# 绩效考核总结报告范文(优选44篇)

来源：网络 作者：悠然自得 更新时间：2025-01-20

*绩效考核总结报告范文1在卫生厅党组的关怀和领导下，在各处室的支持和帮助下，x年全所党政团结、上下齐心，全体职工积极努力奋斗，以全国结核病防治规划为目标，以全国和全省卫生工作大会精神为动力，结合我省和我所实际，圆满完成了所长和党支部两个工作目...*

**绩效考核总结报告范文1**

在卫生厅党组的关怀和领导下，在各处室的支持和帮助下，x年全所党政团结、上下齐心，全体职工积极努力奋斗，以全国结核病防治规划为目标，以全国和全省卫生工作大会精神为动力，结合我省和我所实际，圆满完成了所长和党支部两个工作目标合同所规定的任务，并通过抓“项目”试点，为开创我省结防工作新局面奠定了良好的基础，现将主要工作总结如下：

>一、做好所内建设，稳定结防队伍

1、针对结防人员待通差，队伍不稳定的问题，一方面党支部根据目标的内容利用政治学习的时间摆事实、讲道理、讲老结防人员的创业精神，讲我省以致全国、全世界结核病疫情的重要性，讲白衣天使的奉献精神，讲结防工作在社会中的重要地位;另一方面积极组织力量创收，解决职工后顾之忧，较好地做到了两个文明一起抓，两个成果一起要。年内在资金紧缺的情况下，自筹与拨款相结合，疏通了道路，完善了病员食堂、购置了车辆，解决了工作生活中的部分实际问题。

2、积极完成所内日常人事、保险、劳资、老干、红十字会工会、共青团的工作。财会上接受了政府三大检查组重点检查，结果认定：收支管理规范，未发现重大违纪。

>二、培训人材与提高教学、科研水平。

1、在人材培养上，一方面积极培养所内人员，另一方面又抓好了对基层人才的培养。今年所内派出x人分别到湖南医科大和北京等地参加学习和进修，派人参加了西安和新疆两个学术会议，以及省急诊培训班等短期学习班。举办了全省结防科长统计培训班、项目办技术指导组强化短训班、结核菌检验规程研讨班和结核病控制项目县启动前的专业人员培训班共十期，共培训x×余人。接x名收基层结核病防治人员到所内进修。

2、科研工作是反映一个单位人才和学术水平的一个重要指标。今年我所在全国一级刊物发表论文x篇，在中国防痨通讯刊登x篇，在x预防医学刊登x篇，在x年全国防痨协会学术年会上交流论文x篇，在x会上交流x篇，在其它学术会上交流x篇。应x市科委邀请，还派专家到玉溪市进行结防科研评审。

>三、存在问题

1、我省结核病疫情严重，宣传工作力度不够，使部分领导和群众仍然对其认识不足，大部分医疗单位领导和医院的医务人员仍然不了解现代结核病管理手段和先进的治疗方法。

2、结防机构和人员不稳定，一些已建起来的机构因待遇和经费等原因而撤并，使工作不能开展，今年报卡的结防科已降至x个。占总人口x%的非项目县，新登病人只占全省的x%。

3、非项目县归口管理仍然末解决，很多肺结核病人到医院或普通诊所治疗，由于经济困难和不规则治疗而形成耐药，难治复治病人增多。

4、部份专业技术人员的积极性没有得到充分的发挥，出现忙闲不均，如何调整好是有待今后认真研究的问题。

5、业务学习抓得不紧，没有有计划、有目的地安排专业学习。

**绩效考核总结报告范文2**

20\_\_年工作已经过去，我们考核办在公司领导的正确指引以及全体科员的共同努力下，按照年度工作计划展开各项工作。回顾一年的工作,年内如期完成了年初制定的各项工作任务。在完成工作任务的同时也发现有不少问题存在.为了更好的开展09年的工作我现在把10年的工作认真客观的总结一下，如实的肯定工作中的成绩，找出工作中的不足，确保更好的完成明年的工作任务。

一、工作汇报(年内的工作中都做了那些事?)

(1)、培训工作：

根据年初制定的培训计划年内组织了中层干部管理培训、技术工人技能培训、新员工入场培训、安全生产培训、奥运安保培训、以及相关人员专业技术培训和礼仪培训。

培训范围涵盖到每个科室和每个员工，培训内容以公司颁布的规章制度、工作职责、工作标准和供水行业职业技能标准为中心展开培训工作。培训形式根据不同的工作岗位和性质，采用口授、互动讨论、与视听光盘相结合的方式进行培训。年内共组织各种培训106课时参与培训人员1532人次，并在年终按照培训计划对各科室进行了年度总结性考试，认真总结考试中暴露出来的问题找出了本年度培训工作中的盲点为下一年度的培训工作找出方向。

(2)、分管工作

1、每周检查各科室的周计划的制定与完成情况。

2、每周协同办公室检查卫生制度的落办情况。

3、按照公司要求对微机数据进行修改876项。

4、每周检查三来任务单的填写与落办情况并作出统计分析。(10年三来任务单维修共1174处，其中工程维修647处，营销维修527处，换表204块。塑料管维修288处，铁管维修32处，pvc管维修5处)

5、按照“用户回访暂行办法”中的要求针对新用户安装、营销超收、“三来”任务单、水压低等几个方面进行回访24次(户)，并根据回访结果及时协调相关科室完善工作。

6、每月针对“营销分公司”进行行为规范检查。检查结果月底会同财务科、办公室针对营销分公司按片进行考核。

7、监审员监审工作：监审工程572户(散户)，铺设管网米，其中(管径63以上的米，50以下米)。

8、网管工作：按照不同的要求按月或按星期定期对服务器进行维护、备份、以确保数据安全。定期升级杀毒软件对服务器进行杀毒，定期对局域网进行维护，以确保网络畅通。并随时根据各科室的要求对终端机进行维护。

9、“三来”工作：认真填写处理每一个来电、来信、来访任务单，供水高峰期对群众有情绪的三来单及时进行用户回访。并按照档案管理规定要求整理三来任务单、三来记录本按时向办公室进行档案移交存档。

10、定期组织本部门会议，加强自身学习，提高工作能力，针对工作中的不足、找差距并根据发现的问题及时调整改进工作。

(3)、其他工作：

1、在做好本部门安全生产、信访稳定工作的同时，积极配合办公室排查治理公司内部的安全生产隐患工作、协调其他部门之间的工作21件次。

2、定时更新“定州供水考核办”办公博客，为培训学习，工作技术交流提供提供文字资料和视频资料平台。

二、工作中存在的问题(那些做的不好了?)

考核、督办、落实工作没有新的工作出发点，工作性质老套没有创新，对企业管理新理念、新办法没有做更好的研究，没有把学到的东西运用到工作中来，考核工作有待细化，规范化。有些具体工作上有断点，连续性不强，考虑工作不周密。对一些新出现的问题没有及时拿出有效的解决办法，在培训工作上有待提高自身的素质加强学习。作为公司的职能部门，在工作上缺乏思考性工作。在工作中局限于事务性的工作中，对工作没有全面思考。

其次是工作重点没有把握好。只是一味地把时间花在了非关键问题的处理上。

三、明年的工作安排与改进措施(明年作些什么?应该怎样做?)

坚持定期组织本部门会议，加强自身学习，提高工作能力，针对工作中的不足、找差距增强科室员工的工作能力。坚持定期的和办公室进行沟通探讨检查、督办、落实工作中出现的问题，进一步完善检查、督办程序切实发挥“两办”的检查督导作用。认真制定年度培训计划继续深化培训工作，并加强自身队伍的学习，提高培训水平力争把培训工作做深做透。加强考核工作的落实，对企业管理理念、办法进行研究，拿出详细的考核工作目标、办法、工作思路要在提高预见性上下功夫，增强工作的超前性。发挥工作的主动性、创造性，在主动工作上跟上领导决策的节拍，增强协助领导抓落实的工作力度。在贯彻落实工作过程中，我们一方面要努力抓好本部门的工作落实;另一方面，认真收集各项信息数据，全面、准确地了解和掌握各方面工作的开展情况，分析工作存在的主要问题，总结工作经验，及时向领导汇报，让领导尽量能全面、准确地了解和掌握最近工作的实际情况，为解决问题作出科学的、正确的决策。

一年来，我们考核办的工作虽然取得了一些成绩，但距离上级要求还存在一定差距，工作中也有不少问题。在今后的工作中，我们要认真履行考核办的职责，开拓创新，努力提高工作主动性、预见性，转变思想，明确工作职责、目标，从任务型工作方式向目标型转变。在主动工作上跟上领导决策的节拍。

光阴似箭，岁月如梭，转眼进入路通宇公司已经将近一年的时间，在这一年的时间里，我从一个初出茅庐的大学生转型成为了一个职场人士，期间曾经茫然曾经执着，但为了自己最初的梦想，我一直在不断的奋斗着。

**绩效考核总结报告范文3**

江苏省轴承工业协会始终坚持“为企业发展当好参谋、为政府决策当好助手”的工作理念，遵循“沟通、协调、服务”的工作方针，努力加强自身建设，在企业申报名优产品、商标；组织企业学习交流、参展考察；开展业务培训、招商引资；贯彻实施国家有关高新技术产业政策、产品质量、国际标准等方面，做了一些工作，发挥了应有的桥梁纽带作用，现汇报如下：

