
- [163] 在本实施例中，可选在考核平台的显示界面中，检测到点击或触控预设区域的控件时先弹出维度信息的选择界面，并基于该选择界面选择的维度信息触发调整指令，当考核平台接收到考核规则的调整指令时，根据所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息，所述调整指令携带的维度信息标识即为待调整的维度信息，在确定待调整的维度信息之后，弹出该维度信息的标准值设置窗口，以获取用户基于所述设置窗口设置的标准值，在接收到用户输入的标准值之后，基于接收到的标准值，更新所述维度信息的考核规则中的筛选条件。后续，基于更新后的筛选条件对业务人员进行考核。

- [164] 在本实施例中，维度信息的考核规则可根据实际需要进行调整，以便根据调整后的考核规则对业务人员进行考核，提高了业务人员考核的灵活性。
- [165] 此外，本申请实施例还提出一种计算机可读存储介质，所述计算机可读存储介质上存储有业务人员考核程序，所述业务人员考核程序被处理器执行时实现如下操作：
- [166] 接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则；
- [167] 确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息；
- [168] 在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件；
- [169] 采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。
- [170] 进一步地，所述接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则的步骤之前，所述业务人员考核程序被处理器执行时，还实现以下操作：
- [171] 预存各个维度信息，对每个维度信息设置不同的标准值；
- [172] 对每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论；
- [173] 将每个维度信息在不同标准值映射出的结论，作为考核规则中每个维度信息的筛选条件存储至数据库中。
- [174] 进一步地，所述业务人员考核程序被处理器执行时，还实现对每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论的操作：
- [175] 对维度信息小于第一标准值的情况，映射出降级的结论；
- [176] 对维度信息大于第二标准值的情况，映射出升级的结论；
- [177] 对维度信息介于第一标准值和第二标准值的情况，映射出维持等级的结论，第一标准值小于第二标准值。
- [178] 进一步地，所述业务人员考核程序被处理器执行时，还实现确定待考核人员的操作：
- [179] 获取预存考核规则中包含的各个预存维度信息；
- [180] 将各个预存维度信息与数据库中所有人员的维度信息进行比较，以确定是否有人人员缺少所述预存考核规则中包含的预存维度信息；
- [181] 若有人人员缺少任一项维度信息，剔除该人员，以筛选出包含有所有维度信息的

人员，并将筛选出的人员作为待考核人员。

[182] 进一步地，所述业务人员考核程序被处理器执行时，还实现采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果的操作：

[183] 确定各个筛选条件中包含的维度信息以及维度信息对应的各个标准值，将各个筛选条件中的维度信息对应的各个标准值与考核人员的各个维度信息的实际值进行比较；

[184] 根据比较结果确定考核人员的各个维度信息的实际值位于对应的筛选条件中的标准值范围；

[185] 根据各个维度信息的实际值位于筛选条件中的标准值范围，确定各个维度信息的考核结论；

[186] 基于各个维度信息的考核结论确定考核结果。

[187] 进一步地，在待考核人员中的维度信息包括多个，且考核结果也包括多个时，所述业务人员考核程序被处理器执行时，还实现基于各个维度信息的考核结论确定考核结果的操作：

[188] 确定各个维度信息的优先级；

[189] 将优先级最高的维度信息对应的考核结论，作为待考核人员的考核结果。

[190] 进一步地，在待考核人员中的维度信息包括多个，且考核结果也包括多个时，所述业务人员考核程序被处理器执行时，还实现基于各个维度信息的考核结论确定考核结果的操作：

[191] 统计考核结论相同的维度信息的个数；

[192] 计算考核结论相同的维度信息的个数，占维度信息的总数对应的比例；

[193] 若所述比例大于预设比例，则将所述考核结论作为考核人员的考核结果。

[194] 进一步地，所述业务人员考核程序被处理器执行时，还实现以下操作：

[195] 在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；

[196] 在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；

[197] 基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。

[198] 本实施例提出的技术方案，接收到考核指令时，先从数据库中获取预存考核规则，然后确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息，在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件，最终采用提取的各个筛选条件对各个筛选条件对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果。本申请中，整理出一套考核规则，并通过该考核规则对所有考核人员进行统一考核，具体通过考核规则中的筛选条件对考核人员中的维度信息进行考核，以确定考核人员的考核结果，由于统一对考核人员进行考核，相比于人工考核的方式，提高了业务人员的考核效率。

