# 2024年年终绩效考核个人总结(精选8篇)

来源：网络 作者：静水流深 更新时间：2024-04-05

*当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么...*

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

**年终绩效考核个人总结篇一**

又到一年年终，对于公司人力资源部门如何确保考核公平、公正?如何根据年度考核结果分配年终奖金?如何通过绩效有效激励员工?这个都是许多老板和公司人力资源部门需要思考的问题，如果这些问题解决不好将会导致优秀员工流失，甚至严重影响到企业的稳定与持续发展。

如何有效实施年度绩效考核呢?公司制定了下一年度的经营目标，人力资源管理系统如何支撑到企业的经营目标实现，这值得hr深思的。因为制定科学的人力资源部年度工作计划，以及在此基础上做好关键岗位管理是确保企业管理经营目标得以实现的关键。

在各个企业中往往是人治大于法治，hr想要出台一个政策或方案，首先是要说服的人是老板，他不点头，及时你有千万种想法，最终都会有如水中月、镜中花无法实现。即使老板同意了，在日后执行的过程中，也会因老板的原因而大打折扣，一般老板都很忙，年终考核在他们的概念里基本上都是额外支出的部分，会下意识去抗拒，所以优秀的hr会尽可能的帮老板把负面的情绪洗掉。

老板觉得可行，也是支持的，但最大的困难又来了，各部门的领导阻挡在我们前进的路上，年终考核涉及到年终奖金的发放，每个部门领导都会想为他的部门和下属争取到更大的利益，那hr在制定考核办法时必须把想法和细则和各部门领导反复沟通，充分达成一致后才能实施，当然，过程会很曲折，充满各种的博弈和妥协。

众所周知，绩效从管理学的角度看，是组织期望的结果，是组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出，它包括个人绩效和组织绩效两个方面。组织绩效实现应在个人绩效实现的基础上，但是个人绩效的实现并不一定保证组织是有绩效的。如果组织的绩效按一定的逻辑关系被层层分解到每一个工作岗位以及每一个人的时候，只要每一个人达成了组织的要求，组织的绩效就实现了。

此外，在年终绩效考核过程中，管理者、员工都会有许多关于工作指标设定、定量数据来源、分数计算等方面的问题，hr首先要做到心中有数，员工可能提到的问题在考核前就有一个准备，不能等问题来了才去想，才匆忙去翻制度找答案，体现出不专业性。时代光华认为这个时候可以通过绩效考核培训让hr轻松应对年终考核方案。

考核工作不是一蹴而就达到完美的，需要我们在考核过程中不断地去发现问题，并且去完善，也需要我们对公司的业务流程和运作方式有清晰的了解，才能保证这项工作的正常完成。

同时，明确每项指标的数据或资料来源和收集方法，再选择适当的评估工具，最后实施绩效评估与面谈。做绩效管理并不是把眼睛死死的盯着员工，而是要把员工放在企业建造的规范化管理的系统中。只有把人放在系统中，人才能发挥更大的潜能。

绩效考核是企业管理逐步走向规范与成熟的具体表现，有效的考核不仅是员工个人利益与发展的需求，也是企业科学规范管理，不断提高内部运营质量，降低运营成本，提高运营效益的要求和实现手段。

**年终绩效考核个人总结篇二**

20\_\_年12月，我透过公务员考试被录用到\_\_，成为一名光荣的国家公务员。转眼间，一年的试用期已满，期间在领导的培养关心、同志们的帮忙支持下，我逐步完成了从学校到政府机关、从学生到国家公务员这种环境和主角的双重转变和适应，比较圆满地完成了自己所承担的工作任务，在思想政治觉悟和业务工作潜力等方面都取得了必须的进步和提高，为今后的工作和学习奠定了良好基础。现从德、能、勤、绩、廉五个方面作如下总结：

一、加强理论学习，不断增强政治理论水平和思想道德素质。

理论学习是我们的立身之本。近年来，我一向将理论学习作为自身的重要任务，自觉做到勤学多想，提高思想政治素质，身体力行，激发自己的政治职责感和奋发进取的精神，不断朝着新的目标奋进。在工作和事业面前，我历来顾全大局，从不争名夺利，不计较个人得失，始终严格要求自己，在思想上、业务上不断地完善自己，更新自己，使自己真正树立科学的发展观和正确的育人观。