一、加强协会内部管理，建立完善各项规章制度。贯彻上级领导机关的有关文件精神，按照协会工作规范化的要求，制订了岗位职责，修订了工作、财务、人事、文档、印章等管理制度，根据我们协会的特点，建立了集中采购、网站、简报的管理制度，做到工作有章可循。

二、组织企业联谊交流，引导企业健康发展。通过协会的平台，组织企业互相参观工厂，召开各种专题的座谈会，让企业之间通过交流互访，取长补短，改变以往同行企业间的互封信息、互挖墙脚、互压价格的恶性竞争为有序竞争、良性竞争，为企业加强自律，健康稳步发展创造条件。

三、为政府招商引资，企业发展，发挥桥梁作用。我们本着“服务政府、服务企业”的原则，应盱眙县政府要求，组织全省部分骨干企业30余家，考察盱眙新兴的轴承产业发展情况，并在产业发展方向、投资合作意向等方面进行了广泛深入地交流探讨，在互惠互利的基础上促进合作。到目前，已有几家大中型轴承企业进驻到盱眙县投资开厂，取得了各方共赢

的局面，开启了企业新的发展篇章。

四、搭建信息交流平台，创办简报、网站。我们在20xx年8月创办了内部的《江苏轴协》简报，主要面向会员单位的高层领导及有关的上级部门及同行协会的上传下达，互相交流的刊物，得到了大家的一致好评。并应大家的要求，扩大信息交流面，又在20xx年11月筹建了面向全社会的《江苏轴承工业》网，这将为更好地开展企业之间沟通联络，甚至将江苏轴承企业推向全世界，搭建了一个强有力的信息交流平台。

五、树立服务观念，多为企业办实事。针对轴承行业原辅材料急剧上涨，企业成本不断攀升的局面，协会利用自身的`优势，组织了全省轴承行业的原辅材料集中采购的项目。通过集中采购资源，采用优胜劣汰的办法，按照“同等质量比价格”的原则，选择供应商，得到较好的价格和服务。以此达到协助企业降低成本，加强内部管理，增强产品竞争力的目的。做了一件企业想做，而做不到的好事情。

协会的工作要做好，实在不易，与会员企业的要求也有一定的差距。只有在政府的支持下，会员企业的配合下，协会工作人员的努力下，才能在科学发展、创新发展的道路上越走越远，越走越宽！

**绩效考核总结报告范文4**

20\_\_年是公司绩效工资考核工作的起始年，公司领导高度重视，把实施绩效工资考核工作作为年度工作目标和开展“内涵深化年”活动的重点工作之一。为此，企管部认真贯彻落实，精心组织实施，紧紧围绕集团公司“内涵深化年”活动要求，以绩效工资考核工作为抓手，深入扎实开展绩效管理主题年活动，促进公司经营管理向规范化、精细化和标准化发展。

一、制定考核办法，组织考核工作

公司绩效工资考核工作于20\_\_年8月份开始筹备，由于公司生产运行不稳定等因素，推迟到20\_\_年得以实施。在绩效工资考核工作筹备过程中，企管部组织有关人员到东华水泥、榆林能化、久泰集团、华鲁恒升等同行业学习考察，结合公司实际，取得了绩效工资考核对标数据，制定了符合公司实际的绩效工资考核办法，在反复征得各部室、车间的意见后，多次进行修订完善，又通过公司领导的多次会审，于20\_\_年2月份定稿。公司以世林化发(20\_\_)13号、世林化发(20\_\_)14号文件分别印发了《20\_\_年度绩效工资考核办法(试行)》和《绩效工资考核办公室工作制度》，为了把绩效工资考核工作落到实处，相继制定了《各部室、车间二级绩效工资考核指导意见》、《企管部绩效管理员工作规定》、《关于实施绩效工资考核办法的指导意见》，每月绩效工资考核结束，都下发通报，予以公布考核结果、存在问题以整改意见，共计印发月度绩效工资考核通报4期，企业管理简报2期，从而，起到了宣传好的经验做法，指出存在问题及不足，指导绩效考核方式方法，提出整改意见及时限。

经过1—4月份的考核，参与考核部门共计21个，应考核绩效工资额1529890元，实际考核绩效工资额1370005元，考核比例为。考核工作中发现问题53项，主要问题如下：

1、各部门主要负责人的绩效管理观念还停留于过去的行政管理层面，对绩效工资考核的重要性认识肤浅，认知度低、员工意识淡漠，还未转移到绩效管理的现实中来，没有危机感和紧迫感，牢骚满腹，不积极主动。

2、有的部门负责人疏于管理，不认真学习公司有关文件，不切实落实公司相关制度规定，造成该得的分没有得到。

3、有的部门未认真研读公司绩效工资考核办法和考核工作制度，对绩效工资考核办法的含义和内容缺乏深刻理解。

4、有的部门不深入学习贯彻公司制度文件，工作没有重点目标，没有完成目标的具体措施和实际行动，制度执行力较为薄弱。

5、个别部门负责人责任心不强，对本部门工作心中无数，业务水平低，把自己混同一般老百姓，工作无进展。

6、卫生环境没有得到足够重视，各部室、车间卫生环境较差，特别是车间办公室和现场，没有达到清洁生产和办公环境要求的标准，主要是物品杂乱、摆放无序，文件、资料、档案管理混乱，地面、台面、橱柜有杂物、污渍、灰尘，墙壁乱贴、乱画，室外楼道、卫生间、顶棚不净，卫生责任区有垃圾等。

7、公司制度执行情况参差不齐，没有达到各项制度、操作规程的规范化标准，考核性制度没有落实到岗位及员工，职能部室考核不到位。

8、各部门计划管理工作薄弱，工作的计划性差、有计划不执行不落实，部门内部对计划工作无标准、无考核、无结果。

9、各部门员工培训流于形式，培训内容有的不切实际，员工业务素质较低，有的回答不了本职工作的操作流程、管理制度等岗位描述内容。

10、5月16日组织了绩效工资日常考核，共发现问题27项，提出了整改意见和整改时限。

二、建立绩效管理体系，深化内涵发展之路

为了促进世林化工公司节能降耗、降本增效、增收节支年度目标的顺利实现，年初开始，就以开展绩效管理主题年活动为中心，着手建立了绩效管理体系，即要求各部室、车间确立一名绩效管理员，企业管理部设立绩效专管员，实行绩效管理体系的垂直领导，从而为全面推行绩效考核搭建管理平台。

世林化工公司绩效管理体系的主要内涵是：将公司绩效工资考核工作和内部市场化建设统筹到绩效管理平台上，实行统一计划管理、统一安排部署、统一协调行动，从而为推进绩效工资考核和内部市场化建设进程提供了驱动力。

为了尽快提高绩效管理员的业务素质和管理水平，企业管理部制订了绩效管理工作制度、绩效专管员和绩效管理员岗位职责及绩效管理工作考核办法，制订了20\_\_年度绩效管理员培训计划，主要内容是：绩效管理理论、绩效工资考核办法、内部市场化实施方案、合同管理办法、制度管理办法、预算与计划、对标管理办法、统计计量工作、档案管理等一系列的相关基础知识与实务，力求打造一支精明实干、

业务娴熟、管理有效、执行力强、团结协作的绩效管理团队。

三、加强业务培训，提高考核质量

按照集团公司关于业绩考核的文件精神，结合世林化工公司的经营特点，制定了符合公司实际的绩效工资考核办法，主要设置五项指标，即联责指标、量化指标、业务工作、约束指标和创新指标。其中联责指标和量化指标是根据实际完成数量计算的，是公司年度经营目标的分解指标，必保实现。业务工作、约束指标和创新指标是工作质量指标，是为了实现公司年度经营目标而提出的工作要求、管理标准和创新方法，这部分考核指标的检查与考核，涉及面广、具体内容繁杂、考核标准要求高，所以，相对难度较大，也是公司实现精细化管理目标的关键所在。

为了做好绩效工资考核工作，企管部对绩效管理员举办了4期绩效管理培训班，还利用考核小组会议对绩效工资考核实际操作进行培训，力求达到考核标准统一、考核口径统一、考核纪律统一，达到公开、透明、公平、公正的目的，尽快提高绩效管理员的业务水平。主要培训内容是绩效工资考核办法、合同管理实施细则、公司招投标管理办法、绩效工资日常考核办法等，提高了绩效管理员的业务水平。

各被考核单位没有消极对待，而是积极整改和完善本部门工作，对照考核标准逐条逐项落实，加大执行力度，努力达到考核目标。党群部按照考核要求建立了档案管理制度，同时对各被考核单位积极进行业务指导，销售部制订了各岗位的考核办法，细化了绩效工资考核办法，把绩效考核工作落实到岗位人头上，技术中心对技术创新项目进行考核，要求各生产部门按月进行推进和调研，人力资源部根据绩效工资考核要求，下达了年度培训计划，并制订了考核细则，各位绩效管理员也积极进行本部门的绩效工资考核准备工作，大家对绩效管理这一新的岗位充满信心，乐于奉献，从而为绩效管理团队建设注入不竭的动力。