[199] 需要说明的是，在本文中，术语“包括”、“包含”或者其任何其它变体意在涵盖非排他性的包含，从而使得包括一系列要素的过程、方法、物品或者装置不仅包括那些要素，而且还包括没有明确列出的其它要素，或者是还包括为这种过程、方法、物品或者装置所固有的要素。在没有更多限制的情况下，由语句“包括一个……”限定的要素，并不排除在包括该要素的过程、方法、物品或者装置中还存在另外的相同要素。

[200] 上述本申请实施例序号仅仅为了描述，不代表实施例的优劣。

[201] 通过以上的实施方式的描述，本领域的技术人员可以清楚地了解到上述实施例方法可借助软件加必需的通用硬件平台的方式来实现，当然也可以通过硬件，但很多情况下前者是更佳的实施方式。基于这样的理解，本申请的技术方案本质上或者说对现有技术做出贡献的部分可以以软件产品的形式体现出来，该计算机软件产品存储在一个存储介质（如ROM/RAM、磁碟、光盘）中，包括若干指令用以使得一台终端设备（可以是手机，计算机，服务器，空调器，或者网络设备等）执行本申请各个实施例所述的方法。

[202] 以上仅为本申请的优选实施例，并非因此限制本申请的专利范围，凡是利用本申请说明书及附图内容所作的等效结构或等效流程变换，或直接或间接运用在其它相关的技术领域，均同理包括在本申请的专利保护范围内。

权利要求书

- [权利要求 1] 一种业务人员考核方法，其特征在于，所述业务人员考核方法包括：
接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则；
确定待考核人员，以及待考核人员中包括的各个维度信息；
在所述预存考核规则中提取各个维度信息对应的筛选条件；
采用提取的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，
以确定所述待考核人员的考核结果。
- [权利要求 2] 如权利要求1所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述接收到考核指令时，从数据库中获取预存考核规则的步骤之前，所述方法包括：
预存各个维度信息，对每个维度信息设置不同的标准值；
对每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论；
将每个维度信息在不同标准值映射出的结论，作为考核规则中每个维度信息的筛选条件存储至数据库中。
- [权利要求 3] 如权利要求2所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述对每个维度信息在不同的标准值下映射出不同的结论的方式包括：
对维度信息小于第一标准值的情况，映射出降级的结论；
对维度信息大于第二标准值的情况，映射出升级的结论；
对维度信息介于第一标准值和第二标准值的情况，映射出维持等级的结论，第一标准值小于第二标准值。
- [权利要求 4] 如权利要求1所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述确定待考核人员的步骤包括：
获取预存考核规则中包含的各个预存维度信息；
将各个预存维度信息与数据库中所有人员的维度信息进行比较，以确定是否有人缺少所述预存考核规则中包含的预存维度信息；
若有人缺少任一项维度信息，剔除该人员，以筛选出包含有所有维度信息的人员，并将筛选出的人员作为待考核人员。
- [权利要求 5] 如权利要求1所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述采用提取

的各个筛选条件，对待考核人员对应的维度信息进行分析，以确定所述待考核人员的考核结果的步骤包括：

确定各个筛选条件中包含的维度信息以及维度信息对应的各个标准值，将各个筛选条件中的维度信息对应的各个标准值与考核人员的各个维度信息的实际值进行比较；

根据比较结果确定考核人员的各个维度信息的实际值位于对应的筛选条件中的标准值范围；

根据各个维度信息的实际值位于筛选条件中的标准值范围，确定各个维度信息的考核结论；

基于各个维度信息的考核结论确定考核结果。

[权利要求 6]

如权利要求5所述的业务人员考核方法，其特征在于，在待考核人员中的维度信息包括多个，且考核结果也包括多个时，所述基于各个维度信息的考核结论确定考核结果的步骤包括：

确定各个维度信息的优先级；

将优先级最高的维度信息对应的考核结论，作为待考核人员的考核结果。

[权利要求 7]

