# 关于优秀党员先进性评价考核管理办法[5篇]

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2024-06-17

*第一篇：关于优秀党员先进性评价考核管理办法关于优秀党员先进性评价考核管理办法范文为进一步加强党员先进性建设，严格党员日常教育管理，巩固和深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，促进党员履行党员义务、落实党员责任、发挥党员作用，探索建立科学...*

**第一篇：关于优秀党员先进性评价考核管理办法**

关于优秀党员先进性评价考核管理办法范文

为进一步加强党员先进性建设，严格党员日常教育管理，巩固和深化“不忘初心、牢记使命”主题教育成果，促进党员履行党员义务、落实党员责任、发挥党员作用，探索建立科学完善的党员先进性考核评价体系，激励党员充分发挥先锋模范作用，做讲政治、有信念，讲规矩、有纪律，讲道德、有品行，讲奉献、有作为的合格党员，结合XX实际，制定本办法。

一、指导思想

深入贯彻落实新时代党的建设总要求，坚持用习近平新时代中国特色社会主义思想武装党员头脑，增强党员信心，增进党员自觉，鼓舞党员斗志。坚持严管和厚爱结合、激励和约束并重，教育引导党员不忘初心、牢记使命，坚决贯彻执行中央和上级党委的决策部署，主动对照“三比三看三提高”工作方法，积极进取，奋发有为，以对党忠诚、替党分忧、为党尽职的政治担当和服务群众、服务客户、服务发展的行动自觉，满怀激情地投入建设现代金融企业的生动实践。

二、基本原则

对党员先进性评价考核以党员积分考核为载体，坚持围绕中心、服务大局，立足岗位、重在日常，因地制宜、分类管理，量化考评、动态调整，简便易行、民主公开的原则，具体由各一级XX党总支和机关党支部组织实施。

三、实施对象

全体党员。

四、积分构成党员积分由基础分、履职分、加分、扣分四个部分构成。

1.基础分。年度总分为60分。主要考核党员履行党员义务、完成党组织分配工作、参加组织生活等党内活动的情况。按照党章规定的党员义务和党组织对党员的基本要求，围绕政治信念、规矩纪律、道德品行等内容设定积分项目和分值。

基础分是对一名合格党员的基本要求，党员年度积分以基础分满分作为初始积分。

2.履职分。年度总分为40分。主要考核党员履行岗位职责、承诺践诺，在工作、学习中积极奉献、主动作为，发挥先锋模范作用情况。

履职分是对党员发挥先锋模范作用的具体量化，履职分实行年度计分制，完成岗位职责任务，计一定分值。各单位可根据实际工作需要，对《XX党员积分计分规则》（详见附件）作进一步充实和细化，但充实和细化内容须报党委组织部备案。

（三）加分。党员在工作、学习中作出突出贡献，部门、支部获得一定层级的荣誉表彰，党员可以获得一定的加分奖励（详见附件）。

（四）扣分。实行倒扣分。主要根据党员不落实和未完成基础分、履职分相应的工作及要求，在工作中出现失责、差错、失误和执行制度不到位，落实要求不尽责，工作不作为等情况，由各党总支依据辖内各支部报送情况核实认定并据实扣分。

五、积分流程

党员积分管理以XX党总支和机关党支部为单位，按年度具体组织实施，每年1月底前，由各XX党总支和机关党支部将上一年度的《党员年度积分统计表》报党委组织部备案。

具体步骤如下：

1.党支部初评。每月根据党员履职情况，由支委会（不设支委的由支部书记，下同。）依据《XX党员积分计分规则》，核实和初评每名党员的基础分、履职分计分事项和分值，加分或扣分原因及相应分值。

2、党员大会评定。各党支部利用每季1次支部党员大会，向全体党员通报支委会初评的党员积分情况，由参会党员进行评议，统一意见后指定专人将党员积分填入《党员积分登记表》，每季填写完毕后，按照一式两份要求，一份报XX党总支（机关支部报XX党委），一份由各党支部留存。

3.公示积分。各党支部每半年（上半年公示时间为7月上旬，下半年公示时间为次年1月上旬）公示一次党员积分情况，接受党员、群众监督。党员对积分有异议的，可向所在党支部反映或向XX党总支申诉，党支部或党总支应当及时调查核实，向党员反馈核实情况，并在下一次支部党员大会上通报核实结果。