四、下半年绩效工资考核工作计划

(一)认真总结上半年绩效工资考核工作，做好下半年绩效工资考核办法的修订、补充、完善，使绩效工资考核工作更加细化、更加适用、更加贴近实际，真正发挥绩效考核的激励作用。

(二)进一步深化绩效工资考核工作，在做好一级绩效工资考核工作的基础上，落实好二级绩效工资考核工作，切实把绩效工资考核落实到岗位人头上，真正实现全员参与考核，拉开收入档次，奖罚分明，以考核评业绩，以绩效论英雄。

(三)把绩效工资考核与内部市场化运作有机结合，目标一致，相互补充，分工协作，共同促进。

(四)做好两个倾斜，第一，向节能降耗、降本增效、增收节支的经营目标倾斜，把物料、成本、财务、销售、采购等量化指标落实到部室、车间、班组及岗位上，层层分解、分级考核、奖罚兑现。第二，向生产系统长周期、安全稳定运行的生产目标倾斜，保运行、保产量、保利润、保安全是绩效管理的重要任务，开展专项绩效管理竞赛活动，将活动内容覆盖到生产各环节，让员工在绩效管理中受益，让公司在绩效管理中发展。

(五)加强绩效管理员队伍建设，打造一支懂管理、会算账、能创新、爱岗敬业、精明实干的绩效管理团队，助力绩效工资考核工作和内部市场化建设，管好物、用好人、理好财，不断推出绩效管理的精品工程。

企管部

20\_\_年6月5日

**绩效考核总结报告范文5**

20xx年，根据总公司下发的关于加强完善绩效考核工作的要求，在公司领导的高度重视下，积极推进全员绩效考核工作，本着规范管理，加强管控，提高效率的目的，特修订并完善了《绩效考核管理制度》。为绩效考核工作顺利推进提供了有力的保障。现将20xx年度绩效考核工作开展情况汇报如下：

>一、完善绩效考核制度

为了顺利推进绩效考核工作，针对我公司具体情况，在原有的制度上修定、完善和补充了我公司《绩效考核管理制度》，新制度充分结合了各部门的工作职责特点，明确了绩效考核的指导思想、考核的范围、对象、考核的.内容、考核的方法、要求及考核的时间跨度。更加全面、细致，可操作性、实用性更强。使我公司的绩效考核管理更加规范化。

>二、考核进行情况

我公司绩效考核工作，始终本着客观公正的考核原则，实行上级与下级层层考核的方法，实行分数制度，打分内容主要涉及德、能、勤、绩、廉五个方面。每月、每季度由部门负责人从工作效率、工作能力、遵章守纪、上进心、精神文明等方面进行评分，年终，取四个季度考核的平均分作为年度考核结果。

在工作中，各部门负责人加强了对员工工作过程的监督与管理，在考核标准中记录员工工作中的关键事件，通过记录，更好的发现了工作中的问题，能够及时责成改进，同时也能够及时发现员工的点滴进步，给予认可。在考核过程中，各部门负责人都能尽职尽责的对待考核，坚持原则，并且严格按照考核细则打分，保证了考核结果的准确性和真实性。

通过考核，充分体现了领导重视，全员参与，真考核，避免走过场，以绩效考核为契机进一步完善了各项制度，明确岗位责任，理顺了工作关系，改进了工作中不规范的现象，同时，进一步增强了职工的责任感，激发了职工的工作热情。

>三、公示考核结果

在每月考核结束后，通过公司公示栏公布考核成绩，使各部门员工认识到自己在考核期间内主要的工作成绩与不足，提高了干部职工的工作积极性和主观能动性，重点突出岗位劳动和业绩贡献，员工的收入与其岗位责任、工作业绩挂钩，完全打破了以往论资排辈、好坏一样、平均主义等诸多弊端，绩效考核真正起到了对职工的激励作用，从而改进和提高了工作效率。

总体来说，我公司在20xx年的绩效考核工作取得了较为满意的效果，在今后的工作中，我公司将再接再厉，进一步修订绩效考核管理制度，及时收集职工的建议和意见，相互沟通，协调工作，使单位的绩效管理更加规范化、细致化。为公司更好的发展而努力奋斗。

**绩效考核总结报告范文6**

201X年度的考评工作已经结束，因种种原因，考核之后的“绩效面谈工作”直到上周才基本完成。现将与被考核人员的沟通、面谈情况以及从中反映出的问题总结如下，既为总结上年度在考核工作中的经验，也为本年度考核工作的改进提供参考。201X年底，非业务部门上海公司参与考核的人员共有24人，除离职的和因工作忙暂未沟通的人员外，实际参与面谈沟通的人共有20人。

1、存在是“绩效工资”还是“年终奖金”疑惑的现象。因201X年集团的绩效、薪酬制度进行过改革，取消了每季度的“绩效工资”，取而代之的是“实施年终考核，年终奖根据集团效益确定”的激励措施。然而，因种种原因，一部分员工的头脑中仍然认为年底的考核是为了“绩效工资”的发放，而不是“年终奖金”的发放。对于一部分在201X年底得到过“年终奖金”的人员来说，年终奖金是公司对个人在本公司一年工作的认可，不论多少，是公司对个人在公司一年工作表现的评定，“每家公司的员工都应该有”的观念在一部分人员的大脑中已经根深蒂固，所以，分数多少也无所谓。

2、个别岗位持“现在做绩效沟通没有意义”的观点。因种种原因，201X年底在“考核的实施”环节完成之后，并未做“绩效面谈”，所以，当此次与被考核人面谈时，认为“没有意义”、“工作忙”、“奖金都发了，面谈还有什么作用?”的现象还是存在。

3、大部分岗位对“绩效管理流程”存在“不是很清楚”的现象;当与被考核人员沟通时，普遍反映出对“制定考核计划，编制评估指标，绩效辅导，实施评估，绩效面谈和绩效结果的应用”绩效管理的这六个循环阶段不了解。“进行到了哪个环节不是很清楚，接下来会有哪些环节也不是很了解”，基本上是走到哪一步算哪一步，上级要求做什么自己就做什么，作为被考核人个人，基本上是处于“盲目的”状态。

4、个别岗位对“自己的考核指标”存在“不是很清楚”的现象;作为被考核者，不论是考核之前还是实施考核的时候，员工个人均应知道“考核哪些方面、考核指标有哪些”。但此次沟通发现：

有个别人员直到此次面谈时仍旧不知道对自己的考核的指标有哪些。

5、个别岗位对“考核指标的准确性”有异议个别岗位的人员认为考核表中一些指标不能够很准确的评价自己的工作，但对“什么样的指标才能够评价自己的工作”却未有很好的建议。

6、个别岗位对“评分人的确定”有不同意见----此问题在部门经理层尤其突出;201X年实施考评时，打分人确定的原则已明确：

“对基层人员的打分，由部门经理评定，总经理核准;对部门经理的打分，由上级、平级和下级共同评定”。此次沟通发现，个别基层员工并不清楚此流程，而部门经理却认为此评分人确定的原则值得商榷，即：

“上级”更应该是有工作中有直接联系的上级，“平级”应是对某一项指标的评定而不能是全部指标，“下级”对自己的工作根本不清楚，应该取消下级评分。

7、大部分基层人员对“自己的得分”存在“不是很清楚”的现象;201X年，因种种原因，评估实施结束之后没有进行绩效面谈，所以大部分被考核人并不清楚自己的最终得分。当告知他们最终得分时，大部分基层人员提出过“评分结果是如何得来”的疑问。

8、存在“最终评分尚未确定，而被考评人却已经知道分数”的现象;集团自实施绩效管理工作以来，就已明确“任何部门、任何人，不得随意泄露与被考核人相关的考核信息”，但本次的沟通，却发现部分人员“事先”已知晓了个人的得分，尽管他们所知晓的分数并不都是最终核定的分数。

9、大部分人员对“评分结果的应用”存在“不是很清楚”的现象;大部分被考核人员认为评分的结果就单纯是为了“发奖金”，就是为了发奖金而考核，而对于评分结果将是“工作反愧工作评估、职位晋升、薪资调整等一个很重要的参考”并不是很清楚。

10、大部分人员对“奖金发放的标准”存在“不是很清楚”的现象;集团在201X年考核分数出来之后，经向上级领导报批后，明确了奖金发放的标准，简而言之为“

**绩效考核总结报告范文7**

绩效考核是人力资源部的核心工作内容，也是公司的20xx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

(附:)

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:

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。

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,所以这部分考核是基本有效的。

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。

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。

4、 推动问题

考核在没有形成习惯之前，考核推动仍然是一个很重要的问题，考核的推动除了人力资源部的强力推行之外，中高层领导的强力推动是关键问题，本次职能部考核试行部门较少，推动问题不是十分明显，但如果在全公司全面推广的话，推动问题则是整个考核体系全面推行成败的关键。

针对以上问题，下一步人力资源部的主要解决办法如下：

1.探索与改善，在实践中不断的\'优化考核体系;