如权利要求5所述的业务人员考核方法，其特征在于，在待考核人员中的维度信息包括多个，且考核结果也包括多个时，所述基于各个维度信息的考核结论确定考核结果的步骤包括：

统计考核结论相同的维度信息的个数；

计算考核结论相同的维度信息的个数，占维度信息的总数对应的比例；

若所述比例大于预设比例，则将所述考核结论作为考核人员的考核结果。

[权利要求 8]

如权利要求1所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述方法还包括：

在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；

在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；

基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。

[权利要求 9]

如权利要求2所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述方法还包括：

在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；

在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；

基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。

[权利要求 10]

如权利要求3所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述方法还包括：

在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；

在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；

基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。

[权利要求 11]

如权利要求4所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述方法还包括：

在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；

在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；

基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。

[权利要求 12]

如权利要求5所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述方法还包括：

在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；

在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；

基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。

[权利要求 13] 如权利要求6所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述方法还包括：

在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；

在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；

基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。

[权利要求 14] 如权利要求7所述的业务人员考核方法，其特征在于，所述方法还包括：

在接收到考核规则的调整指令时，基于所述调整指令携带的维度信息标识确定待调整的维度信息；

在待调整的维度信息中，弹出所述维度信息的标准值设置窗口以获取用户输入的标准值；

基于接收到的标准值，更新考核规则中的筛选条件。

[权利要求 15] 一种考核平台，其特征在于，所述考核平台包括存储器、处理器及存储在所述存储器上并可在所述处理器上运行的业务人员考核程序，所述业务人员考核程序被所述处理器执行时实现如权利要求1所述的业务人员考核方法的步骤。

[权利要求 16] 一种计算机可读存储介质，其特征在于，所述计算机可读存储介质上存储有业务人员考核程序，所述业务人员考核程序被处理器执行时实现如权利要求1所述的业务人员考核方法的步骤。