二、注重求真务实，不断提高自身的工作潜力。

自己在目前的工作岗位上已工作了一年，经过不断学习、不断积累，以及向老干部请教，具备了比较丰富的工作经验，能够比较从容地处理日常工作中出现的各类问题，在组织管理潜力、综合分析潜力、协调办事潜力等方面，经过一年的锻炼都有了很大的提高，保证了本岗位各项工作的正常运行，在日常的各项工作过程中，没出现过错。在工作期间，我做到思想领先，讲到做到，善于发现问题，并圆满完成各项任务。

三、敬业爱岗，勤奋工作，不断取得新进展。

勤勉敬业是对一名国家公务员起码要求。我能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，对工作中遇到的难题，总是想方设法、竭尽所能予以解决，始终能够任劳任怨，尽职尽责。认真遵守各项规章制度，没有无故迟到、早退的现象，始终坚守在工作岗位上，我始终认为，一个人苦点累点没有关系，人生的价值在于奋斗、在于创造、在于奉献。我务必以勤奋的理念去实现人生的价值。

四、尽职尽责，扎实工作，不断取得新成效。

无论在何地工作，我都本着对事业高度负责的态度，坚持任劳任怨，刻苦钻研，与时俱进，开拓创新，各项工作均取得优异成绩。

五、不断改善作风，无私奉献，注重廉洁自律。

在本职工作岗位上，能维护大局，注重团结，以诚待人。平时工作中任劳任怨，扎实细致。在任职期间，牢固树立共产主义的世界观、人生观、价值观，从思想上、在廉政建设中始终对自己高标准、严要求，率先垂范，以身作则，时刻做到自重、自醒、自警、自励，透过加强自身的建设，进一步坚定了全心全意为人民服务的宗旨观念，把廉政建设变成自觉行动，贯穿于日常工作始终，自觉抑制不正之风和腐败现象的侵蚀，养成奉公守法，以清廉为荣的作风，做到拒腐蚀永不沾。

当然，工作中也有一些不足和问题，这些问题和不足，我决心在今后的工作中认真克服，努力改善。

**年终绩效考核个人总结篇三**

根据领导指导，学校在xxxx年制定了新的绩效考核的制度，大范围的监督教职工，让学校的工作更好的进行，并通过规范个人去做好本职工作。现将本年度学校的绩效考核的工作总结如下：

1、绩效考核注重拉开差距，体现一定的激励作用。

2、绩效考核内容全面细实，涵盖多方面重点工作。

绩效考核内容主要包括教师德、能、勤、绩等方面。“德”的\'考核重点是教师为人师表、爱岗敬业、关爱学生、廉洁从教等情况；“能”的考核内容包括教育教学能力、科研能力等方面；“勤”的考核内容包括教育教学工作量、教学常规、出勤以及教师个人专业发展等方面德情况；“绩”的考核重在教育效果、教学效果、教研业绩等方面。

3、考核方案经教代会通过，方案实施有群众基础。

学校考核方案制定依据是《x市x区义务教育学校绩效工资实施办法》和《x市x区教育局关于义务教育学校教职工绩效考核工作的指导意见》，方案在广大教师充分讨论的基础上，形成初稿。然后召开学校领导班子会议，对初稿进行修改完善，形成初步方案。最后将方案经教代会讨论通过。因此，我们认为绩效方案实施有广泛的群众基础。

4、考核方案几经修改完善，凸显重点工作的考核。

在方案实施的过程中，我们不断完善、补充相关内容，使方案更成熟。x月，学校从强化教学常规，提高教学质量，落实安全责任等方面制定了《x小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与x月执行。x月学校从x个方面修订完善班主任工作月考核方案和教师考勤工作制度。

1、对领导班子成员的考核激励作用不够明显。

绩效方案实施五年来，学校领导班子绩效津贴标准较低，与班主任津贴相比由一定的差距。从年绩效分析表上可以看出中层与班主任绩效平均数每学期相差xx元左右。这已经影响了中层班子积极性。建议教育局统一制定不低于班主任津贴的标准。

2、对教师绩效考核的综合考评档次未能细化。

学校将期终综合考核结果分为优秀、合格和不合格，划分过于宽泛，不够体现出教师之间的实际绩效差别。例如同轨年级教学质量获得第一名的教师，绩效考核中因某种原因未获得优秀等次，在综合考评时与其他教师一样获得合格等次，那么这位教师实际教学绩效在同学科中未能体现。