2.通过引导培训，逐步的导入考核理念，逐步形成考核习惯;

比如：最近的的培训，及针对物流系统经理层与员工层的二次引导培训。

3.加强沟通：

人力资源部加强与试行部门之间的沟通与引导工作，并通表格或其它各种方式引导部门经理与员工之间的考核沟通与互动。

4.强力推行：

以人力资源部牵头，自上而下强力推行，其中的关键是中高领导的推行力度，所以人力资源部的工作重点就是：加强绩效考核系统面向中高层管理者的推销工作。

5.与绩效挂钩

只有与绩效挂钩，才能充分引起员工的重视，也才能够充分暴露一些原来无法暴露的问题，然后通过调整达到考核体系不断优化的结果。最终考核体系才能真正达到激励员工不断改进绩效的作用。

>三、考核的下一步工作目标与工作思路

工作目标：建立并全力推行有效的、切合公司实际的绩效管理系统， 工作思路：

职能部的考核试行结果证明该系统是有效，能够实现公司向目标化管理方向发展(5-7月)。

9月份人力资源部将着手对该绩效考评系统进行全面客观地评价，并提出在物流系统推行的具体措施。并同时开始进行前期的培训与引导工作。

10-12月(三个月为一个考核周期)将实现行政、人力资源、财务三个部门员工绩效考核结果与薪酬挂钩，具体操作人力资源部将拿出暂行条例。物流部门将逐步实现绩效与薪酬挂钩(确保在下年年初实现)。

下年上年，将已经在公司运行的较为成熟的考核系统在全公司进行推广，最终在公司实现切实可行的、有效的、支持公司整体战略的绩效管...理系统。

**绩效考核总结报告范文8**

一年来为全面提高临床护理质量和服务水平，迎接“优质护理服务示范工程”考评，护理部在医院各级领导的关心支持下，通过各科护士长的精诚合作和全院护士的共同努力，我们的护理工作主要放在“以病人为中心”、“以提高护理质量为主题”、抓好“基础护理”特别是病人各级护理，尽力确保医疗安全，全年没有重大的医疗护理事故和差错发生，顺利完成各项工作，现总结如下：

>一、思想道德修养方面

认真学习“慎独”精神，确保医疗安全。

积极参加各项有益活动，做好病人的健康教育工作，以服务病人奉献社会为宗旨，以病人满意为标准，全心全意为病人服务。

>二、人文管理

努力为护士争取权益，“xx”国际护士节向医院领导争取，得到领导的大力支持，护士每人买一双“护士鞋”过节费每人发xx元。

>三、人力资源管理方面

能真正根据科室人员情况，病情特点，所需专科护理人员以及护士实际能力进行科学调配，确保医疗安全，科室忙需要互相支援而进行调配是常有的事，其它工作需要调配的话如下：

xx月xx日，护理部xx主任参加县卫生局对民营医院的评价检查工作。

xx月xx日，在xx交界处发生大型车祸，护理部xx主任及若干名护士长在急诊科指导并参加抢救。

xx月xx日，配合县卫生局选派xx名主管护师分成xx批，各xx个月帮扶xx中心卫生院，为基层卫生院带去护理技术，提高基层卫生技术人员的素质，促进基层卫生发展。

xx月xx日，派xx名护士参加xx县科技文化卫生“三下乡”(建设站)活动，测血压近xx人次，发放健康宣教材料xx多份。

xx月xx日，派xx名护士参加县委宣传部举办为期两天的“海峡两岸文化节”的保健工作。

xx月xx日，派xx名护士参加xx县中小学生田径运动会为期三天的保健工作。

xx月xx日，派xx名护士参加xx市政协医疗专家xx村义诊咨询活动，测血压xx人次，血糖监测xx人次。

>四、增强法律意识

认真学习《医疗事故处理条例》及其法律法规，并积极参加医院组织的医疗事故处理条例培训，多次组织护士长及护理人员学习，让护理人员意识到，社会主义市场经济体制的建立，法律制度日益完善，人民群众法制观念不断增强，依法办事、依法维护自身的合法权益已成为人们的共识，现代护理质量观念是全方位、全过程的让病人满意，这是人们对医疗护理服务提出更高、更新的要求，因而丰富法律知识，增强安全保护意识，使护理人员懂法、用法，依法减少医疗事故的发生。

>五、规范护理工作制度

深化卫生改革，我院推行综合目标管理责任制，开展医疗质量管理年活动及创等级医院评审的活动，对护理工作提出了更高的要求，因而护理部认真组织学习新条例，学习护士管理办法，严格执行注册护士执业，根据等级医院评审标准，结合我院实际，重新完善修定护理工作制度，明确各级各班护士岗位职责，规范护理操作规程，并修定了护理质量考核标准，使护理工作有章可循、有法可依、逐步使护理工作制度化、标准化、规范化、科学化管理。

>六、加强业务学习，努力提高护理队伍素质

1、加强爱岗敬业教育，贯彻“以病人为中心，以质量为核心”的服务理念，提高了整体护士素质及应急能力，全年的病人满意度提高到xx%。

2、加强业务学习，护理部每月组织业务讲座，共计xx次，护士长、护理骨干积极认真授课，获得了满意的效果，科室坚持每月一次业务学习，每周一题晨会提问，坚持危重病人护理查房，加强护理人员三基训练，全年组织xx次护理技术操作考试，考试人数xx人次，合格率为xx%，全院性的三基理论考试xx次，参考人数xx人，合格率达xx%。

3、选派护理人员外出进修xx人，参加培训学习班xx人，外出学习人员回院后安排科内、院内授课，传达新知识新理念新技能，起到以点带面的辐射作用。

4、鼓励在职护士参加护理人员参加护理大专学习，现有本科学历的护士xx人，大专学历护士xx人，有xx名护理人员参加护理大专自学或函授。

5、加强护理技术操作培训，骨科护士xx在xx市护理学会举办的“xx年护理技能操作比赛”中荣获第二名。

>七、加强护理质量管理，提高护理优质高效服务

从护理人员的比例、工作性质、人员分布等各方面充分说明了护理工作是医院工作的重要组成部分，是保证医疗安全优质服务的另一个车轮，因而护理质量的优劣，与医疗纠纷的升、降有关，加强护理质量管理，提高护理质量特别重要。

各科室护士长严格的管理，处处起表帅作用，充分发挥了护士、病人、领导间的桥梁作用，为保证医院护理工作的高效优质服务，做出了很大的贡献。

1、加强质量控制，严格落实制度，认真检查。护理部每月一次不定期检查、督导各科工作质量，每季度一次护理工作全面检查，并及时反馈信息，护士长每周2~4次科室工作质量检查并记录。

2、加强危重病人的管理，护理人员做到熟练掌握护理急救技术，抢救程序及抢救药械的使用，提高了危重病人抢救成功率，急救药械有专人负责管理，做到“四固定”、“三及时”急救药械完好率达xx%。

3、加强病房管理，做到护理单元的整洁，在外环境较差的情况下，努力为病人创造一个清洁、整齐、安静、舒适的休养环境。

4、严格执行查对制度及护理操作规程，减少差错事故的发生，加强基础护理，使基础护理合格率基本达xx%，褥疮发生率为xx。

5、加强护理文书书写质量管理，护士长认真把关，对年轻护士认真传、帮、带，努力提高护理病历质量，护理文书书写合格率达到95%。

6、护理部认真组织护理安全工作会义，对全院各科出现的缺点、差错，认真总结、分析、查找工作隐患，加强护理安全管理，防患于未然，使护理工作到位率较高。

>八、努力作好医院感染管理工作

护理部对护理工作医院感染管理方面能够做到，严格消毒、灭菌、隔离措施的落实，狠抓了护理人员的无菌技术操作，注射做到一人一针一管一带。

狠抓了手术室、供应室、消毒灭菌环节的管理和监测，对各科室的治疗室、换药室等每月空气培养一次。

严格了一次性医疗用品的管理，一次性无菌注射器、输血、输液器等用后，消毒、毁形、焚烧有专人管理，有登记，护理部每季度对全院各科室紫外线灯管强度进行监测有记录，对不合格的停止使用，降低了医源性感染。

**绩效考核总结报告范文9**

今年以来，xxx根据x年绩效管理工作安排部署，始终坚持围绕中心、服务发展、注重实效的原则，结合本科室实际扎实开展了绩效管理各项工作，现将20XX年来工作开展情况简要总结如下：

>一、20XX年绩效管理工作开展情况

1.加强领导，不断完善绩效考核管理制度。为加强绩效管理工作，xxx主要领导负总责，分管领导亲自抓，机关各部门具体落实考核工作。xxx出台了绩效考核实施办法，完善了各种管理措施，加强与牵头部门、责任部门的协调配合，明确责任，细化工作任务，积极化解工作中存在的问题，有力地推进各项工作的落实。

2.强化学习宣传。在完善绩效管理考核体系中，xxxxxx组织本科室人员积极学习绩效管理考核相关新理论、新方法，时刻关注兵团师市相关绩效政策，不断总结绩效管理过程的经验教训，大力宣传xxx绩效管理工作先进典型和经验。