4.计算年度积分。每年1月20日前，由各党支部计算支部党员的上一年度积分。计算方法：党员年度积分=基础分+合计履职分+加分项得分-合计扣分。计算结果填入《党员年度积分统计表》并在本支部公示后，于每年1月31日前，将本支部的上一年度《党员年度积分统计表》报XX党总支。各XX党总支汇总各支部党员积分后报党委组织部备案。

六、积分运用

1.作为民主评议党员时评定等次的重要依据。在开展民主评议前，党支部应当向全体党员公布辖内党员年度积分情况，年度积分在80分（含80分）以上且排名靠前的党员，可评定为“优秀”等次；年度积分在80分—70分（含70分）的党员，原则上评定为“合格”等次；年度积分在70分—60分（含60分）且排名靠后的党员，原则上评定为“基本合格”等次；年度积分低于基础分60分的党员，可评定为“不合格”党员。若开展民主评议党员时，积分尚未达到一个完整年度，则按参加民主评议党员时党员所获得的实际积分作为评定党员等次的参考依据。

年度积分分值与评定等次的对应关系，也可由各XX党总支和机关党支部根据本单位设定的基础分、履职分具体确定。

2.作为评先评优和督促整改的重要依据。对积分排名靠前的党员，应当优先作为评先评优的推荐对象，并在学习培训、职业发展、表彰激励等方面给予优先考虑；对积分排名靠后认定为基本合格的党员，取消评先评优资格，由党支部负责人对其进行谈话，督促其限期整改提高；对符合有关规定、被认定为不合格党员的，按照党章和党内有关规定，区别不同情况，慎重稳妥作出组织处置。

七、有关要求

1.加强组织领导。各级党组织要把开展党员积分制管理工作，作为落实全面从严治党要求的重要内容，作为推进“两学一做”学习教育常态化制度化的重要载体，作为巩固和深化“不忘初心、牢记使命”主题教育的重要措施，作为加强党员日常教育管理的重要手段，切实提高思想认识，加强组织领导，狠抓贯彻落实，确保取得实效。党员领导干部要切实发挥示范表率作用，带头履职尽责，带头担当作为。

2.建立管理档案。各支部按照要求动态记录党员积分变化情况，以及履职计分事项、加分扣分原因等，形成党员积分档案，鼓励有条件的单位或部门研发和建立党建积分管理系统。设立支委会的党支部党员积分记录工作一般由党支部组织委员或纪检委员担任。不设支委的党支部党员积分记录工作由党支部书记担任，也可指定一名支部内综合素质高、坚持原则、为人正派、处事公道的党员担任。

3.坚持公开公正。各党支部要用公示栏或者其他适当方式，定期公开党员积分管理情况，接受党员、群众查询和监督，让党员全程参与积分管理，清楚个人积分情况、积分位次和考核评议结果，切实保障党员、群众的知情权、参与权和监督权，确保积分制管理工作公开公平公正。

4.做到统筹兼顾。要把党员积分制管理与推动“两学一做”学习教育常态化制度化、做“四讲四有”合格党员结合起来，与建立不忘初心牢记使命制度结合起来，与推动落实岗位职责、完成各项工作目标任务结合起来，与单位年度考核、民主评议、组织生活会、评先评优结合起来，做到考评内容上融合、工作环节上衔接、时间安排上结合，避免“两张皮”。

5.加强督促检查。XX党委将采取专项检查、专题调研、个别辅导等方式，加强对党员积分管理的指导、督促和推动工作，及时研究解决党员积分制管理工作中出现的新情况、新问题。对一些好的做法和经验，加大宣传力度，营造浓厚氛围。条件成熟时，XX将对落实党员积分制管理情况纳入各级党组织书记抓基层党建工作述职评议考核内容，确保党员积分制管理工作抓在经常，落在实处，取得实效。

**第二篇：公司中层干部考核评价管理办法**

\*\*\*\*\*\*\*\*\*公司中层干部考核评价管理办法

为提高企业中层干部综合素质，完善中层干部履职能力考核评价机制，加强对中层干部的激励、管理和监督，推动干部管理向科学、规范的方向发展，制定本管理办法。

第一章总则

第一条公司党委要坚持以科学发展观为指导，深入贯彻落实党的路线、方针、政策和十七大精神，以做大、做强国有企业为目标，以加强和改进企业中层队伍建设为重点，建立有效的激励约束机制，引导中层干部认真履行职责，创造性地做好工作。