3、对工作量的确定没有进行全面细致地量化。

现行绩效工资考核项目一般由几块构成：主要包括教师所带班的学生学业成绩、课时、教研情况、参加活动及获奖情况、出勤率、备课、作业批改及辅导等方面，但是不同学科之间、行政人员与教师之间、后勤与教师之间的工作量应该怎样换算颇有争议。虽然区局在宏观政策上出台了明确规定，但在具体落实过程中，并没有一个细化的标准。作为基层学校，不太好平衡，而且也会因各校所实行的方案侧重点不同造成同等条件的教师，却因在不同的学校任教，导致工资收入产生很大差别，这样反而不利于激励教师。

4、对教师绩效单项奖励的考核力度相对弱化。

在绩效单项奖励中，学校对教师教科研、辅导学生等方面考核力度相对薄弱。《x镇中心小学教师参加或辅导竞赛获奖奖励细则》还是五年前制定的，其要求与奖励标准已不适应现代教育的需要。(如细则中明确教师辅导学生在各级各类报刊上发表文章奖励标准，每篇文章x元。)。

1、进一步推进人事制度改革、绩效工资改革。

区人社局、教育局编制核定学校用编，科学制定改革方案，学校具体组织实施，全力营造能者上，庸者让，不能干者靠边站的氛围，做到按劳取酬，按绩分配，真正破除不劳而获的现象。

2、促进学校平衡，体现社会公平。

财政上尽可能提高绩效发放标准，使绩效工资的激励作用得以体现。区人社局、教育局要统一设定学校各类津补贴标准，以缩小学校间不合理的收入差距，更好地发挥绩效工资的激励功能。

本学期我校现有在职在岗专业技术教师x人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位x人，一级教师岗位x人，二级教师岗位x人。学校对他们进行了不同专业技术岗位聘用，并与其签订岗位聘用合同。为充分调动教师积极性，建议上级主管部门在调研基础上及早实施《x市x区教育系统事业单位专业技术岗位设置及内部各等级岗位聘用条件(试行)》。

**年终绩效考核个人总结篇四**

在过去的时间里，在局领导的关心和帮助下，在科室同事的支持下，无论是思想水平还是业务水平都有了一定的进步，现将工作总结如下：

一、加强政治思想学习。

加强政治理论学习，是坚定理想信念、是保持奋发向上和与时俱进精神状态的动力源泉。在过去的时间里，我自觉提高学习积极性，以积极的态度认真学习和领会党的路线和各项方针政策，及时把思想认识统一到中央的精神上来，并以此指导个人的言行。树立了“只为成功找方法，不为失败找理由”的个人工作信念，端正态度，积极工作。

二、完成本职岗位工作的情况。

三是对全局政务公开工作负责实施和监督。对现代化建设和计算机网络负责，对全局固定资产及车辆的使用、维修负责。

在今后的工作中，我将继续不断学习、积极工作、一丝不苟，为我局工商行政管理工作的发展贡献自己的力量。

第二季度工作总结

在局领导的正确指导和科室同仁的支持和帮助下，在过去的时间里，自己的思想水平和业务能力都有了提高，现将过去一段时间的工作情况总结如下：

一、积极学习，提高思想。

在日常工作中，能够有意识的不断发现问题，通过学习和思考来解决问题，在这个过程中，不断地提高自己，充实自己;在业余时间，主动关心国家大事，自觉阅读相关书籍，不断汲取有用的\'知识，扩大自己的知识面，提高自己的思想水平。

二、全力做好自己的本职工作。

在工作中，能够主动协助主任做好事务性的工作，对于办公室用品的采购能够做到购买计划及时申报，办公用品管理规范，争取在满足办公需要的基础上尽量节省开支;负责管理“四防安全”，在法定节假日之前，对全局各办公室进行检查，清理隐患，保证安全;负责机关卫生管理、协助主任组织会议、机关外联;对机关用车进行协调、分配管理等。

在未来的工作中，我还将继续努力学习，见贤思齐，不断充实自己，不断提高自己，争取将自己的本职工作做的更好。

第二季度工作总结

作为一名工商系统的新兵，在过去的日子里，我深深感受到了局领导和同事对我的关心和爱护，在他们的支持和帮助下，我不断成长，无论是思想上还是业务能力上都有了一定的进步，现将过去一段时间的工作情况总结如下：