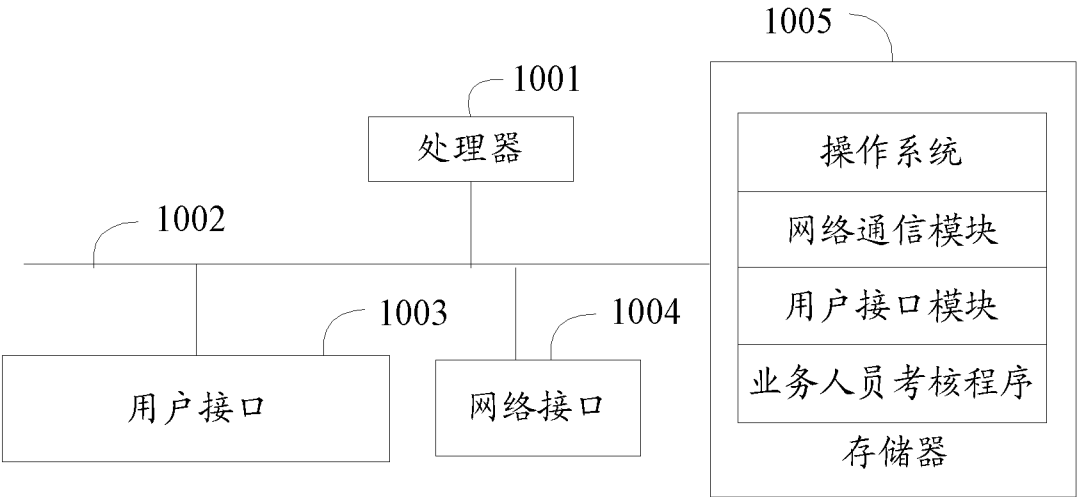


图 1

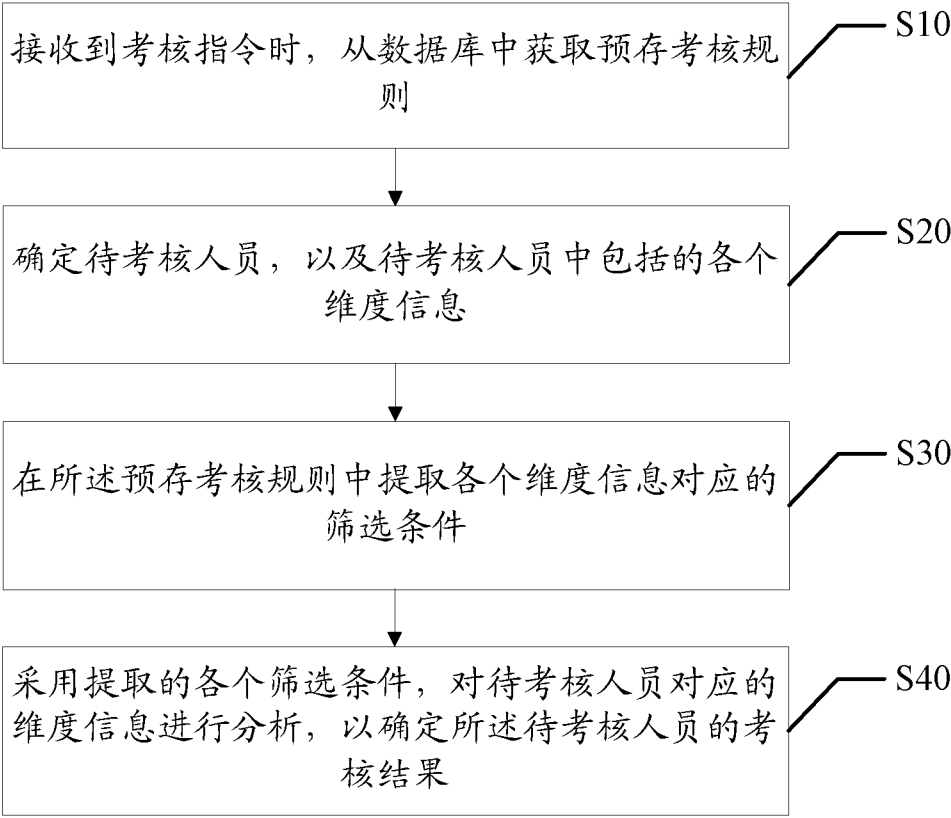


图 2

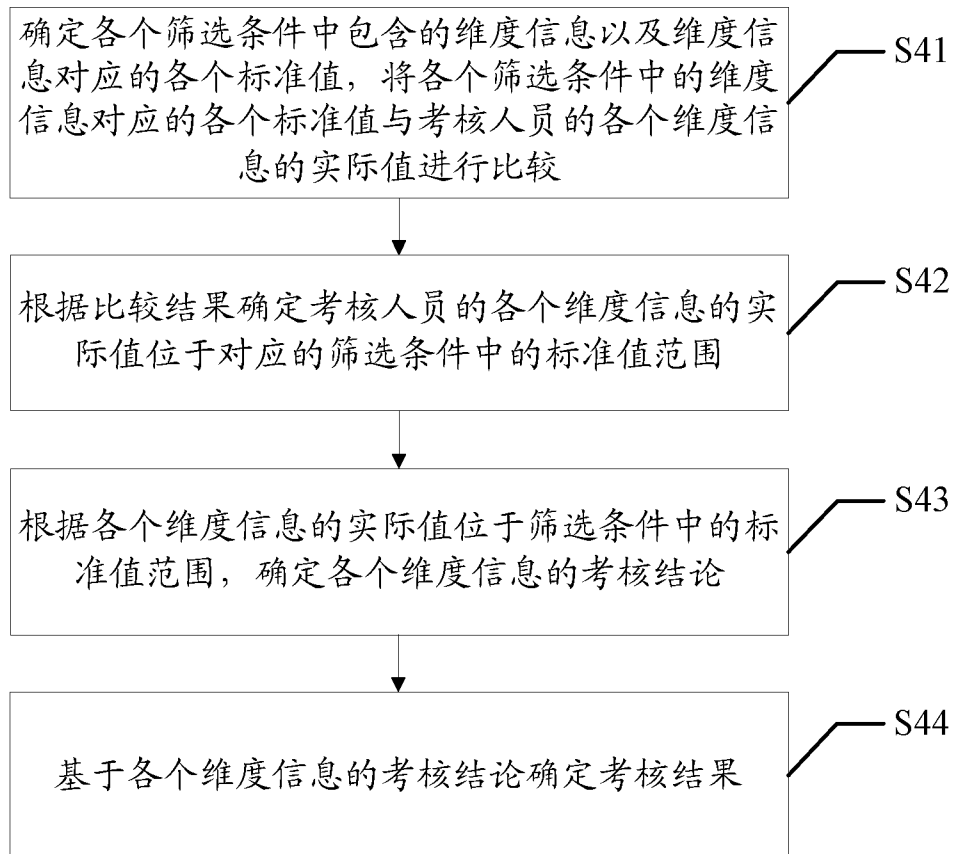


图 3

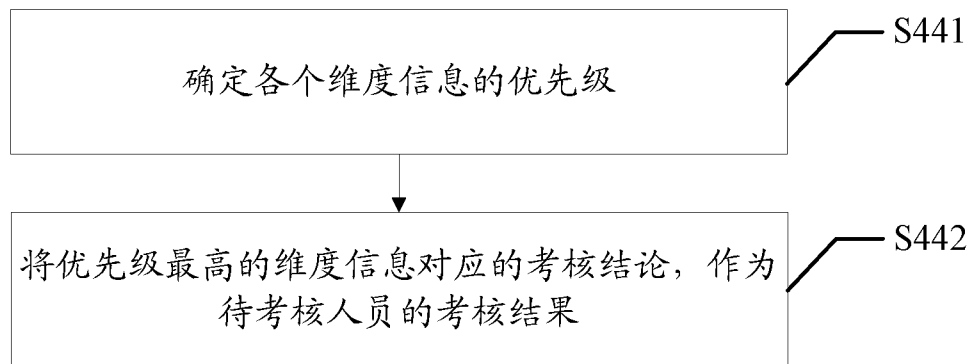


图 4

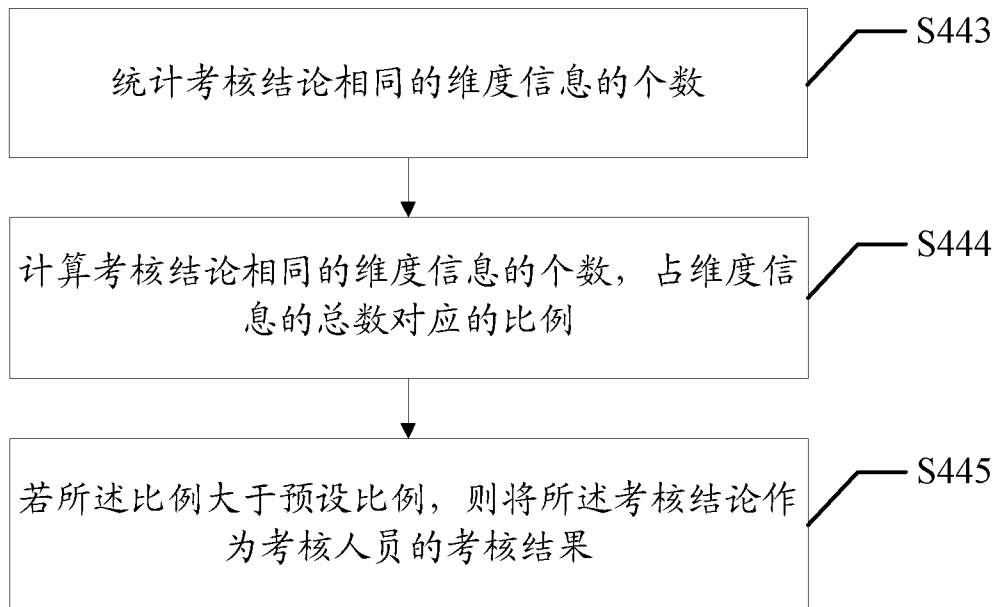


图 5

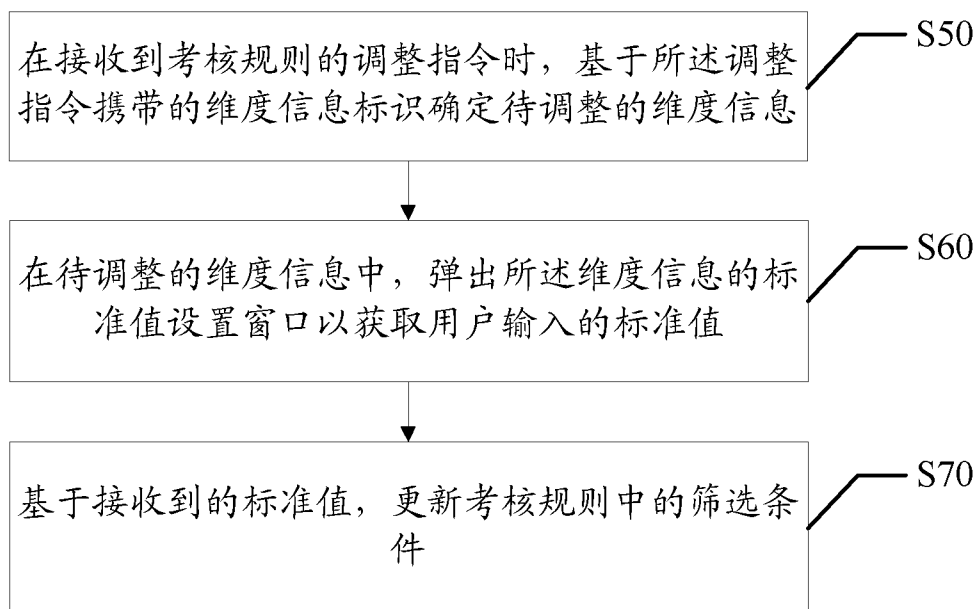


图 6

INTERNATIONAL SEARCH REPORT

International application No.
PCT/CN2017/107397

A. CLASSIFICATION OF SUBJECT MATTER

G06Q 10/06 (2012.01) i

According to International Patent Classification (IPC) or to both national classification and IPC

B. FIELDS SEARCHED

Minimum documentation searched (classification system followed by classification symbols)

G06Q

Documentation searched other than minimum documentation to the extent that such documents are included in the fields searched

Electronic data base consulted during the international search (name of data base and, where practicable, search terms used)

CNPAT, EPODOC, WPI, CNKI, BAIDU: 考核, 预存, 规则, 数据库, 维度, 信息, 筛选, 条件, 标准, assessment, preset, rule, database, dimension, information, extraction, condition, standard