第二条科学分析和把握当前中层干部的思想政治状况，有针对性地加强中层干部思想政治建设，建设一支政治上靠得住、工作上有本事、作风上过得硬、职工群众信得过能够担当重任、执行力强、促进企业和谐的高素质干部队伍，努力把中层干部培养成优秀的管理人才，保证企业领导工作正常有序运转。

第三条认真抓好中层干部的党风廉政建设，教育领导干部廉洁从业，按照领导干部廉洁自律责任制工作的要求，抓好中层干部廉洁自律责任制的落实工作。

第四条进一步改进和完善中层干部考核工作，坚持德才兼备、注重实绩、群众公认原则，建立中层干部考核评价机制，充分发挥考核评价的导向作用和监督作用。

第二章 中层干部思想政治建设

第五条加强学习型中层干部队伍建设，提高思想政治水平。公司党委要认真抓好中层干部思想政治建设，认真贯彻《中共中央关于加强和改进新形势下党的建设若干重大问题的决定》，学习掌握邓小平理论、“三个代表”重要思想和科学发展观，用中国特色社会主义理论体系武装头脑。要坚持理论与实践相结合、系统培训与个人自学相结合、集中研讨与专题辅导相结合的学习方法，扎实推进理论武装工作，深入开展社会主义核心价值体系学习教育，牢固树立正确的世界观、人生观、价值观、权力观、地位观和利益观。健全完善学习制度，完善中层干部学习考核评价机制。要建立中层干部学习档案，注重提高学习效果。

第六条继续推进解放思想，努力提高中层干部推动科学发展、促进和谐稳定的能力。建立健全解放思想长效机制。进一步创新发展理念、发展思路、发展方式、发展举措，切实解决影响和制约科学发展的突出问题。加强对中层干部的教育培训，注重在实践中培养锻炼中层干部。加大中层干部交流力度，多岗位培养锻炼中层干部。扎实抓好中层干部后备干部队伍建设，做到系统培养、择优选用。

第七条认真贯彻执行民主集中制，切实增强中层干部的创造力、凝聚力、战斗力。推进决策民主化，完善领导班子议事规则和决策程序，实行民主决策、科学决策、依法决策。建立健全领导班子协调沟通机制，维护领导班子团结，同心同德推进各项工作扎实开展。提高民主生活会质量，完善谈心谈话制度，建立领导班子内部谈话制度，上级与下级谈话制度，提醒谈话制度。

第八条坚持正确用人导向，充分调动中层干部干事创业的积极性。坚持德才兼备、以德为先用人标准，完善干部选拔任用机制，提高选人用人公信度。坚持严格要求和关心爱护相结合，加强中层干部管理。要加强中层干部经常性考察，运用平时考核、考核、试用期满考核及任职期满考核、经济责任审计、效能监察等成果，定期开展满意度调查测评。

第九条以加强中层干部思想建设为重点，扎实推进中层干部队伍建设。要明确思想政治工作的内容、任务、责任，明确抓中层干部思想政治建设的职责，各负其责、协调配合、相互联动、齐抓共管。积极探索新形势下加强中层干部思想政治建设的有效途径和载体，制定中层干部思想政治建设考核综合评价办法，加强分类指导、统筹协调、监督检查。

第三章中层干部党风廉政建设

第十条全面贯彻落实中共中央惩治和预防腐败体系工作规划，认真执行党中央、国务院、中纪委关于党风廉政建设和反腐败斗争的一系列指示和部署，党委书记和行政领导作为党风廉政建设的第一责任人，纪委书记为直接责任人，从中层干部抓起，严格要求、严格管理、严格监督，促进反腐倡廉工作稳定健康发展。

第十一条实行党风廉政建设责任制，坚持党政齐抓共管，纪检、监察协调，部门各负其责的领导体制，充分发挥党委的监督保证作用。坚持从严治党、立足教育、着眼防范，集体领导与个人分工负责相结合，层层抓落实，切实保证党风廉政建设责任制规定的贯彻执行。

第十二条党风廉政建设责任制必须以中国特色社会主义理论体系为指导，坚持标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防的方针，联系实际建立教育、制度、监督并重的惩治和预防腐败长效机制，针对工作岗位制定具体的管理与防范措施，落实监督条例，努力从源头上铲除滋生腐败的土壤和条件。

