# 年度绩效考核总结报告(模板18篇)

来源：网络 作者：雨后彩虹 更新时间：2024-06-08

*报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。年度绩效考核总结报告篇一20xx年，我局按照市委、市政府的统一部署...*

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告帮助人们了解特定问题或情况，并提供解决方案或建议。下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**年度绩效考核总结报告篇一**

20xx年，我局按照市委、市政府的统一部署和市效能办的指导下，坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想和以科学发展观为指导，认真贯彻市委、市政府关于加强机关绩效建设的有关精神，紧紧围绕机关效能建设，教育机关干部职工树立公仆意识，增强服务意识，以转变机关作风为重点，以建立办事高效、运转协调、行为规范的机关事务管理体系为目标，加快机关事务工作管理科学化、保障法制化、服务规范化建设，促进机关绩效建设工作，现将一年来的工作情况总结如下。

(一)领导重视，措施到位。局党组高度重视机关绩效建设，把绩效建设列入党组、行政工作的重要议事日程，作为一项重要工作来抓。机关绩效建设工作领导小组由党组书记沈家文同志担任组长，副局长朱上真同志为副组长；办公室、房产基建科、行政管理科的负责人为成员。领导小组下设办公室，具体抓好机关绩效建设工作的日常工作。局党组书记、局长沈家文同志提出：要以绩效建设为动力、逐步建立奖优罚劣、鼓励创新的奖惩机制，通过量化标准来检验工作实效，确实解决机关事务工作中存在的问题，真正树立起满意机关后勤人形象，局党组成员对照分工，认真履行职能。效能建设领导小组认真负责，扎实抓好绩效建设工作。局党组会、局务会及有关专题会都强调，各科室要按照“一岗双责”的要求抓好机关绩效工作，严防走过场，要指定专人负责绩效建设工作的协调，确保组织领导落实，分工责任落实，方法措施落实，各项目标落实。局机关的绩效建设工作，已形成主要领导亲自抓、分管领导具体抓，办公室牵头，房产科、行政科等职能科室齐抓共管的工作机制。

(二)深入宣传，强化教育。20xx年，我局在机关绩效建设工作中，紧贴机关事务工作实际，强化宣传教育手段，做到学好文件，领会精神，统一思想，提高认识。

1、抓好学习。坚持每周一下午的政治业务学习制度，通过会议传达文件精神、布置业务工作、查找工作中薄弱环节等形式，营造机关绩效建设的浓厚氛围，使机关干部职工提高了对开展机关绩效建设重要性与必要性的认识，增强做好机关事务工作的使命感与责任感。

2、抓好结合。

一是突出一个主题，就是“科学发展、四求先行，干事干净”，坚持解放思想求先行、以人为本求先行，好字当头求先行，持续运作求先行，在干干净净干事的机关事务工作实践中，真正推动科学发展观在机关事务工作的贯彻落实。

二是结合机关后勤保障的各项任务，将机关绩效工作与机关事务工作有机结合起来，开展党员干部思想作风纪律整顿，切实解决机关干部中存在的工作作风浮燥，团结协作不足，互相推诿扯皮、服务能力较低、不适应新形势发展要求的实际问题开展教育，促进机关后勤事业的发展。

(三)加强管理，厉行节约。为确保核减经费预算工作和厉行节约的各项措施得到落实。结合机关事务工作的实际，着重抓好：一是精简会议，减少出差次数和人员。为节约行政经费，控制会议和差旅费支出，拟定在8月份召开全市机关事务工作会议，做取消召开会议，可节约经费25000元，严格控制出差人数与次数，节省经费；二是抓好办公区节水节电工作。以贯彻落实《公共机构节能条例》为契机，抓好节能降耗工作。

(3)提倡每天少开一小时空调，下班前半小时提前关闭空调，少数人加班尽量不开空调；

(6)禁止在办公室使用计算机玩游戏、上网浏览与业务工作无关的信息；

(7)大院办公人员由开水房统一供应开水，各单位不得另行烧水，节能降耗工作取得成效，得到省市节能主管部门的肯定三是严格公务接待标准，规范接待行为。市“两办”接待“定点”在三明饭店，起到了示范作用，我局对同行来明和业务接待均按有关规定和标准进行，严禁铺张浪费和大吃大喝，减少接待开支，提高工作效率。

三是不安排有关人员出国(境)或到外地参加学习考察活动。局领导今年以来共接到旅游行业协会、机关事务工作协会等6批次6人次的外出考察学习，均不安排或派人参加，可节约经费约30000元。

四是严格控制办公设备办公用品购置费用的支出。

(1)严格经费管理，坚持“一支笔审批制度”，做到少花钱、多办事、办好事，千方百计节约办公经费开支。

(2)进一步规范办公用品采购、领用、配备制度，提倡修旧利废；

五是加强公务车辆管理。

(2)严格控制公务用车标准。市级领导干部的工作用车的车身价控制在25万元以内；县(处)级机关的公务用车的车身价控制在20万元以内；20xx年度购车中，我局与市控办一起加强对公务用车的审批，原则上不受审新增公务用车的审批，对车辆报废更新的车辆也从严把关。六是抓好机关住宅公共部位维修服务工作，一年来维修屋面漏水、供水管道、排污管道、化粪池清理等大项维修22项，为所辖住宅楼、办公楼共维修3571件，其中水1283件，电1711件/次，泥37木356件/次，还为不属管理局的离休老干部维修184同时还在春节前夕，组织人员在6个片区(梅岭、杜鹃、红岩、江滨、双园、乾龙)设点上门维修，深受干部职工肯定。

(四)以改革创新精神，开展帮扶助困抗震救灾活动。

一是抓好帮扶助困工作。根据市委、市政府的统一部署，结合机关事务管理部门实际，积极开展党支部、党员扶贫助困、结对帮扶、做好事、做实事等活动，并取得较好的成效，为挂点村大田县前坪乡吉坑村协调帮扶资金6万元，水泥30为该村的新农村建设打下良好的基础，受到了村民的好评。

二是扎实开展抗震救灾捐款活动。局党总支根据上级党组织的部署，迅速组织局系统党员干部职工积极向四川汶川地震灾区以及年初的冰雪受灾区等捐款活动，共捐款6。2万多元(其中：在缴纳“特殊党费”中，局领导率先垂范，带头捐款，总支所属各支部共向四川地震灾区捐款5370多元)。

(五)完善制度，规范行为。

加强制度建设是机关绩效建设的基础性工作，今年以来，局党组狠抓制度建设。

一是根据不同时期的工作重点，工作安排，局主要领导或分管领导牵头负责，成立专门领导小组和工作小组，切实推进各项业务工作正常有序开展。

二是抓好经常性的党员干部廉洁自律教育，对局机关科级领导干部进行了党风廉政建设教育和戒免谈话，组织观看保密电教片《警钟长鸣》促进廉洁勤政。教育党员干部严格遵守廉政规定，做到警钟长鸣，认真抓好全市礼品礼金上缴工作，20xx年1-12月份，全年主动上交礼品礼金的厅级干部5人次，处级干部4人次，其他人员3次，上交礼金34800元，礼品15件(折合人民币4850有价证券20xx元。

三是加强机关制度建设，坚持全局一盘棋，不断完善和深化管理机制，改进机关作风，提高办事效率，健全绩效考评和奖惩制度，把绩效考评与机关公务员的考核奖惩相结合，和干部使用相联系，同时，局务会议明确规定：凡被效能告戒的人员当年年终考核不能评为称职，不得参加当年评先。

(六)加强监督，提高效能。

国务院颁布的《公共机构节能条例》明确要求，国务院和县级以上地方各级人民政府管理机关事务工作机构在同级管理节能工作的部门指导下，负责本级公共机构节能的监督管理工作的精神，我们紧紧围绕学习贯彻《公共机构节能条例》为契机，扎实开展公共机构节能降耗的基础性工作，促进节能各项工作的落实。同时，我们对机关工作事务工作的各项任务执行情况和针对各县(市、区)贯彻落实《公共机构节能条例》情况进行督促检查，促使各项工作落实，促进干部作风转变，不断增强服务意识，提升工作效能。对机关工作人员效能建设测评结果与年度考核进行综合，对存在的问题提出整改措施。