C. DOCUMENTS CONSIDERED TO BE RELEVANT

Category*	Citation of document, with indication, where appropriate, of the relevant passages	Relevant to claim No.
X	CN 103500382 A (SICHUAN DINGCHEN TECHNOLOGY DEVELOPMENT CO., LTD.) 08 January 2014 (08.01.2014), description, paragraphs [0041]-[0063], and figures 1 and 2	1-16
A	CN 105825327 A (BANK OF CHINA CO., LTD.) 03 August 2016 (03.08.2016), entire document	1-16
A	CN 103514495 A (THE SECOND MILITARY MEDICAL UNIVERSITY) 15 January 2014 (15.01.2014), entire document	1-16
A	CN 103235983 A (SHANDONG GENERSOFT CO., LTD. OF INSPUR CO., LTD.) 07 August 2013 (07.08.2013), entire document	1-16
A	US 2015302336 A1 (BANK OF AMERICA CORPORATION) 22 October 2015 (22.10.2015), entire document	1-16

☐ Further documents are listed in the continuation of Box C.

☒ See patent family annex.

* Special categories of cited documents:	“T” later document published after the international filing date or priority date and not in conflict with the application but cited to understand the principle or theory underlying the invention
“A” document defining the general state of the art which is not considered to be of particular relevance	“X” document of particular relevance; the claimed invention cannot be considered novel or cannot be considered to involve an inventive step when the document is taken alone
“E” earlier application or patent but published on or after the international filing date	“Y” document of particular relevance; the claimed invention cannot be considered to involve an inventive step when the document is combined with one or more other such documents, such combination being obvious to a person skilled in the art
“L” document which may throw doubts on priority claim(s) or which is cited to establish the publication date of another citation or other special reason (as specified)	“&” document member of the same patent family
“O” document referring to an oral disclosure, use, exhibition or other means	
“P” document published prior to the international filing date but later than the priority date claimed	