第十三条大力加强党风廉政建设，树立领导班子和领导干部务实清廉的良好形象。大兴密切联系群众之风，建立健全领导干部联系群众制度，建立健全领导干部调查研究制度。完善矛盾纠纷排查化解机制，引导员工依法表达合理诉求，切实维护职工权益。大兴求真务实之风，切实做到真抓实干。建立健全公开承诺制、考核评议制、追究问责制等制度。大兴艰苦奋斗之风，永葆共产党人政治本色。大兴批评和自我批评之风，严格党内生活。扎实推

进反腐倡廉建设，自觉遵守廉洁自律规定。把廉政教育纳入干部培训教育规划，有针对性地开展示范教育、警示教育、岗位廉政教育，推行中层干部问责制和廉洁自律承诺制，严格遵守廉洁自律各项规定。加强党性修养，促进党风廉政建设顺利进行。建立工作机制，强化对权力和权力运行全程的监督，充分发挥民主监督在责任制中的作用严肃查办违法违纪案件。第十四条党风廉政建设的宣传、教育和查办违纪案件及有关协调工作，在党委的领导下由纪检监察部门负责，有关部门、人员根据实际工作需要积极配合。

第十五条中层干部必须严格执行《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》，自觉接受党委的领导和职能部门监督，各党支部要认真分析所在部门中层干部廉洁从业方面的薄弱环节，采取有效措施加以解决。要严格对中层干部的管理和监督，切实做到预防为先、关口前移。要加强对《国有企业领导人员廉洁从业若干规定》和《党风廉政建设责任制公司廉洁自律责任书》贯彻执行情况的监督检查，及时纠正并严肃处理违反《党风廉政建设责任制廉洁自律责任书》的行为。

第十六条公司中层干部要按照《\*\*\*\*\*\*\*公司 “三重一大”实施细则》的规定，坚持“全面覆盖，不留死角”的原则，规范决策程序、决策方式、议事规则，加强对重点领域、关键部位、主要风险点的监督，把关键环节和重要制度逐步固化到工作流程中，用科技手段强化制度管控，全方位推进惩治和预防腐败体系建设，从而杜绝主要领导说了算和个人决策的现象，体现民主决策和科学决策。

第十七条各党支部每年至少召开一次专题会议，有针对性地研究改进党风廉政建设工作，根据存在问题，采取针对性措施，督促检查执行本规定的情况，及时提出建议和意见，并将情况上报公司党委。

第十八条各党支部要以《\*\*\*\*\*\*\*公司效能监察工作管理标准》和《党风廉政建设责任制廉洁自律责任书》为主要内容，积极开展批评与自我批评。

第十九条坚持提醒谈话制度，有针对性地进行任前谈话、诫勉谈话，采取有效措施，加强对中层干部的廉洁自律教育，对违规违纪的要及时进行组织处理，并将执行情况作为对中层干部奖惩的一项标准。

第四章中层干部考核评价

第二十条考核工作坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻科学发展观和党的十七大和十七届五中全会精神，准确反映中层干部的工作状况和业绩，充分发挥考核评价的导向作用和监督作用，建立有效的激励约束机制。

第二十一条按照《\*\*\*\*\*\*公司企业领导班子和领导人员管理办法》，进一步改进和完善系统中层干部考核工作，建立体现科学发展观要求的中层干部考核评价体系。

第二十二条考核评价工作必须坚持党管干部、德才兼备的原则；客观公正、实事求是的原则；突出业绩、综合评价的原则；出资人认可、群众公认的原则。

第二十三条中层干部考核工作要成立考核领导小组，组长由党政主要领导担任。现场考核领导小组办公室由分管领导和组织人事部门组成。

第二十四条考核对象及时间

考核对象为：公司中层干部（含独立运营公司）；考核时间一般安排在当年的第四季度进行，原则上于当年年底结束。具体时间由公司党委或考核领导小组研究决定。

第二十五条考核内容

1、德：坚持党的路线、方针、政策，拥护党的领导，在思想和行动上同党中央保持高度一致；具有履行职责所必需的政治理论水平；热爱企业，热爱本职工作；遵纪守法，为人诚恳，办事公道；能积极开展批评与自我批评，注意团结同志，善于听取不同意见。

2、能：具有专业基础知识，好学上进，求知欲强，善于接受新知识，在“三重一大”决策中能够主动履行职责；具有较强的团队协作精神，敢管理、会管理、善管理；具有开拓创新精神，对工作钻研和有强烈的进取心。