一、主动学习、不断积累、思想水平得到进一步提高。

在过去的时间里，我在工作中学习，在业余时间里学习，向老同志学习，向书本学习，学习法律条款，汲取办案经验，提高业务能力，改善思维方法，在探索中学习，在学习中思考，在思考中积累，在积累中不断进步。

二、努力做好本职工作。

三是做好档案的归档管理工作，对纸质档案按照规定统一、规范归档，对电子资料按类别进行统一的存储，避免遗漏和丢失。

在未来的工作中，我将一如既往的努力学习，无论是在思想水平上还是业务能力上，不断积累、充实和提高自己，履职尽职，做好本职工作。

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一:篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二:套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2024年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三:数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

要点四:用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索绩效考核个人年终总结。

**年终绩效考核个人总结篇五**

。

绩效考核是人力资源部的核心工作内容，也是公司的20\_\_\_\_年的主要工作内容之一，为了更好的使绩效管理系统在公司范围内逐步扩大实施，5—7月份人力资源部在三个职能部门(财务行政部人力资源部)进行绩效考核试运行工作，下面就将本次试行情况总结如下：

一、职能部考核试行结果。

本次在职能部强力推行的绩效考核系统包括：部门kpi指标考核、岗位工作目标考核、员工工作能力评估、员工工作态度评价四个方面的内容，通过最后的数据收集与分析，客观地讲该系统在职能部运行是有效的、可行的，初步达到了绩效量化管理的目标，下面就将四个方面内容的收集情况说明如下：

1.部门kpi指标考核(tp)：部门的绩效考核本身的难度系数较高，再加上本次kpi指标的设计还不是十分到位，所以本次只收集到部分数据，这些数据只能从侧面反映部门的部分工作，暂时还不能全面反映一个部门的绩效，所以本次部门kpi的收集情况给下一步的工作提供了宝贵的实践经验。下一步的考核工作重点之一是继续改善与优化部门kpi的考核。

2.岗位工作目标考核(ip)：各个部门在公司总目标分解的基础上将部门目标进行分解，变成员工的个人岗位工作目标，在每个月初部门经理帮助员工制订员工的个人工作目标，月底就该员工的工作目标的达成情况进行考核，从三个月的ip考核试行情况来说，各职能部都通过此项考核有效的推动了员工个人工作目标的达成，有效的传递了部门工作压力，提高了工作效率，同时带动了公司工作目标与计划管理，所这部分考核是基本有效的。

3.员工工作能力评估(cp)：职能部经理的cp考核是通过多维度(如：从目标、指导、沟通、对上司的支持、对直线部门扶持等几个方面)多角度(上司、下属、内部客户)进行的;职能部员工的考核也是多维度的(工作能力、合作与沟通能力、对上司的.支持与配合、个人的学习与自我发展能力)，并采用的是上司直接考核的方式，从最后的数据的收集结果反映，职能部cp考核较为客观的反映了员工的能力水平，这一部分的考核是有效的。

4.员工工作态度评价(at)：员工的工作态度是员工日常的工作表现和行为。这种行为和表现在我们公司主要体现在员工对工作的投入程度上，这部分的考核数据主要来自于员工加班时间，所以这部分考核众数据的来源上可以非常准确的反映一个员工作态度即他对工作的投入程度。at考核也是有效的。

二、考核试行中的问题与解决办法。

试行中存在的主要问题：

1、考核本身设计问题。

做为考核本身来讲它的运行需要健全的人力资源系统，比如有科学的、相对稳定的组织结构;经过科学的职位描述与评价的职位体系、公正、科学的量化手段等等，这些正是我们所缺乏的，同时也说明我们实施考核的人力资源背景相对薄弱。绩效考核体系相对公司来讲是一个新事物，新事物必须实践必须经过一个在公司试行，在磨合与改善中找到最适合我们的解决办法的过程，主观上，我们在设计某些指标时，考虑的还不是十分周全，某些流程与指标还不是十分到位。所以从客观与主观上讲在本次考核体系的某些设计方面还不是十分到位，比如部门tp的设计暂时无法收集到完整的数据，目前人力资源部正在按照新的部门tp操作形式协助各部门制订下一季度工作目标。