(七)狠抓重点，形成机制。

效能建设的最终目的在于提高整体工作效能，对此，我局结合机关事务的工作实际抓了几项工作制度：

一是完善学习机制。有针对性地开展各个层面的思想教育，促进党员干部观念的转化和素质的提高，坚持理论学习与业务学习并重，创建学习型机关。

二是抓好制度落实。完善执行制度和责任追究相配套的管理体系，使之不断规范化。

三是推进政务公开。实行民主决策，对机关干部职工关心的热点问题，对机关人、财、物重点工程建设的事项，局党组坚持公开、透明，公平、公正，利用党组会议、局务会议集体研究。坚持办事程序、办事标准、办事效。

(八)抓好评议，落实整改。为了把握工作重点和解决好效能建设中存在的薄弱环节，局效能建设工作领导小组针对平时掌握的情况和干部职工的反馈意见建议，认真分析研究，采取有力措施，加大和深化改进提高履行职责的能力，提高机关后勤服务质量，提升机关干部职工的满意度。

一是在全局干部职工大会上通报市效能建设工作领导小组办公室“关于三明市直机关不同时期机关效能情况和省效能建设监督组对我市各级机关效能建设的情况通报”，争对通报机关效能建设中存在的问题，局长要求干部职工统一思想，提高认识，正视不足。

二是针对存在的问题认真进行疏理，增强协调和协作的工作氛围。做到不推、不拖、不浮，从工作中找规律，从细节中找弱点，改进工作作风，突出工作重点。

三是制定整改方案，集思广益抓整改。针对机关干部职工对机关事务管理中存在的不足现象，如：反映沪明新村住房“两证”未办事宜，相关科室，认真查找原因，提出解决方案，促进工作落实。使效能建设抓整改有的放矢，抓提高方向明确，抓重点不断深化。

二、20xx年机关效能建设工作的基本思路。

20xx年机关事务管理局机关效能建设将以学习贯彻党的十七大精神为动力，深入学习实践科学发展观，在今年效能建设的基础上，加大力度，扎实抓好以下各项工作。

(一)进一步强化组织领导。局党组充分发挥党员领导干部的表率作用，形成党组统一领导，各科室管好自家人，办好自家事，一级抓一级，层层抓落实的机关效能建设领导机制和工作机制，确保机关效能建设工作扎实深入开展。

(二)进一步推进制度建设，严格依法行政。制度建设始终是机关建设的一项基础性工作，必须不断巩固完善和发展，要坚持与时俱进，不断创新，对影响机关效能建设的重点环节进行改革和调整，在抓好勤政制度建设的同时，加强廉政制度建设，从管理的薄弱环节和制度的漏洞入手，有针对性地建立健全规章制度，勤廉兼顾，把握实质，注重实干，务求实效，在制度落实上狠下功夫。加强对制度执行情况的监督检查，对违反制度的行为要严肃处理，确保制度管人、管事、管财、管物机制的形成。

(三)进一步健全完善政务公开制度。结合机关事务工作实际，对政务公开的内容、时间、程序、方法进行规范，利用多种形式，收集整理处理反馈群众意见，充分发挥效能监督的作用。

(四)进一步加强党风、政风建设。以求真务实的态度，通过开展群众评议、机关自查活动，畅通渠道，多层次、多方位的把效能建设督查渗透到机关事务工作的每个环节。

(五)进一步抓好机关效能建设绩效考评工作。组织好效能建设的年度考评工作，把绩效考评同机关干部年终考核相结合，坚持节假日值班制度、绩效考评制度，增强绩效考评的有效性、针对性、可操作性。

依据《联绩考核暨干部绩效考核工作的安排意见》文件精神，为正确评价我局干部职工的履责情况和工作绩效，严格奖惩规定，激励干部在岗尽责、干事创业，结合实际，经局领导班子研究决定，制定了《局机关干部职工履责和绩效考核工作实施方案》，现就我局年度考核情况总结如下：

一、加强领导、全面动员。

为开展好我局绩效考核工作，局党组高度重视，召开多次党组会议，认真研究《联绩考核暨干部绩效考核工作的安排意见》，并结合《年度责任体系建设党政机关干部履责和绩效考核工作的通知》文件精神，制定了《局机关干部职工履责和绩效考核工作实施方案》，由局一把手亲自抓、亲自管。并通过召开全局大会，明确提出，三点要求：

一是局机关民主成绩占30%，基层民主评议占30%，领导班子评议占40%；

二是对科室进行绩效考核，评选2个优秀科室；

三是评选结束后，要对优秀公务员和先进科室进行表彰，并对排名靠后的同志进行诫勉谈话。

二、制定标准、凸现绩能。为进一步激励干部在岗尽责、干事创业的精神，对考核量化标准的基础上重新进行了修订德、能、绩考核分数，分别达到24分、24分和28分，更加注重绩效考核，并提出了五个方面、十项内容、二十七条具体标准。

三、规范程序、科学打分。严格考核程序，采取总结述。

职、民主评议（分两项内容，机关干部职工评议和基层单位评议）、领导班子集体研究等并对各环节提出明确要求：

三是领导班子考核：综合季度、半年、年终评价意见，机关和基层民主评议情况，局领导班子集体研究决定考核结果。在科室绩效考核上，采取科室成员综合成绩与主管领导综合评价相结合的形式最终确定科室成绩。

四、评定结合、奖优促劣。

别进行了诫勉谈话，提出了不足和整改意见。

20xx年同，本人在思想、业务水平和综合能力等都有了很大提高。现将一年来的思想和工作情况以及今后的努力方向汇报如下：

一、加强学习，努力提高自身素质。

我坚持把加强学习作为提高自身素质的关键措施。在先进性教育活动中，紧紧把握学习贯彻“三个代表”重要思想这一主线，以《保持共产党员先进性教育读本》为主要教材，积极参加机关党委和党支部组织的集体学习活动，认真学习规定的学习内容和篇目，并认真撰写心得体会和学习笔记，使自身思想政治素质有了很大提高，为自己开展各项工作提供了强大的思想武器。在加强理论学习的同时，重点加强了工作业务知识和法律法规的学习，除积极参加机关法律知识辅导讲座外，还利用业余时间自学了人大工作业务知识和党务工作知识，为完成做好本职工作打下了坚实的基础。

二、恪尽职守，认真作好本职工作。

一年来，认真履行的岗位职责，较好地完成了各项工作任务。一是认真负责地做好文字起草工作。围绕党员先进性教育活动、城市“一帮一”、万名贫困妇女解困、机关“四五”普法检查验收、共青团、计划生育等项工作，负责起草了实施方案、工作流程、领导讲话、工作要点、工作总结等综合性文字材料。在先进性教育活动中，参与起草党组实施方案1个，机关各阶段工作安排意见和实施方案4个、工作流程3个、工作总结5个，其它相关材料10余个。二是扎扎实实地做好服务工作。一年来，认真完成了先进性教育活动各阶段动员总结会议、机关党委会议和机关党委组织的各种集中学习活动及文体活动的服务协调工作，积极主动地为领导当参谋，出主意，工作过程中未出现一起纰漏。三是积极主动地完成了文件收发、制做宣传专栏、文明单位档案采集等党委办公室日常工作和领导交办的其它工作任务。

三、严于律已，不断加强作风建设。

一年来我对自身严格要求，始终把耐得平淡、舍得付出、默默无闻作为自己的准则，始终把作风建设的重点放在严谨、细致、扎实、求实、脚踏实地埋头苦干上。在工作中，以制度、纪律规范自己的一切言行，严格遵守机关各项规章制度，尊重领导，团结同志，谦虚谨慎，主动接受来自各方面的意见，不断改进工作；坚持做到不利于机关形象的事不做，不利于机关形象的话不说，积极维护人大机关的良好形象。