Date of the actual completion of the international search 31 May 2018	Date of mailing of the international search report 20 June 2018
Name and mailing address of the ISA State Intellectual Property Office of the P. R. China No. 6, Xitucheng Road, Jimenqiao Haidian District, Beijing 100088, China Facsimile No. (86-10) 62019451	Authorized officer LI, Wanyi Telephone No. (86-10) 53961408

INTERNATIONAL SEARCH REPORT
Information on patent family members

International application No.
PCT/CN2017/107397

Patent Documents referred in the Report	Publication Date	Patent Family	Publication Date
CN 103500382 A	08 January 2014	None	
CN 105825327 A	03 August 2016	None	
CN 103514495 A	15 January 2014	None	
CN 103235983 A	07 August 2013	None	
US 2015302336 A1	22 October 2015	None	

国际检索报告

国际申请号

PCT/CN2017/107397

A. 主题的分类 G06Q 10/06 (2012.01) i 按照国际专利分类 (IPC) 或者同时按照国家分类和 IPC 两种分类																				
B. 检索领域 检索的最低限度文献 (标明分类系统和分类号) G06Q 包含在检索领域中的除最低限度文献以外的检索文献 在国际检索时查阅的电子数据库 (数据库的名称, 和使用的检索词 (如使用)) CNPAT, EPDOC, WPI, CNKI, BAIDU; 考核, 预存, 规则, 数据库, 维度, 信息, 筛选, 条件, 标准, assessment, preset, rule, database, dimension, information, extraction, condition, standard																				
C. 相关文件 <table border="1"> <thead> <tr> <th>类 型*</th> <th>引用文件, 必要时, 指明相关段落</th> <th>相关的权利要求</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>X</td> <td>CN 103500382 A (四川省鼎宸科技发展有限公司) 2014年 1月 8日 (2014 - 01 - 08) 说明书第[0041]-[0063]段以及图1-2</td> <td>1-16</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>CN 105825327 A (中国银行股份有限公司) 2016年 8月 3日 (2016 - 08 - 03) 全文</td> <td>1-16</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>CN 103514495 A (中国人民解放军第二军医大学) 2014年 1月 15日 (2014 - 01 - 15) 全文</td> <td>1-16</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>CN 103235983 A (浪潮集团山东通用软件有限公司) 2013年 8月 7日 (2013 - 08 - 07) 全文</td> <td>1-16</td> </tr> <tr> <td>A</td> <td>US 2015302336 A1 (BANK OF AMERICA CORPORATION) 2015年 10月 22日 (2015 - 10 - 22) 全文</td> <td>1-16</td> </tr> </tbody> </table>			类 型*	引用文件, 必要时, 指明相关段落	相关的权利要求	X	CN 103500382 A (四川省鼎宸科技发展有限公司) 2014年 1月 8日 (2014 - 01 - 08) 说明书第[0041]-[0063]段以及图1-2	1-16	A	CN 105825327 A (中国银行股份有限公司) 2016年 8月 3日 (2016 - 08 - 03) 全文	1-16	A	CN 103514495 A (中国人民解放军第二军医大学) 2014年 1月 15日 (2014 - 01 - 15) 全文	1-16	A	CN 103235983 A (浪潮集团山东通用软件有限公司) 2013年 8月 7日 (2013 - 08 - 07) 全文	1-16	A	US 2015302336 A1 (BANK OF AMERICA CORPORATION) 2015年 10月 22日 (2015 - 10 - 22) 全文	1-16