3.大力推进绩效管理工作。在牵头部门领导下，xxx制定了本部门各项考核指标。为正确评价xxx工作人员德才表现和工作实绩，考核指标的完成情况与科室工作人员的年终

绩效挂钩，这样调动了科室人员的工作积极性。

4.认真执行xxx绩效管理考核实施办法。xxx绩效管理考核工作，主要从德、能、勤、绩四个方面进行考评，xxx于6月初制定了20xx年度绩效管理工作考核目标，绩效管理由两部分工作组成：重点目标、解决突出问题。重点目标从xx管理、招商工作、安全生产、---等方面制定了18项管理目标，又从以上管理工作中罗列出4项突出要解决的问题，责任落实到科室每个人。

>二、开展绩效考核工作取得的成效

1.绩效考核工作的开展，是加强xxx干部队伍建设重要基础，对调动干部的积极性、主动性和创造性，完善激励约束机制，起到了重要作用。

与各部门、机关各部门间就管理工作、经营工作方面的沟通比以前多了，达到“发现问题，解决问题”的目的。

3.在绩效管理工作中，由于xx实施了绩效与奖金挂钩的绩效制度，在一定程度上促使机关由上而下都比较重视绩效考核，为提高服务质量和工作效能，确保xxx各项工作任务圆满完成提供有力保障。

>三、存在的`主要问题

1.部门少数人员对开展绩效管理工作的相关文件学习领会有差距，对绩效管理考核工作重视不够。

2.加强绩效管理工作业务知识的学习，进一步提升工作能力。

3.在开展重大项目、重点工作检查与兵师党委领导要求有差距，还需努力查找差距所在，及时整改。

>四、20XX年工作打算

1.严格按xxx年度经营目标，分解好各项指标，科学合理的完成年度考核指标。

2.加强对部门绩效管理相关文件学习，使部门工作人员都能够重视绩效工作。同时，认真做好xxx绩效考核小组交办的各项工作。

3.从xxx和机关工作人员的利益出发，进一步修订岗位工作量化标准，认真做好本科室的绩效考核工作，及时收集机关人员的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使xxx的绩效管理工作更上一层楼。

**绩效考核总结报告范文10**

20xx年，在区政府、卫生局的正确领导和大力支持下，大力加强行业作风建设，着力提医护服务水平，努力构建和谐医患关系，整体工作取得了较大进展，现将我院工作情况汇报如下：

>一、各项指标完成情况

>（一）基本医疗服务与医疗安全

我院认真组织实施全员“三基三严”培训，定期进行考核，通过各种形式督促业务人员加强技能学习，不断提高基本技能和理论水平，较好完成今年基本医疗服务工作，全年门诊就诊xxxxx人次，比去年增加了xxxxx人次，住院xxxxx人次，比去年增加了xxxx人次，业务收入xxxxx元，比去年增加了xxxx元，病历书写合格率达100%，处方书写合格率达xxxxx。全年全院无医疗事件发生。

>（二）新型农村合作医疗工作

继续开展了及时住院报销和门诊统筹汇总工作，严格执行就诊审核程序，及时准确报送各种信息，做好宣传和公示工作。xxx年我院住院xxx人次，报销资金xxxxxx元；门诊报销xxxxx次，报销资金xxxxxxxx元，较好完成了今年新型农村合作医疗工作。

>（三）我院内部开展活动情况

为认真开展好“三好一满意”活动。做到服务好、质量好、医德好，群众满意，我们将创先争优活动与医院开展“三好一满意”活动结合带来，在院内组织全体职工学习先进事迹；学习全区卫生系统关于开展好“三好一满意”活动的重要精神，结合我院的实际，狠抓责任目标的落实与医院规章制度的\'落实。

在具体工作中，成立了考核小组，每周对全院的工作实行一次大检查，每月对责任目标完成情况实行考核，将考核与绩效工资挂钩。实行月会制度，每月组织全体职工学相关业务知识、规章制度、通报当月考核工作存在的问题，及下月的工作要求。通过以上措施，院容院貌得到了明显的改善，医德医风进一步得到体现，举报、投诉明显减少。

>（四）综合管理

xxxx年，本院无干部、职工上访事件；单位无刑事案件、治安案件和重特大安全事故发生；本院无“两非”案件发生；没有开具假计生证明；本院职工无政策外生育；出生实名制登记齐全；能够及时传达上级有关文件精神，不折不扣地完成上级布置的各项工作任务。

>（五）评价与监督

20xx年，我院加强对医务人员的职业道德素质和服务水平的监督。全面推行院务公开制度：医院的服务流程、收费标准、行风建设等向社会公开；医院的重大决策、财务收

支情况等向院内职工公开。加强医患沟通，对群众反映的问题指定专人进行处理，限期解决，自觉接受群众监督。严格落实住院患者各项知情同意制度，不超标准收费，规范医生用药，坚决杜绝“开单提成”和“大处方”现象的发生。每季度定期召开一次患者及群众座谈会，开展问卷调查，努力达到社会公众满意、单位职工满意。

>（六）财务管理

我们严格执行财务预算制度和会计制度，所有现金均按规定的使用范围使用；业务收入均存入专户，使用财政统一票据，做到当日发生，当日入帐，并定期结算，收费使用统一票据，票款相符，大额资金使用均通过院务会讨论执行民主决策；固定资产的购置、变卖、报废均严格执行报批制度。

>（七）医德医风和纪检工作

本院严格执行医德医风相关规定，坚持廉洁行医，无收受患者红包行为发生；认真贯彻落实党风廉政建设和反腐纠风工作，切实抓好党员干部党风党纪教育，对药品集中采购、招投标，设备采购，各项公共资金运作等没有出现违规违纪情况。

>二、下一步工作打算

我院绩效考核工作，在卫生局正确指导下，正有条不紊地稳步推进，取得了一些成绩，但还存在着一些问题，在新的的一年里我们将工作目标计划书进行一次梳理，对已完成和未完成的目标任务进行备案。我们坚信：全院干部职工团结一心，克服困难，团结奋进，开拓进取，在下一年工作中就一定能取得更大成绩。

**绩效考核总结报告范文11**

时光荏苒，20xx年在一片有序的繁忙中将要过去了，回首过去一年，内心感慨万千。总结是一面镜子，通过总结可以全面地对自己的成绩与教训、长处与不足、困难与机遇进行客观评判，为下一步工作理清思路，明确目标，制定措施，提供参考和保障。因此，我做出如下总结。

>一、对一年来工作的回顾，各项工作的完成情况

过去的一年，绩效考核工作在各部门员工的通力配合下，取得长足的进步，这与公司领导前期对员工的绩效理念的灌输是密不可分的。

1、绩效一词已经成为了员工关心的话题，绩效考核在某种程度上深入人心，得到了广大员工的理解与支持。各部门员工从绩效考核中得到了实惠，使得大家积极参与，共同进步。

2、员工绩效考核从一线员工的质量考核、产量考核、执行力考核和成本考核等，到管理(计时)员工的工作内容考核全面展开并取得了一定的成效，调动了员工的工作积极性和工作热情。车间员工的考核数据做到了按日提取，例如总装的成品检验记录。

3、在厂长班长和质量主管的配合下，考核数据做到了及时准确，为切实做到员工考核结果的准确性有效性做出的贡献。

>二、工作目标没有达成的失误和问题。纵观整个10年，考核工作还是有些不足与缺憾

1、部分考核细则未做到及时的修改，脱离客观实际，致使个别部门考核出现了与真实情况相矛盾的不合理情况。(例如板筋车间的产量考核，由于板筋车间的.员工生产任务是由班长进行分配，致使考核过程中的产量指标很难确定，出现了个别的不合理的情况发生。)

2、个别员工素质低，不能按时准确提供考核数据，有的员工对考核反映出的负绩效不能接受，应加大考核理念的解释，使员工能够真正理解和接受我们的考核理念。

3、有些本门的员工对考核怀有排斥心理，对考核数据的提供不给予积极地配合，使工作无法有效开展。

>三、下一年度的工作计划与安排。总结的目的是更好的筹划和安排下年的工作计划

1、明确工作思路，下一年度应该沿着既定的工作目标方向和轨道继续前进，避免像无头苍蝇瞎撞，这样会背离考核宗旨而越走越远。

2、对本年度考核工作中遇到的问题找出解决办法，例如各部门平均绩效出现参差不齐的情况，针对这一点应在下一年度逐步引入部门绩效，对不同部门工作绩效结果进一步校正；另外车间批次和产量考核还存在不合理，应该针对出现异常的情况作出具体的矫正措施，例如尾欠批次数量过大的情况，应对其出现的原因进行分析，作出合理的追加规定。其他问题也应该制定出相应的解决办法。