总之，一年来，我做了一定的工作，也取得了一些成绩，但距领导和同志们的要求还有不少的差距：主要是对政治理论和法律的学习抓得还不够紧，学习的系统性和深度还不够；工作创新意识不强，创造性开展不够。在今后的工作中，我将发扬成绩，克服不足，以对工作、对事业高度负责的精神，脚踏实地，尽职尽责地做好各项工作，不辜负领导和同志们对我的期望。

一是进一步强化学习意识，在提高素质能力上下功夫。把学习作为武装和提高自己的首要任务，牢固树立与时俱进的学习理念，养成勤于学习、勤于思考的良好习惯。把参加集体组织的学习与个人自学结合起来，一方面积极参加集中组织的学习活动，另一方面根形势发展和工作需要，本着缺什么补什么的原则，搞好个人自学，不断吸纳新知识、掌握新技能、增强新本领。

二是进一步强化职责意识，在争创一流业绩上下功夫。进一步树立正确的人生观和价值观，增强事业心和责任感，认真做好职责范围内和领导交办的工作任务，埋头苦干，奋发进取，追求卓越，充分发挥共产党员的先锋模范作用，努力创造一流的工作业绩。

三是进一步强化服务意识，在转变工作作风上下功夫。牢固树立宗旨意识，努力做到由只注意做好当前工作向善于从实际出发搞好超前服务转变；由被动完成领导交办的任务向主动服务、创造性开展工作转变；由只注意搞好对内服务向把对上服务和对下服务、对内服务和对外服务统一起来转变，努力为党委、为各党支部、为机关全体党员提供优质高效的服务。

xx年在上级的正确领导下，在同事的大力支持和帮助下，较好的完成了工作任务，在工作中发挥了自己的应有的作用。

一是能够认真学习，提高素质。在平时注意自觉学习，学习各项政策和有关规定，不断提高自身素质，注重学习业务知识，掌握工作操作规程，不断提高业务水平。

二是能够遵守纪律，清正廉洁。在审批大厅工作比较辛苦，自己能够能够克服困难，每天起早贪黑积极工作，因家远在路上时间长，自己能够克服困难，不怕疲劳，保证按照到岗工作。

三是能够维护大局，支持工作。身为一名普通工作人员，深知交通工作是一个整体，在工作中自觉树立整体观念，一切以大局为重，以全局利益为生，以交通事业为重，努力发挥了自己的作用。

四是能够服从分配，听从指挥。完全接受上级的领导，工作中能够认真贯彻落实上级的要求，工作中积极主动，尽职尽责。

五是能够积极工作，热情服务。在工作中，对来办事的人员做到礼貌待客，热情接待，展现交通人的良好精神面貌，能够帮助他们解决实际困难，能够设身处地的为他们着想，能立即办的不拖延。

六是能够团结同志，关心集体。每天与工作人员朝夕相处，亲如手足，工作中做到了团结同志，帮助同志，关心同志，队员的大事小情时常挂在心中，在一年的工作中，我也得到了大家的关心帮助，特别是身边的年轻有为的同志，对我工作进一步起到了促进作用。

绩效考评制度是机关效能建设和机关工作人员年度考核的一项重要基础性工作，对加强制度建设、作风建设，提高行政效能，抓好工作落实，以及强化干部治理，提高职工队伍素质具有重要作用。一年来，我局认真开展对局机关工作人员的绩效考评工作，积极探索建立科学的绩效考评制度，使机关的工作有科学的评判标准，确保机关效能建设工作落到实处。

一、成立机构，强化治理。

我局领导十分重视绩效考评工作，把它列入“一把手”工程，主要领导亲自抓，成立了“广电局绩效考评领导小组”，确定了绩效考评办公室具体工作人员；制定了“广播电视局关于岗位职责绩效考评实施意见”，明确了绩效考评工作的意义、目标、任务和措施要求，对全年考评工作进行了具体的安排，发挥了考评工作在日常治理中的作用。

二、完善制度，明确职责。

根据局机关工作职能，对每个干部职工进行重新定岗，明确岗位职责。按照效能建设的基本要求，把考评内容逐一细化，制定出相应的考评办法和评分标准。即：设立遵守规章制度，对参加学习情况、思想品德、廉洁自律情况、履行岗位职责完成阶段性重点工作情况、对待工作积极性等主观努力情况、工作创新工作成效等情况等五项考评内容，并尽可能地将各档考评内容细化、量化为可操作的评估指标。

在此基础上，注重做好每月一次的绩效考评工作，积极发挥考评领导小组的作用，考评领导小组根据职工自评，部门领导点评，对每一位职工全年工作做出鉴定。通过个人自评、部门初评和考评小组综合考评相结合，以此作为机关工作人员的年度考核、评先、职务晋升的一项重要依据，体现了公平、公正、公开的基本原则，取得了一定的成效。

三、突出重点，注重实效。

为使绩效考评工作不走过场，对职工的绩效考评工作中坚持做到“三个结合”。

一是结合民主评议政风行风工作，在行评重要阶段“查纠整治”阶段，我局要求全体干部职工对照行风评议要求，将各自的工作不足及整改措施，整改期限填好“自查自纠表”，将绩效考评工作纳入政风行风评议重要内容之一。

二是结合县情、局情，组织开展了以‘投身十大建设’，推动跃升发展”为主题的“十大建设”大讨论活动，围绕dd县“十大建设”的交通、环境、治安、文明建设等提出合理化建议50多条。同时根据工作开展情况，及时进行追踪督办，有针对性地制定整改方案，突出重点，注重实效；对若干影响发展全局，基层群众普遍关心的热点、难点问题，进行重点整改，以实际成效取信于民。三是结合“作风建设年”活动，制定了学习计划，明确了学习内容，强调了纪律，保证了时间。以集中学习日为契机，以宗旨教育、廉政教育、职业道德教育和法制教育为主题，组织了系列学习活动，收到了良好的效果。与此同时，我们及时总结经验，举一反三，剖析根源，从事业心与责任感、工作作风、服务质量等方面剖析原因，以“洗滋堂”事件为反面典型，明确整改方向，制定具体措施，并做好阶段性的总结。

四、统筹兼顾，促进工作。

在开展绩效考评工作过程中，我局正确处理好效能建设与学习、整改、推动发展等方面的关系，把转变工作作风，加强效能建设融入各项工作之中，与政风行风评议工作紧密结合，以各项工作的成绩与实效检验效能建设的成果。

**年度绩效考核总结报告篇二**

11月20日至22日，第三师国土资源系统2024年度年终总结及绩效考核工作会议在前海二楼会议室召开。师市国土资源局领导、各团场分局长、师市局系统共60余人参加此次会议。

会议主要内容进行年终总结和绩效考核。由局党组班子结合分管业务工作作述职述廉报告，并接受群众评议。局及各团场分局通过绘声绘影、幻灯片等多媒体创新举措作总结汇报，采取问答式“一对一”考评办法，提问题，谈想法，强措施。并评选先进和推荐后备干部。兵团国土资源副局长李佼玉一行4人考查组对局领导班子进行考评考核，并邀请师组织部和纪委相关领导、师政风行风评议义务监督员参加考评会。李佼玉副局长对三师国土资源局2024年度所取得的工作成绩给予充分肯定。对认真做好下步工作，指出：认真开展务实清廉为主要内容的党的群众性路线教育;认真贯彻党的十八届三中全会精神，抓好学习实践活动;严格依法管理，严格批后监管措施，严肃查处违法违规用地行为;加强党风廉政教育建设，保持党员干部清正廉洁。，会议还通报了2024年度分局业务考核情况。魏记青局长在讲话中强调，要强化班子监督考核，改进工作作风，明确蹲点代职团场，部署年底工作。对局系统提出要保持良好的工作作风和精神状态，振奋精神，以优质高效的服务态度，攻坚克难的工作干劲，开拓创新的\'工作热情，积极做好国土资源工作。此外，为增强局系统人员团结和凝聚力，还有奖举办为期半天文体活动。