3、勤：具有强烈的事业心和责任感，勤奋敬业，有充沛的工作激情和活力；工作认真务实、严谨细致，吃苦耐劳、踏实肯干；工作作风正派，不计较个人得失。

4、绩：能创造性地开展工作，对自己的分管的工作尽职尽责，能保质保量地按时完成党委和行政下达的任务；工作效率高，成效显著，绩效员工公认。

5、廉：能够清白做人、廉洁从业；谦虚谨慎、不羡虚荣，严于律己、慎思笃行；坚持原则，按章办事；联系群众、作风民主；能自觉接受组织和群众的批评监督。

第二十六条考核方法和程序

（一）大会述职

考核组和各党支部共同组织召开中层干部述职述廉测评大会，大会由考核组负责人主持。

1、参加述职述廉大会的人员范围：参加述职会议的人员分别为：分管或联系工作的公司领导、部门的职工代表（一般为具有中级以上职称的专业技术人员；中层干部；支部书记；支委；主任科员；分工会负责人；员工代表）。

2、领导人员的述职述廉报告，由考核对象本人撰写，内容包括德、能、勤、绩、廉等方面的情况，突出目标任务的完成情况，采取的工作措施，工作中存在的不足和对推进企业改革发展的意见建议等。

3、各部门负责人代表部门进行大会述职，并作个人述职；中层干部副职进行个人大会述职；更换工作单位在现职中层干部岗位任职不足半年的人员，不参加所在部门考核述职，但要提交书面述职述廉材料和规定填报的各种相关表格并提交电子文档，由公司党委根据日常管理考核和所在党支部的意见，进行综合考核评价。

5、当年新组建的部门和调整变化较大并不满半年的，简化考核程序，以书面述职方式向公司党委或考核小组提交中层干部的书面述职述廉材料及规定填报的各种相关表格并提交电子文档。

（二）测评

1、大会述职后，由考核组组织进行民主测评。参加民主测评的人员为参加述职述廉大会的人员。参加民主测评的人员可根据考核对象述职情况，填写《中层干部民主测评表》，由考核组负责回收汇总。《中层干部民主测评表》汇总结果占测评总分的50%记入总分。

2、《中层干部综合评价表》由公司党政主要领导给被考核中层干部进行综合打分，每张评价表所打分数占测评总分的5%，合计10%记入总分。

3、人力资源部提供的中层干部日常工作业绩考核结果占测评总分的40%记入总分。

（三）个别谈话

1、民主测评后，考核组要通过个别谈话的方式进一步了解部门自身建设、工作状况和中层干部德才素质、履职情况。

2、个别谈话人员范围：部门负责人、党员代表、职工代表等。其他根据需要确定的谈话人员以及主动要求谈话的人员。

3、接受谈话的具体人员，由考核组在各党支部支部提供的谈话对象一倍以上的人员名单中随机确定，由被考核党支部组织，考核组人员进行谈话。

第二十七条综合评价

综合评价主要对经营业绩评价、民主测评、个别谈话、民意调查、考核组评价的结果进行比较分析，并与平时了解情况相互印证。在全面掌握考核信息的基础上，由考核领导小组根据定量、定性考核情况进行研究分析，客观公正地对中层干部作出评价意见。

第二十八条考核结果评定

中层干部的考核结果分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。中层干部考核得分90分以上的可以评定为优秀，得分为75一89分的为良好和称职，60一74分的为一般和基本称职，59分及以下为较差和不称职。

第三十条考核结果的运用

考核结果作为调整中层干部选拔任用、职务升降、奖励惩处的重要依据。

一、中层干部经考核为基本称职的，进行诫勉谈话；不称职的免除其中层干部职务；经考核排在末位的（评定为优秀的除外），进行诫勉谈话，调整薪酬系数，限期整改。次年考核还是处于末位的进行警告，第三年考核仍排在末位的，要按照《\*\*\*\*\*公司组织人事管理标准》，免去现职或降职使用。

二、考核结果要和中层干部薪酬系数动态管理直接挂钩。

三、公司党委在考核工作结束后，以适当方式向被考核中层干部反馈考核情况，提出部门工作及个人工作改进完善的意见和建议。

第三十一条对被考核党支部的要求

一、各党支部要周密安排，按照规定的时间搞好考核的组织和配合工作。

二、中层干部要按照通知要求，做好充分的准备，认真总结归纳一年的工作、学习、履职情况、廉洁自律等方面的情况，对部门工作和个人做出客观、准确的评价，提前分别撰写书面述职述廉报告，填写好规定填报的各种相关表格。