3、加强绩效考核人员的执行情况，做到一切从实际出发，按数据按事实说话，拿出准确反映员工工作情况的绩效结果。

4、积极制定20xx年考核工作计划，消除以往考核中的盲点，做到每个员工都纳入考核工作，进行合理的绩效管理。

新的一年意味着新的机遇和新的挑战，我们决定在现有的基础上再接再厉，更上一层楼，努力打开一个工作新局面。

**绩效考核总结报告范文12**

在金融竞争日趋激烈的形势下，竞争的范围迅速扩大，竞争的程度空前加剧。人才的竞争也愈演愈烈，高素质的人才流动也越来越快。农业银行的经营重点是使营业收入增加，提高工作效率，保持合理的风险控制。而农业银行竞争能力的强弱、经济效益的高低又取决于人力资源管理策略，取决于全行干部员工的积极性、创造性和责任心。因此，作为人力资源管理的重点绩效考核评价体系的建立显得越来越重要。农业银行海南省分行引入绩效激励是从工资改革开始，实行绩效工资，即工资总额=岗位工资+绩效工资。但是，对绩效工资的考核评价至今没有一套完整的方法。如何建立和完善绩效工资考核评价体系，是一项目前迫切需要解决的问题。本人就自己的看法和见解，提出几点意见，以求抛砖引玉。

>一、建立绩效考核评价体系的要求

绩效管理是现代人力资源管理的重要组成部分，而绩效考核评价又是绩效管理的最重要一环，这一点已形成共识。绩效考核评价是企业经营管理者改进工作的一个关键环节，是决定企业员工提升、奖酬的基础。正确的绩效考核评价，能激起员工努力工作的积极性，同是也为农业银行吸引和留住优秀人才提供了保证。而在进行绩效考核评价时，要慎重地选取恰当方法，正确把握关键考核指标，对每位员工进行合理的考核评价，使得人尽其才、才尽其用。建立切实可行的绩效考核评价体系主要应做好以下几个方面的工作：

1、加强宣传。农业银行引入了绩效管理计划，是一项用途广泛的激励方案，是基于农业银行的发展战略，通过员工与其上级主管持续、动态的沟通，明确员工的工作任务及绩效目标，并确定对员工工作结果的衡量办法，在绩效管理过程中影响员工的行为，从而实现企业的目标，并使员工得到发展。通过宣传，使全体员工了解什么是绩效管理，消除和澄清全体员工对绩效考核的错误及模糊认识。目的是通过表彰员工为农业银行发展所做出的贡献，并引导金融服务业的发展。不是管理者对员工挥舞的“大棒”，而是通过考核发现员工工作的长处、短处，使员工的职业能力有所改进、提高。尤其要提升担当考核者的主管们的现代经理人意识和素质能力，真正使他们在企业管理的各个层次发挥牵引力。绩效管理强调员工对农业银行战略业务计划所做出的努力，并实实在在地奖励员工的贡献，这种贡献还应考虑个人及团队的努力。

2、制定岗位标准。要制定一套科学有效的考核标准，必须通过广泛的调查研究，可以通过调查问卷、访谈等方式，加强与各主管和员工之间对各个岗位工作范围、任务和业绩标准的沟通与理解，进行有效的岗位分析，编制岗位说明书，制定切实可行的考核标准，确认每个岗位的绩效考核指标。制定员工的岗位说明书，让员工对自己工作的流程与职责有十分明确的认识。同时，管理者要与员工保持及时、真诚的沟通，持续不断地辅导员工业绩的提升。绩效目标往往略高于员工的实际能力，所以难免在实现的过程中出现困难，出现障碍和挫折;同时由于金融环境的变化，农业银行的经营方针、策略会出现不可预料的调整，随之员工的绩效目标也会作适当的调整。这就需要农业银行的管理者发挥自己的作用和影响力，帮助员工排除障碍，提供帮助，与员工做好沟通，不断辅导员工改进和提高业绩。沟通包括正面和负面的沟通，沟通是贯穿于绩效管理的整个始终，需要持续不断地进行。

3、做好绩效考核工作。首先，认真做好员工平时行为的观察和记录。绩效管理的一个很重要原则就是“没有意外”，即管理者与员工不应该对一些问题的看法和判断出现意外，管理者与员工对绩效考核的结果的看法应该是一致的。为了避免“意外”，要认真记录员工绩效表现的细节，形成绩效管理的文档，作为年终考核的依据，确保绩效考核有理有据，公平公正。其次，绩效考核是一段时间(通常是一年)绩效管理的一个总结，总结绩效管理中员工的表现，好的方面，需要改进的地方，管理者需要综合各个方面给员工的绩效表现做出评价。同时，绩效考核也是农业银行薪酬管理、培训发展的一个重要依据。

4、不断总结和沟通。在绩效考评结束之后，管理者需要对过去一段时间的绩效管理进行有效的分析，全面审视企业绩效管理的政策、方法、手段及其他的细节，找出绩效管理中存在的问题和不足，提出改进的办法，不断改进和提高农业银行的绩效管理水平。绩效管理的关键是要在管理中形成管理回路，形成农业银行成长的正向反馈机制。价值评价作用的有效性，必须要解决好价值分配杠杆作用的发挥。要加强工作本身的激励，要不断创造有挑战性的工作岗位并将之赋予有创造、进取的高绩效员工，给他们创造更大的个人发展空间。考核评价要真正成为农业银行内部成员价值分配的客观、合理依据。同时，让绩效考核评价体系发挥牵引和激发作用，并与人力资源管理的其他环节(如培训开发、管理沟通、岗位轮换晋升等等)相互联结、相互促进。

>二、绩效考核评价体系的内容

绩效考核评价方案应有两个主要的组成部分：农业银行的整体绩效计划由与个人年度业务计划相关的业绩及与同行比较的业绩而定;个人的绩效报酬等级由决定业务单价为关键指标相对应的个人业绩决定。

1、整体绩效计划的业绩：由年度业务相比较的业绩和与竞争对手比较的业绩组成。年度业务相比较的业绩是质量绩效计划模型的基石。每个财政年度开始时，农业银行为资产回报率及营业收入增长两个指标确定目标，资产回报率和营业收入增长这两个指标加在一起得出与计划相比较的业绩。即：与计划相对应的业绩(100%)=股权回报业绩(50%)+营业收入增长业绩(50%)。

与竞争对手比较的业绩：若农业银行要取得成功，就必须密切关注金融同业的情况。考核某支行的业务经营业绩，必须与当地的其他金融机构的经营业绩相联系，如市场占有份额、利息收回率等指标进行比较，确定农业银行的市场定位。当顾客农业银行打交道时，他们通常根据从其他地方得来的经验，有自己对服务质量的预期值。他们不只会与本地方的其他银行作比较，他们还会与在市场上所能找到的高标准作比较。顾客比较农业银行及其竞争对手，因此农业银行必须作同样的比较。这些指标分成三大类：财务指标、顾客满意度指标及员工责任感指标。(a)财务指标：与其他银行相比较，在资产回报率与营业收人增长方面的业绩。(b)顾客满意度。(c)员工责任感。这三项指标的考核结果，分别由上一级行对下一级行进行考核评价后给出。

把相对于业务计划和相对于竞争对手的绩效作全盘考虑后，就可以计算出农业银行的整体绩效计划的业绩。下面的公式表明：若以农业银行某支行满足业务计划及在三项竞争指标中领先，绩效计划就会上升，这样农业银行的业绩计划将达125%。即：某支行的业绩(125%)=股权回报业绩(50%)+营业收入增长业绩(50%)+竞争性业绩(25%)。

2、员工个人的绩效计划报酬

员工个人的绩效计划报酬取决于员工所属支行业绩、员工的报酬级别及个人的当期表现。具体可以用以下公式来表示：S=AXBXC。S表示员工个人绩效计划报酬;A表示员工所属支行业绩——由财务竞争业绩决定，若员工所属支行达到计划，该数值就是100%，竞争业绩良好可另加25%;B表示员工的报酬级别(绩效计划目标)——若支行完成计划，员工完成工作后达到的绩效计划目标;C表示个人的当期表现(个人业绩)——其数值从0到200%之间，100%表示业绩合格，支行应该按季公布考核评价员工的绩效数。绩效计划报酬金额直接与个人是否完成年初设定的目标有关。员工将清楚地知道所能得到的绩效计划报酬。支行每个季度审核过去一个季度的业绩，通过在这个公式中插入合适的数值，员工在每年的任何时候均能计算出他们的绩效计划报酬。原来的方案各支行的员工根本不知道自己究竟能拿到多少绩效报酬，这个方案与原来的方案相比提高不少，因为现在员工可以直观地知道其个人业绩在绩效计划条件下所应获取的报酬。比如说，一个客户经理的个人业绩是130%，绩效计划报酬计算公式如下：绩效计划目标(70%)X员工所属支行业绩(100%)X个人业绩(130%)=绩效计划报酬(91%)。

3、在养老金中加入绩效计划报酬。目前，各支行还存在着两个工资：一个是档案工资，另一个是改革后的工资，即岗位工资+绩效工资，以下称“改革工资”。随着绩效工资越来越成为总报酬中重要的组成部分，有必要把绩效工资计算到员工养老金中去。由于存在两个工资，而现在员工领取的是改革工资，但养老金又是按照档案工资计缴，因此把绩效工资纳入计缴养老金总额，使员工加入绩效工资计划就能从中获益，这也是报酬制度的创新。

