# 年终公司员工绩效考核情况及分析

来源：网络 作者：青苔石径 更新时间：2025-03-08

*R>××××年是公司面临各种困难和考验的一年。为了客观、公正、公平、实事求是的评价每个员工在××××年中表现，找出今后努力的方向，组织好年终员工绩效考核，行政人事部专门下发了考核通知，就考核的范围、方法、步骤、目的等提出了具体要求，现将这次...*

R>××××年是公司面临各种困难和考验的一年。为了客观、公正、公平、实事求是的评价每个员工在××××年中表现，找出今后努力的方向，组织好年终员工绩效考核，行政人事部专门下发了考核通知，就考核的范围、方法、步骤、目的等提出了具体要求，现将这次员工绩效考核的整体情况汇总分析如下：

××××年年终公司员工绩效考核情况及分析

××××年是公司面临各种困难和考验的一年。为了客观、公正、公平、实事求是的评价每个员工在××××年中表现，找出今后努力的方向，组织好年终员工绩效考核，行政人事部专门下发了考核通知，就考核的范围、方法、步骤、目的等提出了具体要求，现将这次员工绩效考核的整体情况汇总分析如下：

一、本次考核范围：为入司×个月以上的在岗人员（含马寨×××人），不包括公司领导班子、部门正职。

二、本次绩效考核结果：（如下表）

部门

总人数

参评数

参评率

其中

优秀

人数

优秀

率%

良好

人数

良好

率%

合格

人数

合格

率%

不合

格数

不合格率%

生产部

×××

×××

××%

××

×.×%

××

××.×%

××

××.×%

×

×.×%

市场部

××

××

××%

×

×

××

××.××%

×

×.××%

×

×

食品厂

×××

×××

××%

××

×.×%

×××

××%

×××

××%

×

×.×%

品控部

××

××

××%

×

××%

××

××%

×

×

×

×

采购部

××

××

××%

×

××.×%

×

××.×%

×

××%

×

×

财务部

××

××

××%

×

×%

××

××%

×

×

×

×

行政人事

××

××

××%

×

×

××

××.×%

×

××.×%

×

×

合计

×××

×××

××%

××

×.×%

×××

××.×%

×××

××.×%

×

×.×%

三、员工绩效考核结果分析：

×、考核成绩总体分析

本次考核参评总人数×××人（含马寨×××人）,参评率为××%；本次考核优秀人员共计××人,占参评总人数×.×%；考核良好人数×××人，占参评总人数××.×%；考核合格人数×××人,占参评总人数××.×%；考核不合格人员×人,占参评总人数的×.×%；考核结果整体较××××年上半年有一定的降低，各部门优秀率、良好率明显降低，生产部、食品厂出现不合格率。在××××年工作中，广大员工按照公司追求卓越、挑战自我、专业专注的精神要求，严格要求自己，继续使公司的经营业绩保持行业领先地位。本次员工绩效考核整体情况基本与公司整体生产经营情况保持了正相关联系，反映了目前公司员工队伍的现状，中间的多，大部分表现良好，两头小（优秀和不合格比例小）。

从被考核的要素分析，员工的工作责任感、纪律性、团队协作、成本意识在公司开展的各项培训和管理活动中得到了进一步的提升，能够积极踊跃的参加公司及部门的学习活动，使工作技能和责任意识逐步加强，员工素质得到整体提高；但员工整体工作创新精神不足，业务技能需进一步提高。

×．考核人员分类分析：考核共分为班组长及以上管理人员、生产技术人员、业务人员及办公文员四大类。

（×）考核优秀、良好人员主要集中在班组长及以上管理人员、部分办公文员、业务骨干及技术骨干。这部分人员是公司的中间力量，他们的素质和表现，对××××年全年工作任务的完成，起着关键的作用。从这次考核结果看，在××××年工作中，该部分人员在组织领导能力、责任感、培训授权指导、成本意识等考核要素方面成绩较为平均，反映公司基层主管及关键岗位人员工作能力较强，能够以严谨的工作作风和较强的责任心创造良好的工作氛围，但需要加强岗位创新工作的开展，同时加强对责任部门的创新性工作及挑战性工作的推动，培养下属及自身的创新精神，突破岗位传统思维局限。

（×）考核合格的人员主要分布在生产及业务岗位，非技术、非关键岗位，该部分人员能够坚守工作岗位，利用一定的工作经验及较好的工作态度，较好的完成本职工作。但因自身、部门创新挑战意识的限制，工作创新需大力改善；进行自我学习，加强与相关岗位的交流，积累更丰富的工作经验，提高工作业绩。

（×）本次考核不合格出现在生产部、食品厂马寨一般劳力性岗位，集中体现在工作态度及责任感、纪律性较差；在新的一年里，各部门需加大员工管理教育力度，做好转化工作。

×.部门分析

本次考核，各部门优秀率、良好率及合格率存在一定的差距，采购部与品控部优秀率相对较高。与上期考核相比，各部优秀率、良好率明显降低，各考核要素中，被考核人工作业绩评价较低致使整体结果优秀率降低，但员工在纪律性、工作态度、工作能力方面能保持较好的考核结果。良好率各部门相差不明显。

由此现象可看出，首先，各部门对人员的考核要求以及人员对自身的要求因岗位工作的不同存在相对的差距，此差距引起在相同的考核标准下，出现不同的考核成绩；其次，各部门岗位的分布、人员整体的综合素质高低，直接导致考核成绩的差异；因此，考核中成绩较低的部门需加强人员管理及培训，降低部门之间人员素质的差距，考核成绩较好的部门要严格控制考核标准，拉开员工的考核成绩，提高考核公平性，以促进优秀员工更好的工作，合格的员工努力向良好、优秀的员工发展。

×．考核项目和内容分析

公司整体员工在工作态度、工作效率等方面能保证达到公司的考核标准，自评与组织评分能基本保持一致，与××××年上半年及去年同期考核结果相似，但生产及业务岗位人员在工作目标及业绩、工作任务等指标完成情况与××××年同期相比，存在一定的差距，与公司制定的标准差距甚远；普通职员的工作协调能力、管理人员的领导能力、创新精神、培训授权等自评与公司考核标准存在着一定的差距；因此，公司需加强各岗位及职务的员工相关知识的培训及部分员工的培养，增强员工的责任感及敬业精神，提高员工的岗位技能及工作能力，提高基层员工的综合素质，进而增强企业的竞争力。

×．各部门对考核都比较重视，均能组织相关参评人员对考核要素进行学习，统一考核标准，能够保证考评的公平、公正，并且整理各种指标完成情况及岗位工作规范，为员工进行自评提供依据。各部门都能客观、公平的对考核结果进行分析，查找优缺点，与部门综合管理进行结合。

××××年×月×日

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！