三、对中层干部考核需要报送的相关材料和各种表格，由党委工作部按照规定的时间统一收集，及时报给考核组。

四、考核期间中层干部原则上不得外出，如有紧急特殊情况须向公司考核组请假。第三十二条本管理办法从2024年开始实施。

**第三篇：企业职工能力考核评价管理办法**

供 水 公 司

职工能力考核评价管理办法（试行）

建立职工能力考核评价制度，全面开展职工考核评价工作，是实行职工竞争上岗的前提和基础，是职工管理的重要手段，也是公司生产经营持续有效运行的重要保障。为了进一步加强和改进职工考核评价工作，保证职工上岗工作的科学性和公正性，合理选拔和使用人才，调动广大职工的积极性，激励他们认真履行岗位职责，努力做好本职工作，特制定本考核评价办法。

一、考核评价对象

全公司范围内在岗位上工作的各类人员，其中，在职科级以上管理人员由公司相关部门组织考核评价。

二、考核评价原则

职工的考核评价应遵循以下原则：

1、方法以量化考核评价为主，定量与定性相结合；

2、时间上以及聘任期满考核评价为主，随机考核评价与定期考核评价相结合；

3、方式上以组织考核评价为主，群众评议与组织考核评价相结合。

三、考核评价内容

（一）对职工的考核评价主要包括“德、能、勤、绩”四个方面，即：

1、政治立场与思想品德，共作态度与团结协作精神；12、基本素质以及从事岗位工作的连续性，参加生产、教学、科研与管理工程、项目情况及管理幅度，在实际工作中解决实际问题的能力及发挥作用等情况；

3、工作表现及从事岗位工作的复杂性；

4、履行岗位职责情，在本岗位工作中取得的成果和经济、社会效益以及本岗位质量、工作目标完成情况。

（二）对特种作业人员及需持证上岗的人员，还要对其持证情况、证件的有效性进行定期检查。若未持证或证件不在有效期内，即视为“不胜任”。

四、考核评价组织与权限

职工考核评价工作由公司各单位主管领导负责，公司人力资源部具有对各单位的职工考核评价工作进行组织、协调与监督的权力。对考核评价不认真，操作不规范，考核评价结果不符合实际的基层单位，应责令其立即纠正、整改。

公司各分公司级单位和小队级单位可根据本单位实际情况，成立专门的考核评价小组，在公司人力资源部的指导下，具体负责本单位的考核评价工作，考核评价小组一般5～7人，由本单位领导、组织、人事等相关工作人员和职工代表组成。

职工的考核评价工作应按照管理权限进行。科级干部由公司人力资源部负责组织考核评价；其他职工由公司各分公司级单位负责考核评价，原则上一级考核评价一级，其中，具有中、高级专业技术职务任职资格人员及技师、高级技师，授权由各分公司

级单位考核评价。公司机关工作人员由机关党委负责组织考核评价。此外，应急人员的评价由公司生产协调部负责指导、检查；对质量管理体系和IMS管理体系相关人员的能力评价由公司安全质量环保部和HSE监督站负责指导、检查。

考核评价资料与考核评价结果一定要准确、齐全，考核评价结束后，将考核评价结果报公司人力资源部备案。

五、考核评价程序

1、准备阶段。组成考核评价小组，部署考核评价工作，明确考核评价目标。职工认真填写《职工能力考核评价登记表》，所在单位考核评价组对职工提交的材料真实性进行核实，对提交材料不齐全或不准确的，要及时返给本人进行补充、修改，直至材料达到规定的要求。

2、考核评价阶段。考核评价组对提交的材料进行审阅，有条件的单位，可以组织职工作述职报告。按照《职工能力考核评价量化打分标准》列举的内容，核准完成工作的数量、质量，分析取得的实绩、成果及其作用、价值、产生的效益；分析在完成工作任务中所表现出来的技术水平、能力，特别是解决疑难和关键问题的能力以及其岗位工作目标的完成情况、履行岗位职责情况。对聘任期满的，要考核评价其任期内的全面工作情况及任期目标完成情况。

在考核评价分析的基础上，考核评价组成员分别对每一名职工打分，填写《能力考核评价打分名册》，所得总分取平均值后，为每一名职工的最后得分。然后参照《评价分值与考核评价档次转换表》，确定考核评价结果，分出优秀、胜任或不胜任，并将考核评价结果填写在《职工能力考核评价登记表》上。