综上所述，绩效考核评价体系要体现科学、合理、可操作性，才能真实地反映员工的工作实绩，应能起到改进、保持、发展的目的。绩效考核评价也要同员工的个人发展规划、农业银行的培训计划有机地结合起来，而不仅仅局限于员工的薪资、奖金、升免。同时，农业银行还可以将“双星工程”纳入绩效考核评价体系，不同星级网点、柜员采取区别的奖励激励计划，使绩效考核评价体系更加丰富。农业银行的发展是动态的，绩效考核评价的标准与刻度也应作相应地调整。因此，绩效管理没有结束，只有不断地超越和发展，只有持续地改进和提高。惟有如此，绩效管理才能真正发挥其作用，才能持续不断地推动企业的管理向高水平、高效率方向发展。

**绩效考核总结报告范文13**

20\_\_年我校以县教育局《大通县中小学(职业学校;一、主要工作及取得的成绩;(一)学校管理;1、办学思想;我校坚持正确的办学思想，依据实际制定了石山乡《中;2、领导班子素质;为加强领导班子队伍，调整了学校及中层领导班子，结;充分发挥领导班子的示范带头作用，营造了一种爱岗敬;3、制度建设;为使我校学校管理工作进

20\_\_年绩效考核工作汇报材料 石山乡中心学校——李瑾庆

20\_\_年我校以县教育局《大通县中小学(职业学校、幼儿园)20\_\_年度绩效考核考评体系》为指导，部署全年教育教学工作，实行精细化管理，工作取得了明显成绩，现就我校的教育工作目标完成情况简单汇报如下：

一、主要工作及取得的成绩

(一)学校管理

1、办学思想

我校坚持正确的办学思想，依据实际制定了石山乡《中心学校三年发展规划》，规范办学行为，实行校长负责、中层参与、分级管理、教师监督的民主治校体制，实行校委会议事制度，集体研究、集体决策，保证了学校工作的透明与科学。发挥了党组织政治核心作用和工会的监督保证作用，坚持了校务公开制度，公开的内容涉及到学校工作的方方面面，对教师关注的焦点、热点问题都做到了公开及时，教师的知情权得到了保障，有力推动了学校各项工作全面有序的开展。

2、领导班子素质

为加强领导班子队伍，调整了学校及中层领导班子，结合当前开展的党的群众路线教育实践活动，按照“学习教育、听取意见，查摆问题、开展批评，整改落实、建章立制” 的三个工作环节，完成了活动中的规定动作和自选动作，大力开展了“四风建设”的教育活动，有效加强了领导班子的组织建设、思想建设和作风建设，

充分发挥领导班子的示范带头作用，营造了一种爱岗敬业、树立形象的良好氛围。

3、制度建设

为使我校学校管理工作进一步走上规范化、制度化的轨道，结合党的群众路线教育实践活动中的建章立制工作，修订完善了各项管理制度，充分发挥工会组织的职能作用，就学校的改革发展广泛征求意见，对不完善的制度和条例进行讨论、征求意见、修改完善。如《教师考勤制度》、《绩效工资考核细则》、《教师职称评聘考核个性部分细则》等，充分体现了集思广益、以人为本、民主管理的管理理念。

(二) 教育教学管理

1、教师专业发展

一年来，我校结合实际，在教师中开展“创建民族团结进步示范校”活动，组织教师学习有关的教育法律法规，进一步贯彻落实好教育局党委确定的“十个一”工程，结合学校实际，深入推进民族团结进步示范校建设的工作，细化工作任务，落实责任到人，确保了示范校建设真正落到实处、取得了实效。使教师学有内容、行有榜样，有力地促使教师思想素质的不断提高，其精神面貌发生了可喜的变化，涌现出一批典型的先进代表。为了更好地促进教师的专业成长，我校想方设法竭力为教师提供更多的学习机会，组织体育、音乐、美术教师走出去，到北京等地听课取经学习，注重发挥学校教研组的作用，有计划地组织语文、数学和英语科集体备课45人次，组织中青年教师到互助参加教学教研联谊活动，观摩市、县语文、数学教师名师展示课，组织130人次参加省、市、县各项学习

培训，106名教师参加网络培训。实施青蓝、帮带、结对工程，大胆使用一大批年轻教师，给他们压担子放在重要的工作岗位上磨练，使不少年轻教师脱颖而出成为教学新秀。由于我们不失时机地为教师的学习培训提供了空间和机会，使广大教师不断走向成熟，为学校全面课改工作提供了保证，教师的教育教学工作得到了学生的普遍赞许。

2、德育工作

(1)学校德育常规工作有计划，团(队)各班主任德育工作计划切实可行，措施具体，科任教师根据教材内容确定德育目标，渗透德育教育。学校致力于德育评价体系的研究，建立学生成长激励机制，对学生进行以人为本的星级管理与评价，每周开展“星级三好”学生和“文明班级”评定，将传统的班级、学生评价内容科学细化，制定出具体的考核细则和评价方法，针对不同年龄的学生提出不同的要求，增强评价的科学性、操作性和实效性，强调过程管理和评价的多元化、发展性，使评价成为推动学生健康成长的催化剂和主动发展的强心针。通过“学生互评”、“班级综合评价”、“政务处考核认定”的评价网络，每月对班级和学生综合考评一次，健全学生成长记录，对三好学生进行表彰奖励，“文明班级”发放流动红旗，从而形成了强烈的教育和感染氛围，为创建“红领巾”示范学校奠定了基础。

(2)创新教育载体，将民族教育落到实处。我校以“丰富师生校园文化生活”为载体，将民族教育落到实处：一是以班级为单位，举办了以“民族教育”、“民族精神代代传”为主题的黑板报、剪纸、绘画和手抄报展示。二是学校通过“校园之声”广播站，播

放民族教育歌曲，师生学唱民族歌曲。三是积极进行民族教育的校本教材开发，组织回族教师收集资料编写了校本教材《石山风情》，该教材在我校三至九年级开设试教，进行民族教育，普及民族知识，突出民族教育特色，引导学生全面了解回族的特点、礼仪、文化和风俗习惯。四是全校师生开展读书活动，通读了《格萨尔王》等弘扬民族精神题材的好书，观看了《马本斋》等反映少数民族英雄人物的影片，举行了一次以“唱响民族团结曲，舞动民族互助绸”为主题的手拉手文艺汇演。五是以校刊《山麓》为依托，编印了以民族团结为主题的专刊，编写了一篇民族团结《三字歌》，让学生传诵，并在教学楼道内开辟了民族团结教育文化长廊，陶冶学生的民族情感。六是组织师生代表到大通县城关镇烈士陵园缅怀革命烈士进行祭奠扫墓活动。七是举行座谈会，探讨民族团结教育工作的好经验、好做法，积极化解存在影响民族团结的矛盾，维护学校团结稳定。这些内容丰富多彩、生动活泼的民族教育活动，既丰富了学生的课余文化生活，又创设了浓厚的校园民族文化氛围，给民族教育活动赋予了活力。

(3)实施扶困工程。使贫困、学贫、问题生帮扶得到妥善解决。

一是大通民营企业家赵启成先生为962名学生捐赠校服，价值7万余元。从外事办争取到部分彩虹计划资助名额，对我校10名家庭贫困中小学生进行资助，每年每生250元。上海东方航空公司和西宁市红十字会捐助牛津英语词典100本。爱心人士孔玉珏女士捐赠棉鞋50双，棉袜80双。二是班级为学困生建立学习档案，对学困生制定转化措施，每位教师对学困生都有辅导记录。三是对违规

违纪，言行缺陷的学生，坚持“晓之以理，导之以情”的教育原则，严禁任何人对违纪违规、言行缺陷学生实施体罚和变相体罚，对学生实行停课等处罚行为，学生操行评语要求人本化，多发现学生的闪光点，多用激励性语言。

3、教学工作与质量

一年来，我校针对教学工作中的薄弱环节，从管理、教师和学生三方面找原因，找出存在问题，召开教学质量分析会，研究解决问题的对策，在教学管理中加强对教师教学的过程性管理，开展教学示范课、诊断课、评价课活动，实现了教学常规工作“六认真”。同时，结合教育局《教学常规管理细则》的要求，严格落实新的课程方案，开齐课程，上足课时，认真落实《国家学生体质健康标准》，保证学生每天锻炼1小时，使学生体质标准良好率达到80%以上。保证每周1节健康教育课，使学生健康知识知晓率达到90%以上，规范开展学生健康体健工作，为学生建立健康档案。中小学教学质量在原有的基础上得到了进一步的提升，特别是初三毕业生的教学质量在全县33所学校中位于第5名。

4、普及程度及招生

(1)小学入学率，初中入学率;小学辍学率

，初中辍学率。

(2)认真贯彻义务教育阶段小学就近面试入学制度，初中招生111名，一年级招生138名，完成招生任务，编班实施随机、常态编班，小学班额平均人，初中班额平均42人。

5、教育科研

学校高度重视校本教研工作，继续深入研究三段式教学模式，

**绩效考核总结报告范文14**

根据煤业公司提出的20\_\_年为规范化管理年的目标要求，自今年元月份以来，分公司立即制定了《员工岗位行为操作规范达标考核总体方案》，各项工作有序开展，一年来，主要做了以下工作。