类 型*	引用文件, 必要时, 指明相关段落	相关的权利要求																		
X	CN 103500382 A (四川省鼎宸科技发展有限公司) 2014年 1月 8日 (2014 - 01 - 08) 说明书第[0041]-[0063]段以及图1-2	1-16																		
A	CN 105825327 A (中国银行股份有限公司) 2016年 8月 3日 (2016 - 08 - 03) 全文	1-16																		
A	CN 103514495 A (中国人民解放军第二军医大学) 2014年 1月 15日 (2014 - 01 - 15) 全文	1-16																		
A	CN 103235983 A (浪潮集团山东通用软件有限公司) 2013年 8月 7日 (2013 - 08 - 07) 全文	1-16																		
A	US 2015302336 A1 (BANK OF AMERICA CORPORATION) 2015年 10月 22日 (2015 - 10 - 22) 全文	1-16																		
☐ 其余文件在C栏的续页中列出。 ☒ 见同族专利附件。																				
<table border="0"> <tr> <td> * 引用文件的具体类型: “A” 认为不特别相关的表示了现有技术一般状态的文件 “E” 在国际申请日的当天或之后公布的在先申请或专利 “L” 可能对优先权要求构成怀疑的文件, 或为确定另一篇引用文件的公布日而引用的或者因其他特殊理由而引用的文件 (如具体说明的) “O” 涉及口头公开、使用、展览或其他方式公开的文件 “P” 公布日先于国际申请日但迟于所要求的优先权日的文件 </td> <td> “T” 在申请日或优先权日之后公布, 与申请不相抵触, 但为了理解发明之理论或原理的在后文件 “X” 特别相关的文件, 单独考虑该文件, 认定要求保护的发明不是新颖的或不具有创造性 “Y” 特别相关的文件, 当该文件与另一篇或者多篇该类文件结合并且这种结合对于本领域技术人员为显而易见时, 要求保护的发明不具有创造性 “&” 同族专利的文件 </td> </tr> </table>			* 引用文件的具体类型: “A” 认为不特别相关的表示了现有技术一般状态的文件 “E” 在国际申请日的当天或之后公布的在先申请或专利 “L” 可能对优先权要求构成怀疑的文件, 或为确定另一篇引用文件的公布日而引用的或者因其他特殊理由而引用的文件 (如具体说明的) “O” 涉及口头公开、使用、展览或其他方式公开的文件 “P” 公布日先于国际申请日但迟于所要求的优先权日的文件	“T” 在申请日或优先权日之后公布, 与申请不相抵触, 但为了理解发明之理论或原理的在后文件 “X” 特别相关的文件, 单独考虑该文件, 认定要求保护的发明不是新颖的或不具有创造性 “Y” 特别相关的文件, 当该文件与另一篇或者多篇该类文件结合并且这种结合对于本领域技术人员为显而易见时, 要求保护的发明不具有创造性 “&” 同族专利的文件																
* 引用文件的具体类型: “A” 认为不特别相关的表示了现有技术一般状态的文件 “E” 在国际申请日的当天或之后公布的在先申请或专利 “L” 可能对优先权要求构成怀疑的文件, 或为确定另一篇引用文件的公布日而引用的或者因其他特殊理由而引用的文件 (如具体说明的) “O” 涉及口头公开、使用、展览或其他方式公开的文件 “P” 公布日先于国际申请日但迟于所要求的优先权日的文件	“T” 在申请日或优先权日之后公布, 与申请不相抵触, 但为了理解发明之理论或原理的在后文件 “X” 特别相关的文件, 单独考虑该文件, 认定要求保护的发明不是新颖的或不具有创造性 “Y” 特别相关的文件, 当该文件与另一篇或者多篇该类文件结合并且这种结合对于本领域技术人员为显而易见时, 要求保护的发明不具有创造性 “&” 同族专利的文件																			
国际检索实际完成的日期		国际检索报告邮寄日期																		
2018年 5月 31日		2018年 6月 20日																		
ISA/CN的名称和邮寄地址		受权官员																		
中华人民共和国国家知识产权局 (ISA/CN) 中国北京市海淀区蓟门桥西土城路6号 100088 传真号 (86-10)62019451		李婉怡 电话号码 86-(10)-53961408																		

国际检索报告
关于同族专利的信息

国际申请号

PCT/CN2017/107397

检索报告引用的专利文件			公布日 (年/月/日)	同族专利	公布日 (年/月/日)
CN	103500382	A	2014年 1月 8日	无	
CN	105825327	A	2016年 8月 3日	无	
CN	103514495	A	2014年 1月 15日	无	
CN	103235983	A	2013年 8月 7日	无	
US	2015302336	A1	2015年 10月 22日	无	