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年度绩效考核总结会议。

**年度绩效考核总结报告篇三**

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。

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。

（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。

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。

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。

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。

文档为doc格式。

**年度绩效考核总结报告篇四**

2024年初，在姚总经理的任命下，公司 成立 了 绩效考核小组 ，任命魏礼凯为副组长，卢宏奎、朱牧、刘鹏 为组员，负责年度绩效考核工作。

公司本年度绩效考核工作的主要对象是职能部门， 分管副总。 绩效考核工作的目标是督促部门开展好各项工作， 充分发挥 员工 的 工作 积极性、创造性，激发他们的 工作 潜能， 体现多劳多得，不劳不得 。 绩效考核就是对考核对象做出的工作成绩，取得的经济效益及工作能力，态度，责任心的考核评价。

一、上半年绩效考核工作的开展。

绩效考核小组从2月份开始对职能部门进行了4次绩效考核，2次员工访谈工作，围绕 “加强沟通，狠抓落实”这个主题开展绩效考核工作。

年初各职能部门制订了各自的内部考核办法，初始部门负责人还存在等、靠、要的思想，未能主动与上级领导沟通，并通过考核、座谈、评价等一系列针对性工作，来对员工、干部进行综合性的考评，从而达到预定目标---完善公司考核体系。有些部门在考核初期，工作主动性不够，在内部考核工作的开展上不能积极与部门员工进行沟通，导致员工有意见，部门的内部凝聚力下降，不能达到和-谐向上，共同发展的目的。无论在什么样的企事业单位，团队的合作能力是开展好工作的首要前提，大家能够心往一处想，劲往一处使，再大的难题也能迎刃而解。

考核中也存在提出问题，解决、落实问题效果不理想的情况，在某些问题多次提出后，部门能够及时去落实解决问题，但是由于一些思想性的因素还没有得到解决，导致在问题的落实上效果还有所欠缺。如何督促并协助这些问题的有效解决是下半年工作的重点，绩效考核小组是考核部门工作的成绩好坏，但也同时担负着协助部门有效开展工作的重责。

多数部门能 在绩效考核中坚持考核原则， 做到 定性分析与定量分析相结合，目标考核与绩效考核相结合，坚持客观性、全面性和可操作性，改进和完善奖惩激励机制。 但有些部门在绩效考核的定量考核上还有所欠缺，导致部门员工与部门经理的思想不能统一，考核工作不能顺利进行。

上半年绩效考核工作较之去年还是对部门的工作有较大的促动， 在内部员工量化考核，部门内部会议召开，针对考核中提出问题的整改，工作主动性等方面都有了较大的改进，尤其是经营开发部和行政人事部做的比较好，但也有些部门，思想根源没有解决，没有清晰的工作目标和工作思路，部门工作的开展仍没有大的改观，没有真正发挥部门的管理职能，这也是绩效小组下半年的工作重点目标。

经过半年的绩效考核工作的开展，通过与部门的沟通交流，通过与员工的访谈中发现：公司在人才的培养，引进方式方法和程序上还存一定的问题；管理团队的凝聚力，执行力还需很大的提高，很多管理干部甚至高层领导没有把“勇于负责，勇于任事，勇于创新，敢于胜利”企业精神作为开展工作的指南；一些制度的制定和出台缺乏严谨性，周密性，绩效工资翻番，职岗津贴没有达到预期的效果。

二、绩效考核小组上半年工作的不足。

上半年绩效考核小组认真、尽职的对职能部门开展了绩效考核工作，但由于绩效考核小组成员均为兼职人员，考核的沟通工作只能做到每月开展一次。考核小组成员上半年在遇到不能解决的问题的时候有过退缩，有过彷徨，这样的想法和现象会造成了考核工作的不顺畅，考核的结果更多的是对各部门工作的陈述和平铺，没有达到考核的激励效果。这就要求考核小组成员在遇到困难时要积极的想出对策，不能退缩，这个方面的工作将在下半年力争做好做顺。

上半年考核小组成员对四个工作小组的工作关注度不够高，还有待加强，要切实了解四个工作小组的工作状态，及时将沟通情况向领导汇报。

三、2024年下半年工作的想法和目标。

下半年绩效考核小组将加强执行力的考核力度，将继续发扬敢于说话，敢于指出问题，敢于评价的作风，加大对关键事件的关注力度，跟踪，督促，检查公司各项制度，决策的落实，具体目标如下：

1、在每月的考核中继续加强与各部门负责人的沟通与交流工作，对重点问题要咬住不放，直至部门解决问题为止，对于总是不能有效解决问题的部门要加强沟通，督促部门做好部门工作。

2、加强四个工作小组的工作关注度，真正的让四个工作小组发挥他们的主观能动性，协调好需各部门能力合作的各项工作，真正成为各职能部门、项目部之间的纽带。

3、进一步从基层获取对于部门管理、公司发展有用的信息，加强与一线员工的交流工作，让他们能够充分了解公司的动态，发展的方向，同时也把基层的心声带到公司层面上来，想员工之所想，让他们切实为公司的发展壮大做出贡献。

4、进一步加强绩效考核的宣传工作，让部门（或项目）负责人充分认识绩效考核的重要性，将之作为提高部门管理的一种有力手段，同时绩效考核的工作还要加大推广范围，逐步辐射到所有在建工程项目部，所有分公司，让绩效考核真正起到加强管理、创造效益的作用。

时光荏苒，2024年在一片有序的繁忙要过去了，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11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。

**年度绩效考核总结报告篇五**

对于公司的一些绩效考核制度以及一段时间考核的情况，员工都要进行相应的工作总结。以下的范文，仅供参考。

一、考核实施概况

本次考核计划于7月份初出台，前期经过公司领导班子的仔细研究，后期通过问卷调查的方式大量收集了员工对于绩效考核的意见，最终于8月份正式对员工进行绩效考核的实施。在各部门的全力配合下，考核计划正在有条不紊的进行当中，员工普遍对本次考核表现出极高的热情，积极配合考核人员的工作。8月份将以绩效考核结果为工资发放依据。

二、考核的特点

本次考核工作的特点大致可以分为“三个特色”和“六项原则”

“三个特色”是指：

1、可操作性强：本次考核的项目可操作性强，侧重实际操作;

2、计划性：根据考核制度按年度和月度进行有计划地开展;

3、延续性：拟订了周密的考核程序，使制度具有延续性。

“六项原则”是指

1、量化原则：各部门的考核采取了量化的形式，分别用数字、质量、成本、时间、结果和行为等指标进行量化，考核结果更加精确。

3、客观性原则：用事实说话，杜绝了主观武断和缺乏事实依据的判断;

6、时效性原则：本次考核是对考核期内工作绩效的综合的评价，没有将本考核期之前的行为强加于本次的考核结果中，也没有取近期的业绩或比较突出的一两个成果来代替整个考核期的.业绩。

三、改正

此次考核的顺利进行，源自于总公司及公司各部门的大力支持与配合，也充分展示了我们公交广告公司团结协作的一面，同时经过近一个月的实操和摸索，此方案还应从以下几方面进行改正：

二、部门内部，员工与员工、领导与员工之间要强化团结协作意识;

三、部门领导应该尽快对于评价差异反常的员工进行相关面谈，找出原因，以作指导工作;

四、各部门应继续加强部门规章制度的完善与优化，讲究先有计划，后有行动，以规划来指引行动，促进工作高效高质量的完成。为公交广告又好又快地展开工作、保质保量如期完成既定目标指标，起到良好的推动和促进作用。

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企业年度绩效考核总结。

**年度绩效考核总结报告篇六**

20\_\_年，我局按照《中共长沙县委组织部、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[20\_\_]2号)文件精神，结合工作实际，认真制定了20\_\_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。