3、考核评价结果与本人见面。考核评价组将考核评价结果及时反馈给职工，向职工公开，并由有关领导与本人谈话，肯定成绩，指出不足和努力方向，以促进职工扬长避短，改进工作。职工对考核评价结果有不同意见的，可以向组织说明。

4、总结阶段。各单位对考核评价情况进行分析、汇总，总结经验，发现问题，提出对策，形成书面材料上报公司人力资源部。公司人力资源部对全公司职工的考核评价工作进行总结。

六、考核评价结果的应用

考核评价结果要与使用、晋升、奖惩、培训结合起来。考核评价结果为优秀的职工、能力水平达到高一级技术水平条件的，根据需要，参照有关规定，优先评聘；对于考核评价结果为胜任的职工，可以评聘；对于考核评价结果为不胜任的职工，不予评聘，并采取警告、培训、转岗、待岗等措施，经考核评价合格后，安排其能胜任的适当工作。

七、建立健全职工业务考绩档案

各单位要做好职工业务考绩档案的收集、归档、立卷和利用工作。职工、聘任期满考核评价和相关工作结束后，要及时将有关材料整理归档，作为职工管理工作的依据。

对归档材料要认真审查，严格把关，做到齐全、准确。职工

调动工作时，要将其业务考绩档案一并移交。

八、其他

1、考核评价工作一般应在下一二月底前完成，各单位可根据本单位实际情况安排考核评价进程，自行组织实施。

2、职工考绩档案分级建立和保管，具有中、高级专业技术职务任职资格人员及技师、高级技师的考绩档案一般应由分公司级单位负责建立和保管，其他职工的考绩档案由所在单位负责建立和保管。

3、本办法由公司人力资源部负责解释。各单位可根据本办法，结合本单位实际，制定出具体实施细则，对于考核评价评价表中“德、能、勤、绩”等项目，结合各岗位不同实际，进行细化，充实新的内容，最大限度地体现考核评价的客观性、准确性和公正性。

4、本办法自下发之日起执行。

附件：

1、职工能力考核评价登记表

2、职工能力考核评价量化打分标准

3、能力考核评价打分名册

4、评价分值与考核评价档次转换表

5、能力考核评价结果分析表

**第四篇：优秀党员自我评价**

自我评价网www.feisuxs

优秀党员自我评价范文

对这些年来的得与失、成与败,进行了认真总结,特别是对自己思想和工作中存在的问题和不足,进行了仔细查找,从思想上深刻剖析根源.总结这些年来的表现,我对自己的评价是：优点明显,缺点突出；成绩存在,问题不少；经验寥寥,教训很多.作为一名共产党员,与党员先进性的标准要求比,做得还不够全面,存在着一定的差距.工作中有非先进性的表现,思想上有不适应的地方.查找问题和不足,主要有以下几个方面：

1、想得多,学得少；说得多,做得少.学而不思则殆,思而不学则罔.在学和思之间,把握得不好,学得少,想得多,理论功底不够扎实.工作中,喜欢想办法、出点子、耍聪明,缺乏吃苦耐劳、任劳任怨的精神和作风.工作困难面前,缺乏闯劲、韧劲,瞻前顾后,患得患失,总习惯从坏处着想,行动上按部就班,缺乏敢于打破常规、风风火火、大胆开拓的勇气和魄力.自我评价网(www.feisuxs)

2、自以为是,应变能力不强,灵活性不足.有观点、有思想,自以为是.自己认准的事理,有“咬定青山不放松”的执着,缺乏审时度势、随机应变的灵活,不善于吸取他人意见.3、不善于团结同志.爱憎分明,喜怒皆形于色.自己认为不对的、看不惯的人和事,恨之憎之,容易过之.性情急燥,爱管闲事,经常得罪人,不善于表扬人.自我评价网www.feisuxs