2、沟通问题。

通过三个月的考核试行，我们认为考核实施操作过程中的关键问题是被考核者与员工之的沟通与互动问题，如果一个部门经理在帮助员工制订个人工作目标的时候不与员工进行充分沟通，过程中没有引导与协助，最后的考核结果没有在与员工充分沟通的基础上提出工作改进点，那么最后的考核结果肯定是失效的，就不会起到绩效改进的作用，从本次考核试行来看，部分考核数据的失效是由于这一问题而产生的，被考核者与员工之的沟通与互动是我们考核具体考核结果是否有效的问题关键所在。

3、认识问题。

根据以往考核试行经验，部分员工在认识上还不是十分到位，他们认为本次考核还会象过去一样只是走一个形式，所以从思想上还不够重视。另外在考核实施过程中，认为考核无非就是考倒员工，给员工找麻烦，或者说是走过场，给他们的工作增添许多不必要的麻烦等等，这些负面的认识误区使员工在操作中会产生明显的抵触与排斥情绪。

**年终绩效考核个人总结篇六**

2024年，在局领导班子的正确领导下，在同志们的大力支持帮忙下，我认真学习和领会深刻内涵，全面了解掌握了\_\_\_\_精神及加强依法治国重大理论知识，不断提高自身政策理论水平，以增强自身在实际工作中发现问题、分析问题、解决问题的本事。与此同时，我进取参与\_\_的群众路线教育实践活动及局上组织的各类学习教育活动，主动分析查找本人在思想认识、工作作风等方面存在的不足和问题，认真开展批评与自我批评，解放思想，转变观念，进取整改，力求实效，从根本上改变以往不良习惯，真正做到大事讲原则，小事讲风格。经过不懈努力，较好地完成了科室和局交办的各项工作任务，现将2024年个人工作总结如下：

一、强化理论和业务学习，不断提高自身综合素质。

在实际工作中，我始终坚持把理论学习作为提高自身综合素质的最有效途径抓实抓好，抓出成效。一方面我进取参与局上组织各类学习教育活动，不断积累理论知识、努力提高工作技能的同时，踊跃报名参加省、市、县组织的各类业务技能知识培训，有针对性地学习电脑操作技能及法律法规知识，使自我在实际工作技能上有较大提高和提高，真正做到学习工作两不误、两促进、两提高。

二、努力加强\_\_性锻炼，不断增强拒腐防变本事。

多年来，我进取倡导勤政廉洁的优良作风。无论在生活上还是在工作上，我始终坚持着节俭习惯，慎细慎微，从不大意，时刻检点着自我的言行，严格执行“八项规定”，从不向被下属单位吃拿卡要，并自觉理解社会监督;时刻牢记\_\_的宗旨，严守\_\_的纪律，坚决与享乐主义、拜金主义、形式主义、官僚主义作斗争，反对一切形式的浪费之风、奢靡之风、腐化之风，以实际行动维护社会公平正义。

三、努力工作，按时全面完成各项工作任务。

一年来，我遵照领导安排，对局上交办的每一项工作任务，都能做到分清轻重缓急，科学安排时间，按时、按质、按量地完成各项工作任务。

回顾一年来的工作，尽管我在思想上、学习上、工作上取得了新的提高，可是我也深刻地认识到自我在工作中还存在很多不足之处，主要表此刻现代办公技能还不够强，思想不够开放，很大程度上对创造性开展工作造成了制约性束缚。所以，在今后工作中，我必须要认真克服缺点，发扬成绩，自觉把自我置于\_\_组织和群众的监督之下，加强学习、勤奋工作，全面完成组织交给的各项工作任务，做一名组织信任、人民满意的\_\_员干部。

**年终绩效考核个人总结篇七**

绩效考核工作是xx年集团公司为了确保战略目标的实现而重点推行的一项工作。从xx年1月就开始着手对《绩效考核管理办法》进行草拟。草拟过程中公司的主要领导以及各部门、各单位的相关人员都提出了用心的改善意见，用两个月的时间对方案进行不断的修正与完善。在xx年4月召开的职代会上经表决后透过，在全公司范围内开始正式的推行。

拟考核评分。为了保证绩效考核工作的顺利推行，检验《绩效考核管理办法》和指标中存在的问题，集团公司决定对集团公司总部中层及以下管理人员，分公司全体管理人员，以及开工项目部的技术人员进行模拟考核。模拟考核过程中，总部管理人员由直接上级根据下级的季度工作计划，制定考核指标，分公司所有人员都按照集团制定的考核指标考核。考核程序按照《绩效考核管理办法》进行。在模拟考核过程中，发现对于项目部的考核指标存在遗落。在制定指标过程中只思考了项目部正常施工状态，而忽略了项目部在进入施工场地，但未正式开始施工时的状态，缺少对这种状态下的考核指标。在发现这一问题后，采取了项目部根据实际工作自主拟定考核指标的办法来解决。