20\_\_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《20\_\_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。20\_\_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。20\_\_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。

一是采取以个人绩效考核结果与年度考核等次原则上一一对应的原则，即民主测评产生的“优秀”工作者，须结合个人绩效考核结果，综合评定确定等级，其结果是作为干部使用、轮岗换岗及绩效奖金的梯次发放的重要依据。

二是科室工作在互评和测评中如果综合排名不合格，将会取消本科室优秀个人资格。

三是如果有社会治安综合治理出现重大问题，计划生育工作受到上级通报批评或处分，具体行政行为经行政复议或行政诉讼而撤销或改变，行政许可、行政执法发生行政赔偿，基本工作任务没有完成，工作中造成重大失误或不良影响的一种或几种情形时，科室将实行一票否决。

20\_\_年，通过开展全员绩效考核工作，我局形成了“以制度约束人，以制度激励人”的有效机制，在一定程度上规范了机关行为，促进了制度落实，调动了干部职工的积极性。但在总结成绩的同时，应该看到我们还需要运用更科学的方法设置考核指标，进一步改进适合不同群体的考核依据，科学运用考核结果，使干部职工自觉地把转变工作作风，加强效能建设融入各项工作之中，确保全员绩效考核真正“实现奖优罚劣”，促进工作，服务群众。

**年度绩效考核总结报告篇七**

20xx年年初，根据分公司组织人事处和中心的要求，在总结20xx年绩效考核存在的问题和不足之后，修订和完善了部门绩效考核。

办法。

和目标责任书。新办法充分结合了各部门的工作职责特点，更加全面、细致，可操作性、实用性更强。新办法在考核办公室下，增设了五个专项考核组，主要负责修订责任书和考核标准表，并负责对各部门、支部、分会进行专项考核；六项责任书简化为五项，并将其中两项责任书的签订主体做了调整，以加强支部和分会的工作；考核程序由原考核小组进行综合考核，调整为由五个专项考核组进行专项考核，考核结果由考核办公室汇总，这样使考核更加专业化、合理化。新办法强化了绩效考核的组织领导，使中心考核领导小组、考核办公室、专项考核组能够充分发挥作用；进一步细化了专项考核标准，促进各部门更好的完善了各项基础工作，健全了各类标准，提高了。

制度。

的执行力。

部门考核依据签订的责任书，由各专业考核小组进行考核。考核小组成员遵循公平、公正的原则，实行“严考核、结果申诉、汇总上报、领导审定、公布结果”五步流程，年终，取四个季度考核的平均分作为年度考核结果。并将考核结果与个人收入挂钩，实行严考核、硬兑现，起到了以考核促进工作落实、以考核激励工作热情的目的。考核过程中，从考核负责人到参与考核的人员都能尽职尽责的对待考核，坚持原则，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。绩效考核办公室认真履行职责，每季度及时组织开展考核，准确收集保存各种考核原始资料，很好的完成了绩效考核工作领导小组赋予的使命。

**年度绩效考核总结报告篇八**

今天的会议是局党委研究决定召开的一次重要会议，主要任务是对全市教育系统绩效考核情况进行总结，表彰先进，进一步完善绩效考核机制，充分发挥绩效考核在办人民满意教育中的导向激励作用。刚才，彭局长通报了绩效考核的结果，李枫副局长、欧阳书记也分别就工程建设领域专项治理和党风廉政建设作了工作报告。等会，何市长还将作重要讲话，请大家认真学习领会，抓好贯彻落实。下面，根据局党委研究的意见，我讲三点意见。

20xx年是教育系统全面实施领导班子和领导干部绩效考核管理的第四年。在局党委的坚强领导下，坚持考少、考准、考实，持续完善制度，不断优化操作，严格坚持标准，绩效考核进一步规范。成立绩效考核管理办公室，深入调研走访，听取意见建议；系统修订《考核办法》，合理设置考核项目，提高业务管理分值权重，形成注重发展实绩的考核导向；实施分级分类考核，基于单位性质和发展现状，客观设置目标，分类评价绩效，提升了考核的公平性和激励性；积极推进阳光公开，全面公示工作目标，接受公众评价与约束，增强了考核的公信力；对工作目标完成情况实行考核组、分管领导和处室三方评价，并严格按照标准和比例进行考核评价，提高了考核工作的科学性和准确度；引入特约督导员评估，与各级各类评比表彰严格对接，实现平时考核与集中考核的结合；改进社会公认评估，组织单位职工、服务对象、所在社区评价，实现了组织评价与群众评价的结合；严格考核组织实施，规范干部民-主测评，组织总结讲评，增强了绩效考核的指导性。20，区县（市）教育局、高新区社会事业局、商贸职院、长沙职院及直属单位共42个领导班子中，16个评为一等，占38、1%；24个评为二等，占57、1%，2个评为三等，占4、8%。147名领导干部中，34人评为一等，占23%；108人评为二等，占73、6%；5人评为三等，占3、4%，总体上说，教育系统绩效考核工作是严肃认真的，评价是客观公正的。绩效考核管理对事业发展的导向、激励作用得到了充分彰显。

1、坚持开拓进取、奋发作为，创造了科学发展的良好业绩。各级领导班子和领导干部立足本地本单位实际，围绕年初确定的目标任务，强化绩效意识，争创一流业绩，各项目标任务圆满完成。据统计，直属单位累计536项考核指标中，任务基本完成、获合格以上等次的532项，占99、25%，工作圆满完成、在省市形成一定影响，获优秀等次的共187项，占34、89%。各区县市教育局责任上肩、积极作为，事业发展水平迈上新台阶，改善办学条件取得新成绩，推进教育教学改革、实施素质教育赢得了较高的社会公认。芙蓉区、岳麓区被评为“湖南省建设教育强县（市、区）先进单位”。直属各单位以教学为中心，以改革为依托，以质量为导向，全面提升办学品位，全面提高育人规格，取得了一系列成绩。全系统高中学业水平考试合格率和优秀率分别达90、2%和10、2%，比去年分别提高了17、2%和7、81%，其中长郡中学、田家炳实验中学、稻田中学一次性合格率达100%；长沙市第六中学迎难而上、奋力拼搏，由56、23%一举提高到99、6%；信息、电子、财职、美术学校着力提升学生综合素质，技能抽查合格率100%。雅礼中学纵深推进课程改革，被评为“湖南省首批基础教育课程改革样板校”；长沙电大被评为“全国示范性基层电大”。职业教育以“校企合作”为切入点推进办学模式创新，新增校企合作单位24家，完成年初任务160%，招生5、3万人，完成年初任务106%。坚持德育为先，将学校教育、社会教育和家庭教育有机结合起来，全面提高德育的针对性和实效性。在大学生思想政治教育、心理健康教育、艺术教育等工作中，涌现出一大批先进典型和先进经验。在阳光体育运动中，长沙县被评为全国阳光体育运动先进县。教科院、考试院、产业处等直属机构为全市教育发展提供了良好的支撑。

2、坚持以人为本、研训一体，打造了师德高尚、业务精湛的教师队伍。各地各单位紧扣教育发展的现实需要，以创新全员绩效管理体制为突破点，着力强化教师培训，大力加强师德师风建设，树立了长沙教师的良好形象。年，积极组织实施多种市级培训项目，累计培训教师16500多人。区县（市）稳步推进区域内教师交流，芙蓉区被省教育厅选定为省级课题试点区。湘府、十五中等24所学校在校本研训工作中做出了示范。市属中、高职采取在职培养、短期培训、技能比武等多项措施，提升职业院校教师专业技能，“双师型”教师比例达到64、5%，比上年提高12、5个百分点。各单位着力健全全员绩效考核机制，制定了公平公正、奖优罚劣的绩效考核方案，并实现绩效考核结果与绩效工资挂钩，绩效工资总量中奖励性部分比例不低于20%，有效调动了教师工作积极性。各单位重视师德典型培养，积极宣传发动第二届魅力教师评选活动，展示了长沙教师的新形象。2024年，全系统公开招聘教师1097名，评选华天优秀教师、九芝优秀班主任等先进典型179名，市直学校22名下乡支教教师获通报表扬。