4、对自己要求不够严格.自己有违反纪律行为时,不能够深刻地检查自己,总是找这样那样的理由,给自己下台阶,自我开脱,自我安慰,习惯“下不为例”.习惯成自然,思想懈怠,纪律观念不够强,工作作风不够严谨.这些缺点和不足,表现在工作和生活中,根子生在思想里,问题出在学习上.下一步,我决心以这次保持共产党员先进性教育活动为契机,紧紧依靠组织关怀和全体同志们的共同帮助,认真加以整改.一是深入学习理论知识.系统地学习辩证唯物主义和历史唯物主义知识,提高认识、分析和解决问题的基本能力；认真学习党的理论,坚定理想信念,强化宗旨意识,端正工作态度,激发工作动力.二是全面学习业务知识.扎实地学习自己的业务知识,透过现象看本质,把握工作中的内在规律,自觉按规律办事.广泛学习党的方针、政策和国家法律法规,当好执行政策和执法执纪的表率.努力学习现代科学技术知识,紧跟时代前进步伐.学用结合,不断增强为人民服务的本领.三是经常学习规章制度.经常地学习单位的各项规章制度和党纪、政纪、法规知识,不断增强纪律观念和责任意识,自觉做到警钟长鸣,严格做到遵章守纪.四是定期开展自我批评.阶段性地对自己的学习、工作和思想进行总结,主要是查找问题和不足,边查边纠,自责不自宽,严格要求自己,不再“下不为例”,做到防微杜渐.自我评价网www.feisuxs

五是虚心学习先进模范.近朱者赤,近墨者黑.多和品质好、觉悟高、作风正、有知识、有能力、有水平的同志在一起,充分认识他们的优点和长处,对照先进找差距,虚心向他们学习,取人之长,补己之短.我将抓住这次保持共产党员先进性教育活动的机遇,严格按照党委要求,在领导和同志们的大力帮助下,认真整改自身存在的问题和不足,力争通过这次教育活动,自己在思想观念、工作作风和纪律表现上都有明显进步,努力发挥好党员的先锋模范作用,树立好个人形象,维护好单位形象.

**第五篇：优秀党员自我评价**

优秀党员自我评价范文

回顾自己一年以来的工作，现对照党员标准和评议标准要求作如下自我评价：

1.能够时刻牢记入党誓词的要求，认真学习马列主义、毛泽东思想和邓小平理论，认真学习和贯彻“三个代表”重要思想，深刻领会“三个代表”重要思想的精神实质，身体力行地践行“三个代表”并将其溶合于实际工作当中。能够认真学习和贯彻落实党的十七大精神，坚定不移地贯彻执行党和国家的路线方针和政策，在思想上、政治上、行动上和党中央保持高度一致，坚定共产主义信念，坚持改革开放，发扬艰苦创业、求真务实的工作作风，时刻保持谦虚谨慎的工作作风，牢固树立与时俱进的思想观念。

2.能够认真执行党的组织制度和纪律，强化党性党纪观念，严守党纪、政纪、国法，严格执行廉洁自律的各项规定以及国家xx总局的“八严禁”和“十不准”，做到令行禁止，依法行政，严格把关，秉公尽责，廉洁自律，不断转变工作作风，提高工作效率，处处服从和服务于地方经济的发展。

3.能时刻牢记党的宗旨，牢固树立全心全意为人民服务的思想，在工作中能处处以党员的标准严格要求自己，工作以身作则，处处发挥共产党员的先锋模范作用。对待自己分管的工作，能够认真负责，脚踏实地的抓好局党组布置的每一项工作，切实树立“落实也是创新”的工作理念。

4.能够认真履行党员的义务和权利，正确处理好国家、集体、个人三者之间的关系，做到个人利益服从党和人民的利益，坚决服从党组织的决定和安排，积极参加党的组织生活，按时交纳党费。能够按照\*\*集中制的要求，和全局干部职工同心同德，为把全局各项工作推上一个新台阶而努力。特别是在处理和党组成员的关系上，能够互相尊重，互相帮助，互相补台，和衷共济为共同搞好全局工作齐心协力。并注重联系群众，团结、关心、帮助同志，事事以集体的利益为重，注重维护好集体形象。

回顾自己一年来所做的工作，对照党员标准和评议标准要求，我感到，尽管自己还有许多的不足之处，有些方面还将有待于进一步提高，但自己的精神状态应该说是良好的，工作作风应该说是务实的，思想观念应该说是能够与时

俱进的。

反思自己一年来的工作，我感到自己主要在以下几个方面还存在不足：一是尽管一年来忙忙碌碌，但未能合理安排好时间，加强对党的基础理论知识的深入学习和系统学习；二是把握全局整体工作的能力仍有待于进一步提高；三是对年轻同志的关心和帮助还有待于进一步深入。剖析产生上述不足的原因，我感到主要还是自己平时注意加强学习不够，工作上或多或少的仍然存在畏难情绪。

综上所述，我还存在着缺点，希望党内同志在以后的工作学习中能够指出，让我避免犯上同样的错误；也希望自己能够继续发扬优点，使自己的工作生活更上一层楼。

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！