从4月份开始，整个集团公司的绩效考核工作正式开始。施工的项目部考核周期为一个月，总部中层以下管理人员以及分公司管理人员的考核周期为一个季度。在每个考核周期结束后，各部室、分公司、项目部都要按照规定的时间进行考核评分并且完成绩效面谈，构成《员工季（月）度考评结果评定表》和《绩效面谈记录表》，并在下个考核周期开始的7天内将这两份表格交到集团公司人力资源部，由人力资源部审核考核的结果。对于不贴合要求的考核材料都给予必须的时间要求改正，改过仍不贴合要求的，对其单位负责绩效考核的副经理进行了处罚。

7月作为集团公司联合检查小组的成员对各施工项目部的绩效考核工作进行检查。透过检查，既掌握了项目部以及分公司在绩效考核工作方面所到达的程度，也发现了一些在上报材料中未曾发现的问题。8月人力资源部再次组成三人小组深入到各项目部，详细了解分公司对项目部绩效考核的推进与指导措施，项目部对绩效考核的认识，项目部在绩效考核实施过程中存在的难点。透过这两次检查，也给项目经理补充了一些绩效管理知识，消除了一些对绩效考核的误解。在与项目经理的交谈中了解到，项目部每一天都会开例会，在例会上会对项目部成员前一天的工作进行总结，并安排当天的工作。在工作中会随时指正项目部成员在工作中存在的问题。，这相当于绩效面谈每一天都在进行。而且项目部施工任务繁重，很难抽出时间做正式的绩效面谈并构成面谈记录。因此，从9月份开始，取消了对项目部绩效面谈的要求。此后，各部室、各分公司以及项目部都能够及时地完成绩效考核资料的整理与上报工作。绩效考核工作有序进行。

经过xx年一年的运行，集团公司的绩效考核工作取得了必须的成绩。

首先，绩效考核使员工明确了自我的工作任务和工作目标，避免了工作中的无序性和盲目性，日常行为的方向性更强。

其次，员工行为与企业目标一致性增强。绩效考核的指标是根据个人的工作计划、岗位说明书来制定的，个人的工作计划又是在集团年度计划和部门工作计划指导下产生的，因此，员工日常的工作行为更多地导向了公司的经营目标。

地完成工作，逐步改变了原先“要我干”和“等着干”的工作态度。

最后，由于绩效考核周期的缩短，使绩效工资的发放比以前及时了。此前，集团公司的绩效工资都是按年度发放的，使绩效工资的激励作用大大降低，此刻改为月度或季度发放，使激励更及时。

绩效考核是一项技术性比较强，复杂程度比较高的一项工作。对照战略要求xx年绩效考核工作基本解决了原先绩效工资与个人工作业绩无明显关系以及绩效考核不考工作过程的问题。这一年来虽然相关人员都投入了超多的精力，努力去探索和实践，但绩效考核工作仍然存在不少的问题。具体表此刻：

（一）理解心态方面。

并且人为地去调整考核的结果。

（二）指标方面。

1。项目部考核指标设定过于理想化。

参与指标制定的人员中，有实际项目部施工经验的人偏少，因此，制定过程中往往思考的都是理想状态，忽略了很多在施工实际状况。例如，竣工验收及时性，结算？？？等项指标，从理想化的角度来思考，的确是在工程施工结束后就就应及时进行考核，但是实际的状况是有些项目竣工几年后都没有验收，而且没有验收并不是施工方的原因造成的，故此项考核也不能落实。等到能够竣工验收时，承担施工任务的项目部可能早已“面目全非”，根本我从考核，最后使这项指标只能是流于形式。

2。有些指标的可操作性不强。

绩效考核中，有些指标所需要的数据很难获得，难以计算出准确的结果；有些指标很难量化，定性评分带有很大的主观性和随意性，很难保证考核的公正与公平。

3。考核指标选取覆盖面不足。

某些岗位考核指标的选取没有覆盖到其关键业务。对部门经理或分公司中层管理人员的考核，一般只选取了技术方面的指标，对于一些管理职能方面给予的考核不够。集团公司的发展务必要提升集团公司的管理潜力，绩效考核的目的也是为了改善和提升个人和集团的业绩。因此就应透过绩效考核来全面提升个人和集团的软实力。