3、坚持围绕中心、服务大局，形成了干事创业的强大合力。各单位紧贴长沙教育改革发展的实际，以改革创新精神提升党建科学化水平，为建设教育强市、办好人民满意教育提供了坚强的组织保障和人才支撑。广大干部坚持扎根基层、沉在一线，围绕制约教育科学发展的关键问题、影响校园和-谐稳定的突出问题，开展领题调研。班子内部坚持分工负责，讲原则、讲风格、讲团结，形成了心往一处想，劲往一处使，齐抓共管、团结共事的良好局面。雅礼中学、财职深入开展创先争优活动，经验做法被中央创先争优办和教育部创先争优办推介，为全市教育系统争得了荣誉。雷锋学校的学雷锋“168”特色实践工程和芙蓉区马王堆小学的“五树三对照”特色实践活动，由省教育系统创先争优办推荐到教育部参加全国中小学创先争优活动优秀载体评选。浏阳市教育局实施“三评”工程，创新方式评、上下互动评、对照自身评，创新了领导点评形式，并参加了全国中小学创先争优活动经验交流会。信息职校面向全系统公开选拔科级中层领导干部，为创新人才选拔机制作出了有益尝试。各单位坚持“标本兼治、综合治理、惩防并举、注重预防”的方针，深入推进党风廉政建设和反xx-败工作，为教育事业改革发展稳定提供了坚强保证。铁一中、特殊教育学校坚持“党建带团建”，加强基层团组织建设，创建“五四”红旗团委、青年文明示范岗，引导了青年学生创先争优的价值追求。各单位高度重视，狠抓落实，文明创建再上新台阶，长沙职院被评为省文明高校，开福区、天心区倾心组织首届“三湘读书月”活动，岳麓区、高新区、芙蓉区倾力支持参与全民终身学习活动周，长沙获全国全民终身学习活动周先进城市。

4、坚持依法治校、转变作风，营造了和-谐稳定的发展氛围。各级领导班子和领导干部牢固树立“安全没有小事，责任重于泰山，规范铸就品牌，民-主创造和-谐”的理念，着力加强学校安全和财务后勤管理，不断规范办学行为，坚持依法治校和校务公开。财务后勤管理中，严格加强资产管理，坚持厉行节约，坚决治理教育乱收费行为，加强对基建、教辅、招生等环节监管，全年全市无重大乱收费、重大商业贿赂行为或案件发生。着力加强学校安全设施建设和学校及周边安全督查。8所学校参加“省级安全文明校园”评选，40所学校接受了“市级安全文明校园”评估验收。坚持依法治校，全面推进校务公开民-主管理工作，信息、财职、明德被评为校务公开民-主管理示范单位，浏阳市教育局、明德、长郡、实小等在市总工会产业系统工会表彰中获“先进集体”荣誉。依法治校、科学管理的系列举措，营造了和-谐稳定的氛围，得到了广大人民群众的好评。

随着绩效考核管理的深入推进，各级领导班子和领导干部更好地遵循绩效考核理念，把握绩效提升关键，考核的`机制性作用不断显现，达到了激励干事、警示无为、提高效率、推动发展的目的，强化了领导班子和干部队伍建设。全系统涌现出一大批想干事、能干事、干成事的优秀班子和个人。

二、高度重视存在的问题和差距。

四年的考核实践，通过深入考人考事，我们在积累经验、总结成绩的同时，也更系统地发现了自身管理存在的问题，更真实地看到了绩效提升的差距，进一步强化了对共性问题整改的紧迫感。一些典型问题，虽然只是表现在少数人、少数事上，但值得每个班子、每个领导干部从中借鉴和自省。小不治则散，大不治则乱，不引起高度重视，及时予以解决，就会影响一个地区、一个单位的发展与和-谐。当前，班子和干部队伍中存在的问题，主要体现在以下几个方面：

1、少数单位绩效意识不强，责任有待落实。随着绩效考核的不断深入，一些班子和单位绩效层面的普遍性问题日益显现，绩效考核工作的规范性有待进一步提升。有的单位在制定目标、谋划工作时，调研分析不够，对本单位实情掌握不充分，没有体现单位特色，存在照搬往年考核指标的现象；有的在工作推进中，没有进行任务分解、责任分工，没有落实工作责任；有的没有以目标来统筹工作，导致工作和目标脱节，没充分发挥目标的导向作用；有的争先创优意识不强，少数单位领导班子平时不关心、不重视考核，临时抱佛脚；有的没有领会绩效考核操作规则，迎检资料散、乱、缺，存在一些获奖材料一奖多放、张冠李戴现象。

2、部分工作改革创新不够，质量有待提高。少数单位领导班子墨守成规，缺乏改革创新意识和争先进位的意识。或满足于既有做法和办法，或等待“上边”发指令、拿方案、定政策，乐于走现成路线，导致本单位工作缺乏特色和亮点，既制约了工作质量，又影响了绩效评价得分，导致极少数班子绩效水平徘徊靠后。绩效办认定为“优秀”等次的187项考核指标中，有的是立足实际、科学谋划，形成了鲜明特点；有的是落实责任、扎实推进，取得了突出成绩；有的是主动作为、改革创新，形成了影响。

3、个别班子和干部社会评价偏低，群众工作方法有待改进。少数干部对群众反映强烈的热点难点问题，不能很好地调研走访，不能做耐心细致的思想政治工作，致使群众意见大，影响了党员干部在职工群众中的声望。经统计，各单位服务对象评价的平均分为96、69，但4个单位得分在90分以下，最低的两个单位为87、1和88分；3个单位教职工评价得分在90分以下，分别有14%、17、8%、21、1%的教职工对班子评价为“一般”和“差”；少数领导干部在单位职工评价中，基本称职和不称职率达到20%；个别单位在社区评价中得分仅为86、67分；极个别领导干部在党风廉政建设测评中“不廉洁”比例较高。这些虽然是个别现象，但更多地反映出我们的工作与人民群众的要求与期盼相比，还有较大的距离，必须从主观上找原因。

四年来，全系统绝大多数领导班子能够坚决服从、主动服务于市教育局的决策部署，围绕中心抓落实，服务大局争贡献，奋勇争先，确保了各项工作的圆满完成，但也有极少数的班子绩效水平游离在后，希望这些单位的领导班子能够以此为契机，通过借鉴、反思，推动本单位事业发展。

绩效考核已经开展四年。四年来的探索实践启示我们，必须在毫不动摇的坚持中推进考核制度持续改进和完善，必须紧扣服务科学发展大局彰显考核机制的作用，必须始终坚持阳光公开不断提升考核评价的公信力，必须深度运用考核结果促进领导班子和干部队伍建设。，我们将按照市委、市政府的总体要求，继续坚持规范、完善、发展的思路，不断提升绩效考核的科学化水平，为建设教育强市办好人民满意教育提供动力和支持。

1、科学制定目标，彰显正确导向。本次会议后，要迅速启动今年考核目标的制定，突出把握以下三个方面：一是任务分解要科学，充分考核不同类别、不同地区、不同单位的差异性，合理设置指标内容、难度和分值权重，增强考核的可比性，提高绩效考核指标体系设置的科学化水平。二是指标设置要可考，优化调整一批考核指标，剔除一些导向不明确、可考性不强的指标，要在中心工作、发展实绩上加大考核力度，强化考核的导向性。三是评价方式要有效。要构建以评价主体多元化、评价方式多样化为特征的评价体系，以有效的评价来引领发展、激励作为。各单位要按要求做好目标自报工作，立足实际情况，加压奋进，务实创新，不能无原则、无依据地自我降低目标要求。目标体系一经审定下达，就要迅速抓好分解落实，非特殊原因，未经组织程序，不得随意调整目标任务和目标值，确保考核工作的严肃性。