一、制定总体实施方案，成立组织机构，明确工作职责。坚持以精细化管理为目标，以实现矿井科学管理和科学发展为指针，以增强全体员工事业心和责任感为基础，通过实施岗位员工操作规范考核，强化基础，进一步提升矿井整体管理水平，实现人人都爱岗敬业、遵守岗位规范操作的模范，全面打造高亭司分公司特色一流矿井。成立了以总经理为组长，副总经理副组长，各部门经理为成员的达标考核领导小组，明确了工作职责和目标任务，今年全矿要消灭矿井重大安全隐患，确保全年安全目标的实现，矿井质量标准化达一级，各工种员工岗位操作规范考核达目标的要求。

二、组织全员培训学习，熟悉岗位操作规范标准，提高员工规范操作意识。分公司结合本矿的实际，先后编制了《员工岗位操作通用标准手册》和《员工岗位作业规范实施细则》等两套学习资料，并印刷900多册，发到员工手中，做到人手一册。共化9天时间组织学习，参加学习670多人。学习以后组织了考试，参加考试793人，其中井下514人，地面各工种279人，考核成绩优秀达518人，第一次考试及格率95%，对48个考试不及格的进行了补考，最后考试全部达到了及格。及格率100%。优秀率68%。

三、为了检查员工的学习效果，员工岗位操作行为是否真正达标。分公司从9月份开始进行达标检查考核评比活动。检查考核的项目主要是班前会、班前准备、入井须知、井下行走、作业前准备、操作要领、交接班准备和掌握自救互救知识等方面行为规范，是否学以致用。到11月底止，已经检查考核两批井下员工，从检查考核的情况来看，大部分员工能够遵章守纪、规范操作。据初步统计优秀率达70%，合格率，12月份要把部分井下员工考核和地面员工考核任务全部完成。

总之，分公司员工岗位行为操作规范工作开展的有声有色，取得了一定成效，员工的规范操作意识有所提高，不规范操作行为或习惯性“三违”现象有所减少，通过执行岗位规范化达标管理，真正实现员工行为标准化、操作规范化、工作流程化、措施具体化，达到人人都爱岗敬业、规范操作，最终实现我矿安全生产顺利进行的目标。

**绩效考核总结报告范文15**

20xx年，我局按照《\_长沙县委组织部、长沙县人力资源和社会保障局〈长沙县机关事业单位工作人员全员绩效考核实施办法〉的通知》(长县组[20xx]2号)文件精神，结合工作实际，认真制定了20xx年度全员绩效考核实施方案，不断强化工作措施，努力营造考核氛围，基本上实现了考核范围全覆盖，有效地加强了机关作风建设，进一步提高了行政效能。

>一、加强组织领导

20xx年初，局党组高度重视，召开局党组会议研究，成立以党组书记任组长，局长任顾问，党组成员任副组长的领导小组，制定了考核方案、指标和实施细则。领导小组下设办公室，袁霞副局长任办公室主任。考核办负责组织实施考核，每月定期督查、汇总，及时向领导小组提交考核结果进行审定。

>二、强化考核工作

局考核办把全员绩效考核的基础分定为100分，分为履行岗位职责情况、自身建设情况、评议测评情况和其它阶段性工作，其中岗位职责考核分值占45%;自身建设考核分值占15%;评议测评分值占35%;其他阶段性工作分值占5%。

1、履行岗位职责考核。考核办要求各科室长依据《20xx年度机关科室基本工作任务考核标准》，制定了各科室考核具体实施细则，组织科室长每月对科室成员的履行岗位职责逐一进行考核，科室负责人的履行岗位职责与科室的绩效考核挂钩。

2、自身素质建设考核。个人自身建设考核的参考依据是日常考核登记干部职工的政治理论学习、集体活动参与、考勤、请休假、政务信息完成等。考核办在个人提交《自身素质建设考核自评表》和科室负责人提交《自身素质建设考核测评表》的基础上，采取纪检监察、机关支部、办公室牵头，各科室配合，领导小组不定期抽查、督查和调研的方式，全面掌握各科室和个人工作的整体情况，从而客观、公正地评定《自身素质建设考核汇总表》。

3、评议测评考核。20xx年年底，局机关绩效考核办组织民主评议会，要求全体干职工述职述廉，现场发放测评表，对所有考核人员从德、能、勤、绩、廉等方面进行民主测评，评为优秀的计100分，称职的计90分，基本称职计80分，不称职计60分，并交党组审定。

4、其他阶段性工作主要指阶段性中心工作或主题活动，表现突出的提交局党组讨论审核酌情加分，造成不良影响的酌情扣分。

>三、注重方式方法

全员绩效考核分为日常考核和年度考核两部分，在日常考核中，主要进行履行岗位职责考核和自身素质建设考核。在年度考核中，主要进行评议测评考核和其他阶段性工作。在方式上采取以定性考核与定量考核相结合，定量考核是以各科室业务工作任务目标、政务信息、计划生育、新闻宣传等可量化的任务完成情况为内容进行考核;定性考核主要从工作业绩、制度落实、队伍建设、反腐倡廉和精神文明建设等方面进行评价。20xx年12月下旬，考核办通过综合个人履行岗位职责工作情况、自身建设情况、评议测评情况，阶段性重点工作情况，汇总计算出个人年度绩效考核得分，并整理归档，报领导小组审定，确定考核等次。通过采取民主测评、科室互评、服务对象回访等方法，考核办基本上能全方位对全局干部职工的工作实绩、自身建设、服务质量及社会形象做出客观、真实地评价。

>四、建立健全机制

**绩效考核总结报告范文16**

本年度绩效考核工作总结，是每一位从事绩效管理工作的HR(特别是绩效主管或经理)应当要完成的一项重要工作，主要有两大部分的工作内容。每当一个经营管理年度结束后，从事绩效管理工作的HR，都要对整个年度的绩效管理工作做一个年终总结，这也是年度绩效述职所要求完成的工作。既要肯定取得的好成绩，也要分析工作中存在的不足和问题，沉淀好的做法和经验。主要分析内容如下：

绩效管理年度工作计划完成情况(哪些已完成哪些未完成结果和原因分析);全年绩效管工作中的亮点;工作中存在的不足和问题以及改进计划;值得借鉴的经验和教训。

绩效管理体系运行效果分析与检讨，主要目的是评估绩效管理体系自身的运行效率和效果，诊断与分析绩效管理体系中存在的问题，并制定相应的改善措施进行完善。

在完成xx后，就要开始着手20xx年度绩效管理工作规划和准备，主要包括20xx年度绩效管理的“体系规划、工作规划及工作准备”三个方面。

第一，根据公司战略及xx年度经营计划和目标，制定20xx年度绩效管理工作的总体目标和政策，明确20xx年度绩效管理的工作重心和方向，确定相应的绩效管理策略和目标;

第二，根据xx年组织架构和业务流程的调整以及人员任免情况，适当调整20xx年绩效管理的组织方式和运行方式;

第三，根据xx年度绩效管理工作的总体目标、方向、管理策略、工作重点以及组织方式等，再结合xx年度绩效管理体系运行效果的分析和检讨结果，开展具体的绩效管理体系规划，包括绩效管理制度、考核办法、考核方案、考核流程及相关表单等。一般来说，每个公司的\'绩效管理体系都比较稳定，年度绩效管理体系规划通常只需要在原有的体系上进行诊断、调整和优化即可。

年度绩效管理工作规划，是对公司全年绩效管理工作任务的部署、计划和安排。需要根据公司战略和年度经营计划、xx年度绩效管理体系运行效果的分析检讨结果以及xx年度绩效管理体系规划三个方面进行综合分析，逐个确定20xx年度的重点工作项目，明确每个项目的工作目标、评估标准、责任人、行动方案、时间进度、可能遇到的问题/障碍/挑战、相关对策以及资源分配和支持等。

同时，需要建立年度绩效管理工作规划的管理机制，制定年度绩效管理工作规划跟进表，适时跟进、反馈和调整跟进表中的工作项目，确保年度绩效管理工作计划顺利完成。

以上这些绩效管理准备工作，每个公司都各自的不同，要根据公司的实际情况具体准备，而且这些准备工作很可能在年前无法全部完成，但应当开始着手规划和推进，至少应当在20xx年3月底完成，否则可能会影响公司整个经营计划的工作进度。

**绩效考核总结报告范文17**

根据\*\*市和食品药品监督管事局文件精神、贵港市食药（20XX）13号文件等有关文件精神，为充分调动我院员工的工作积极性，提高服务质量和效率，建立按岗定酬、按绩取酬的内部分配激励机制，提高服务水平和工作效率。结合我院实际，我院对在职员工进行了年度绩效考核，现将绩效考核工作总结如下：

>一、成立考核组织

成立以院长为组长，医院理事会为成员的考核领导小组，公开、公平、公正地对每位员工进行考核。

>二、考核原则

坚持公益性的办院原则，实行绩效考核与社会效益相挂钩，坚持公平、公正、公开的考核方式和综合评价、合理量化的考核办法，以基本公共爱眼医服务和基本医疗服务为考核重点，促进我院员工全面履行职责；坚持自我测评与定期考核相结合；做到随时能接受上级领导的`督查考核；考核结果与工作人员收入待遇相结合

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！