4。指标解释不够清晰。

指标解释是对指标名称的进一步阐释，起到说明考核资料的作用。但有些指标解释并没有起到此种作用。例如对分公司经理考核的产值指标，由于解释不清，导致大家理解不一致，出现了数据上的不统一，影响了绩效考核的进度。

5。对指标目标值和和评价标准的拟定混乱。

有些被考核者考核指标的目标值一律为100%，指标评价标准也模糊不清，这使得评价失去了明晰的标准，无法确定该项指标的完成程度，无法给被考核者一个有说服力的分数。

（三）评分方面。

绩效考核的评分就应严格按照预定的计算公式，由直接上级或者指定的部门根据被考核人的工作表现来打分。但在一年的推行过程中，始终有部分直接领导对下属的打分主观性很强。打分过程中，完全忽视计算公式和指标评价标准，只是按照个人的主观决定，或者与被考核者关系的远近亲疏来给出分数。这种做法完全背离了绩效考核的初衷，考核分数偏离了实际工作表现，考核结果失去了公正性和准确性。

（四）绩效面谈方面。

绩效面谈是绩效管理中一个必不可少的组成部分，是绩效改善的重要环节。但在集团公司绩效考核的过程中，各部门、各分公司、各项目部都对此项工作重视程度不够。有的敷衍了事，有的根本就未进行面谈。面谈记录完全由制表人员来编造，两次考核绩效面谈资料除了时间外，基本都一样，拷贝的痕迹十分明显。此种做法使绩效考核的作用大打折扣。

（五）绩效考核推动方面。

在考核期结束后制作表格。至于，被考核者是否真正按照指标项开展了工作，是否理解了指标的含义等都不去思考。对考核中出现的问题也不去做深入的分析，更不去想解决问题的措施，把绩效考核只当成自我需要完成的一项工作任务，完全没有认识到是一种管理的方法和手段。

新的一年的绩效考核工作即将开始。xx年的绩效考核工作在着力解决上述问题的前提下，还要进行不断的探索和创新，保证绩效考核工作能在集团公司内部茁壮成长，成为实现集团公司战略目标的一个重要支撑。

（一）持续培训，使绩效考核内化到员工的思想意识中。

绩效考核让员工已经能够亲身感受到实施绩效考核所带来的变化，工作业绩好直接表此刻绩效工资的增加上，还有很多间接的利益也在不断地体现，公司xx年底优秀的评选，绩效考核是其中重要的一项。因此我们要把这些实际的案例充分地运用到绩效考核的培训中去，让所有员工都能透过这些案例加深对绩效考核的理解，在自我的思想深处接纳绩效考核，将绩效考核内化到自我的思想意识中，并外化到日常的工作中。

（二）调整指标，使指标与实际工作更契合。

一年的绩效考核工作，经过不断地调整，现有的指标已经与实际工作越来越靠近，但是仍然有剩余的指标和遗落的指标。在xx年管理人员，尤其是中层以上管理人员的绩效考核指标中要加大管理性指标的比重。并且细化指标解释和计算公式，尽量减少定性评分的模糊解释，让考核者的评分有据可依，评分更容易也更科学。提高对考核者的要求，督促并帮忙其提高制定指标，指标评价标准和目标值的潜力。

（三）严格检查，使绩效面谈发挥作用。

绩效面谈决不能应付了事。对上报的绩效面谈记录进行抽查核实，发现虚假绩效面谈记录的，应对考核人进行必须程度的处罚，并且在下个考核周期里全程参与该部门或者该分公司的绩效面谈，确保绩效面谈是围绕被考核人的工作业绩来进行的。透过检查，让各部门、各分公司的绩效面谈能够扎实开展，并真正成为推动绩效持续改善的有力手段。

（四）建立制度，敦促各部门各分公司切实推进绩效考核工作。

应将绩效考核的推进纳入到部门负责人和分公司经理的全年考核当中，作为其职位晋升的一项参考资料，并且将这些要求以制度的形式确定下来。各部门，各分公司不能将绩效考核推进只写在纸上，以为有了推进计划就万事大吉。要根据制度规定随时了解各部门，各分公司的绩效考核工作状况，检查其在考核周期内是否按照预定计划采取了相应措施；发觉预定措施无效时，是否及时进行了调整；调整过后是否进行了及时的总结。如各部门、各分公司在绩效推进中未按照制度规定进行，要及时予以纠正与惩罚。