2、加强常态管理，提高绩效水平。着力加强对各单位工作目标完成情况的日常监控，每季度抽查汇总情况，实行动态考核、常态考核。完善绩效信息定期交流机制，有效整合各类评比表彰、工作督查、群众测评等数据信息，为年终集中考核提供客观数据。要继续坚持考核阳光公开，工作目标和完成情况要全面公示，接受公众的监督和约束。要改进社会公认评估，加大要素评估力度，增加电话调查、特约督导员评估、服务对象调查的样本量，增强评价的有效性。各单位要紧紧围绕年初确定的目标任务，落实责任主体，加强跟踪管理，明确完成时限，以过程管理保障绩效的提升。

3、严肃考评责任，形成工作合力。绩效办要牵头抓总，进一步完善制度办法，改进操作实施，强化统筹协调，推动绩效考核管理不断深入。机关各处室要改进工作方式，加大日常督促指导力度，加大信息反馈力度，及时准确为绩效办提供第一手考核数据。纪委、监察、保卫、信访、计生等部门要加强与绩效办的沟通，对于一票否决的情况要及时登记造册，加强信息共享。

4、综合运用结果，增强考核实效。坚持“以发展论英雄，凭实绩选干部”的原则，坚决把考核结果与干部的提拔使用、职务调整、教育培训、监督管理相结合，真正使“考核显优劣”，“考核看成败”，“考核分良莠”，营造“能者上、平者让、庸者下”的氛围。要发挥绩效考核的“诊断”功能，探索对部分单位试行绩效情况评估报告制度，帮助其发现问题、诊断原因、提升绩效。各单位领导班子要组织专题会议，认真查找不足，总结分析得失，努力整改提高。

同志们，20xx年是“十二五”规划的开篇之年，发展任务更加繁重，面临挑战依然巨大，让我们在市委、市政府的坚强领导下，以绩效考核管理为抓手，团结奋斗、真抓实干，为建设教育强市，办好人民满意教育做出新的更大贡献！

**年度绩效考核总结报告篇九**

中心在考核结束后，在厂务公开栏里及时公布考核成绩，给各部门下发《整改。

通知。

书》，使部门、员工认识到自己在考核期内主要的工作成绩与不足。月度预兑现，年终总兑现，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、技术水平、劳动业绩挂钩，完全打破了以往论资排辈、好坏一样、平均主义等诸多弊端，使绩效工资真正起到对职工的激励作用，从而改进和提高工作效率。

总体来说，中心20xx年的绩效考核工作取得了令人满意的效果。绩效考核充分体现了领导重视、全员参与、真抓实干。以绩效考核为契机，进一步完善了各种制度、明确了岗位责任、理顺了工作关系、改进了工作中不规范的现象，提升了中心的日常管理水平。同时，通过考核也进一步增强了职工的责任感，激发了职工的工作热情。绩效考核结果也为评价各部门和职工20xx年的业绩提供了依据。

**年度绩效考核总结报告篇十**

本人自20\_\_年大学毕业后一直在本单位从事临床医疗工作，作为一名外科住院医师，在考核期内认真履行了自己的工作职责，踏实工作、恪守敬业，现述职如下：

一、道德纪律：

在这一年的工作中，遵守党纪国法、遵守医院各项管理规定，恪守医德，牢记的“为人民服务”的宗旨。能够做到处处为病人着想，廉洁行医，拒收红包，合理用药，杜绝大处方、滥检查，自觉抵制不正医风。多从患者的立场考虑，不做损害患者利益的事情，坚决维护医院的利益。对待患者一视同仁，严格执行医疗规范、不搞特殊对待。

二、业务素养：

作为住院医师，在工作中认真负责，遇到疑难问题，虚心求教，同时不断总结和提高。在病房中认真管理在床病人，密切观察病情变化，及时调整用药，指导患者改变生活方式，培养良好生活习惯，利于疾病恢复，降低疾病复发和再发等;学会在实践中提高自己，在辅以设备检查的同时，注重体格检查和病史询问，提高疾病诊断正确率;能够熟练地处理多发病、常见病，参加危重病人抢救，如脾破裂及肾脏破裂、感染性中毒性休克等，尽最大可能挽救了患者生命，受到患者好评。值得一提的是，在科主任的指导下，我成功治愈了一位在上级医院多次转诊均被误诊的坏疽性阑尾炎、后腹腔脓肿的患者。

三、工作成绩：

初步统计，本年度共收治300名患者，认真完成了病历书写和归档，经过考核和质量检查，无乙级病历;作为主刀或助手医师完成了约300台手术;本周期内无医疗差错、无医疗不良事件，无医疗事故发生;配合主研人完成了《益肾化瘀通淋口服液改善前列腺电切术后近期并发症的应用研究》的科研课题，已顺利通过专家组评审，并获得资阳市科技进步奖。积极参加业务学习和教育培训，完成了继续教育规定的学分;年终评优活动中，被科室推举为20\_\_年医院优秀个人。

四、存在不足：

(一)、没有按要求完成疑难病例、危重病例的讨论;。

(二)、对危重症患者的抢救缺乏经验，对相关急诊急救知识掌握不牢固;。

(三)、临床工作中临床思维不缜密，有时疾病诊疗计划和方案的不完善、不及时;。

(五)、没有切实履行医院领导交予的文明宣传员的义务，没有完成撰写时评、通讯等工作。

五、未来计划：

(三)、加强学习、不断提升自己的业务修养和能力，顺利通过各项考试考核，积累临床经验，撰写科研论文，同时积极配合院感、质控等检查工作，及时整改，树立常态化的医疗质量安全意识，切实为每一位患者提供高效优质的医疗服务，做一名好医生。

**年度绩效考核总结报告篇十一**

做好绩效考核是每个人力资源管理者的目标，也是其重要的工作内容，大家看看下面的财务绩效考核工作总结吧！

在做此工作的过程中，总是不断总结，不断发现问题。以下是关于绩效考核工作总结资料，可供参考。

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:。

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：

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：

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”，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。

**年度绩效考核总结报告篇十二**

人是创造价值最为关键的力量，企业员工在企业正常经营中发挥着主导性的作用，看看下面的绩效考核论文吧！

摘要：当前开放的经济形势下，企业面临巨大的竞争压力，增加企业竞争优势、提升企业管理水平是众多企业经营的目标。加强企业绩效考核、增强人力资源方面的管理，对于强化企业经营模式、增强企业优势意义重大。

提升企业管理水平、增强企业管理能力，必须要企业内部员工入手，留住人才，培养员工工作能力与责任意识。为了培养适应企业工作的人才，企业管理者必须要建立一套完整科学的绩效考核体系。本文从绩效管理的相关理论出发，分析我国在企业绩效考核一块存在的问题，以案例结合我国绩效管理的现状进行分析，为现代企业的人力资源绩效管理提供战略性的指导。

绩效考核就是进行有组织有目的的对企业日常工作中的人进行观察、考评，绩效考核是人力资源管理系统的重要组成部分，是对系统整体的规范评价。绩效考核期望运用考核的结果来推动企业目标的实现，是从企业经营与管理目标出发的。绩效考核关注员工平时的工作态度与工作能力，以考核内容为依据对考核结果做出评判。绩效管理为实现组织发展目标，采用科学有效的手段，对企业员工的行为能力与工作态度做出分析与评价，努力提升企业员工内部的积极性与创造性，挖掘员工潜能。绩效管理是以绩效考核为基础，绩效管理着眼于员工绩效能力的提升，重视组合员工个人绩效，不断提升企业整体效益。良好的绩效考核与管理能不断促使企业经营管理水平的改善，加大企业管理质量建设，促使有效的考核体制的建立。