（五）灵活安排，实行同岗位不一样指标的考核方式。

xx年对项目部是采取整体考核为主的方式进行的，考核的是项目部整体的业绩，对个人的关注度不够，没能真正体现相同岗位人员的业绩差异。其实在项目部相同岗位中，人员素质和工作潜力的差异是客观存在的，虽然岗位相同，但具体承担的工作资料并不完全一致，技术复杂程度也不一样，承担的职责也轻重不一样。在xx年的绩效考核中，应思考在项目部中也按每个人实际工作资料来进行考核，实现责权利的统一。

（六）落实到位，做好绩效考核结果的使用。

绩效考核结果不是单一的只与绩效工资发放挂钩。在绩效考核管理办法中已经明确指出，绩效考核结果与年终奖发放，各种奖惩，后备人才调整，岗位调整，公开竞聘，职位晋升、人员淘汰等挂钩。xx年集团公司成立60周年庆典系列活动中的评优活动，绩效考核结果就成为了评选的一个方面。xx年，要做好与绩效考核结果相关的各项工作，透过对绩效考核结果的运用，发挥绩效考核的激励作用，激发每个员工的工作用心性、主动性和创造性。从而提高整个集团公司的战略执行力。

xx年绩效考核工作将紧密结合集团公司的发展战略，并将战略目标分解落实，对每一名员工完成目标状况及时准确的跟踪、记录、考评，确保个人工作目标与集团公司战略目标的一致性，为集团公司战略落实带给强有力的支持。

**年终绩效考核个人总结篇八**

。

20\_\_年，在局领导班子的正确领导下，在同志们的大力支持帮忙下，我认真学习和领会深刻内涵，全面了解掌握了\_\_的\_\_\_\_精神及加强依法治国重大理论知识，不断提高自身政策理论水平，以增强自身在实际工作中发现问题、分析问题、解决问题的本事。与此同时，我进取参与\_\_的群众路线教育实践活动及局上组织的各类学习教育活动，主动分析查找本人在思想认识、工作作风等方面存在的不足和问题，认真开展批评与自我批评，解放思想，转变观念，进取整改，力求实效，从根本上改变以往不良习惯，真正做到大事讲原则，小事讲风格。经过不懈努力，较好地完成了科室和局交办的各项工作任务，现将20\_\_年个人工作总结如下：

一、强化理论和业务学习，不断提高自身综合素质。

在实际工作中，我始终坚持把理论学习作为提高自身综合素质的最有效途径抓实抓好，抓出成效。一方面我进取参与局上组织各类学习教育活动，不断积累理论知识、努力提高工作技能的同时，踊跃报名参加省、市、县组织的各类业务技能知识培训，有针对性地学习电脑操作技能及法律法规知识，使自我在实际工作技能上有较大提高和提高，真正做到学习工作两不误、两促进、两提高。

二、努力加强\_\_性锻炼，不断增强拒腐防变本事。

多年来，我进取倡导勤政廉洁的优良作风。无论在生活上还是在工作上，我始终坚持着节俭习惯，慎细慎微，从不大意，时刻检点着自我的言行，严格执行“八项规定”，从不向被下属单位吃拿卡要，并自觉理解社会监督;时刻牢记\_\_的宗旨，严守\_\_的纪律，坚决与享乐主义、拜金主义、形式主义、官僚主义作斗争，反对一切形式的浪费之风、奢靡之风、腐化之风，以实际行动维护社会公平正义。

三、努力工作，按时全面完成各项工作任务。

一年来，我遵照领导安排，对局上交办的每一项工作任务，都能做到分清轻重缓急，科学安排时间，按时、按质、按量地完成各项工作任务。

回顾一年来的工作，尽管我在思想上、学习上、工作上取得了新的提高，可是我也深刻地认识到自我在工作中还存在很多不足之处，主要表此刻现代办公技能还不够强，思想不够开放，很大程度上对创造性开展工作造成了制约性束缚。所以，在今后工作中，我必须要认真克服缺点，发扬成绩，自觉把自我置于\_\_组织和群众的监督之下，加强学习、勤奋工作，全面完成组织交给的各项工作任务，做一名组织信任、人民满意的\_\_\_\_干部。

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！