当前，我国众多企业已经运用绩效考核制度，众多企业在绩效考核中制定考核模式，具体的考核模式包括工作的分析以及目标的设定等内容，对绩效实现的过程以及结果等内容进行管理。工作定义明确企业员工的工作义务与责任，清晰划分员工的工作范围，对员工在具体时间内该完成的工作内容作出了明确定义，对于目标的设定则是对员工的一种期望产出，期望他们所完成的工作目标以及工作项目。在整个绩效考核的过程中，全体员工需要广泛参与到工作内容中去，对员工的整体参与情况作出评判。当前我国企业，大多数企业并未能将企业绩效考核的作用完全的发挥出来，只是简单的实行绩效考核工作，按绩效考核的标准划分，我国绩效考核的效果远远不及很多西方国家。我国虽然在企业的绩效考核工作方面有着诸多不完善的地方，但现如今，企业管理者与经营者已经意识到绩效考核的重要性，也在努力尝试制定有效的企业绩效考核方案，期望提高企业人力资源的管理水平。

（2）我国绩效考核存在的问题。

当前我国绩效考核上面，存在着一些问题，例如对绩效考核认识方面存在不足，对于绩效考核的目的认识不够，企业领导层将考核当做是决定薪酬多少的方式，并未将绩效考核作为改进企业经营、提升企业效益的有效办法。此外，企业经营者认为绩效考核单纯的只是人力资源管理部门的工作，不对人力资源工作作出具体指导，在整体发展形势下，企业员工对于人力资源管理与企业绩效考核的参与度严重不足，导致人力资源管理部门与其它管理部门缺乏沟通与交流。这类做法将绩效考核孤立在外，严重影响考核的质量与水平，不能让员工的工作能力真正得到发挥。除了认识上的一些问题，我国绩效考核问题还存在于考核指标制定的方面，绩效考核必须推动企业战略目标的实现，绩效考核与企业的战略实施发生脱节，就会严重影响考核的水平与质量，由于绩效指标制定的不科学，企业绩效考核指标缺乏可操作性，对于企业员工缺乏组织与引导作用，使得考核的结果得不到广大员工的认可。企业整体对于考核工作的重视程度不高，人力资源管理部门在制定绩效考核标准时，标准模糊，存在较强的主观性，缺乏与外界的沟通交流。企业经营者过分追求企业的短期经营效益而忽视长期经营效益，这对企业经营与绩效考核标准的制定造成影响。考核过程中偏重于主观因素、忽视对客观因素的分析，这对绩效考核的结果产生不利影响。

3绩效考核体系的设计与企业案例研究。

（1）绩效考核模式与指标的设计。

绩效考核需要从多途径收集信息，从而评估与反馈员工的工作绩效。绩效考核模式是多种多样的，一般的考核模式有直属下级考核、直接上级考核、直接考评等。不同的考核模式，具有不同的考核功效。针对考核对象的工作性质以及企业的实际工作情况，可以具体的选择不同的绩效考核模式。但所有的岗位特性都可能从员工工作的程序性、稳定性以及独立性三个方面进行考虑。考核指标体系的设计是一个多方面的过程，考核指标体系的设计需要综合考虑多方面的\'因素，从员工的工作绩效表现以及评估考核形式出发，考核指标设计必须要不断提升企业组织效率，发挥企业最大效用，考核指标体系的设计要综合考虑企业整体形式，从企业的客观与全面的视角出发，选择良好的考核指标，考核指标的建立要与企业效益关系相关联系，形成统一的考核指标。绩效考核指标应当遵循几项基本原则，首先绩效指标的设计要科学且系统，科学的绩效质变要能够综合、客观的表现事物的特性，抓住最具有代表性的东西。考核指标具有较强的系统性，反应事物之间的内在联系，具有较强的实用性。实用性即具有可操作性或可行性，指标较为明确且简要，能够反应数据与信息。

（2）绩效考核体系设计的案例研究。

某企业在绩效管理与考核上存在一些问题，企业没有明确且可供考量的考核办法。员工的薪酬一般是固定的，与企业员工个人的努力状况与工作积极性没有直接关系。企业员工考核一般通过各部门的部长实现，对于工作只是简单进行考察，但是对与员工没有实现奖惩的权利。此外，企业的奖惩制度没有有效实现，绩效考核没能与企业员工的收益相挂钩，使得考核结果不能正确得到运行。绩效考核体系是由一些相对独立又相互联系的指标体系构成的，这些指标体系是从企业的多个维度与多个方面进行分析的，这样的指标才能为员工绩效提供较为客观真实的评价。为了实现企业的持续经营，企业人力资源管理部门需与企业内部的各项部门相互联系起来，制定符合员工实际工作状态的绩效考核体系。

4结语。

绩效考核要从企业实际出发，制定符合内部员工需求的绩效考核制度。绩效考核的目标是为了不断追求企业的内部持续经营，追求更高的企业经济效益，企业需不断提升对绩效考核与管理的重视度，加强人力资源管理。

参考文献。

[3]李锦宏.我国企业人力资源绩效管理中存在的问题及对策研究[d].贵州：贵州大学，2024.

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印。

**年度绩效考核总结报告篇十三**

绩效考核的最终目的并不是单纯地进行利益分配，而是促进企业与员工的共同成长。下面就是小编整理的公司年度绩效考核总结，一起来看一下吧。

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：

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：

l，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。

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。

在公司领导的正确带领下，绩效考核工作始终遵循以“公平、公正”为原则，实行严考核、硬兑现，起到了以考核促进工作落实、以考核激励工作热情的目的，较好地完成了20xx年1—8月份的绩效考核工作。现总结如下：

20xx年的绩效考核工作已经过去8个月，我们克服困难，积极沟通，主要完成的工作有：考核组根据各部门实际情况制定各部门绩效考核表8份;制定考核计划安排表8份;共召开考核组专题会议9次;考核结束后形成相关报告18份;对各部门日常工作情况进行督察共16次;制定了各部门目标责任状并根据各部门工作重点制定年度重点工作;调整了测绘公司的工作方式，出台了新的工作机制;过去半年多的绩效考核工作在不断学习和实践中取得了一定成绩。

悉心研究，创新改进，合理制定各部门考核表。

20xx年3月，考核组先后多次召开考核专题讨论会对各部门工作流程、日常业务和核心业务进行了重新调整。3月17日，董事长与各部门及下属公司签订了《工作目标任务责任状》，为绩效考核工作奠定了良好基础。考核组针对各部门提出的业务整改意见及时进行沟通，对符合要求的意见合理采纳，结合公司实际情况合理安排。经过仔细分析、讨论研究，考核组重新修定各部门在20xx年的工作重点和权重，为公司9个部门及下属公司量身制定出年度考核表，并且对照去年做出了相应的调整：如物业公司的工作重点放到物业费收缴和业主满意率以及减少亏损方面，例如对垃圾清运过程费用过高的管理漏洞做了周密细致的调查处理，帮助物业公司建立了新的运输机制，每年可为公司节约资金约20万元左右;建议项目管理部对珑湖工地外围进行封闭性管理提出相关意见;珑湖项目部的工作重点放在珑湖样板房、沿河景观及珑湖项目的其他施工材料方面，如对珑湖项目的外墙抹灰工艺粗糙，考核组提出了改进意见;将测绘公司的收费任务提高到500万元，6月份，改进测绘公司的“大锅饭”工作机制，实行计件工资，提高了对内部管理、测绘质量、服务态度、客户回访满意率等方面的要求，激励了员工的工作积极性。7月份，考核组按时验收德馨珑湖沿河景观带及样板房的精装修完成工作。

扎实工作、遵循公平公正，认真做好每个环节的考核任务。

考核组每位成员都能够顾全大局、任劳任怨、全身心扑在考核工作上。有时候考核工作忙到中午吃饭还没有结束，我们坚持不搞形式主义，考核过程中，从学习笔记、出车记录、环境卫生到目标任务等，都根据考核表认真考核每项工作的完成情况，各个环节逐一落实，不放过每个细节。在扣分或者加分项目将原因告知各部门，让大家消除疑虑。在抽查过程中，遇到没有做好的工作我们更是慎之又慎，将存在的问题当面与各部门人员沟通，并做好相关笔记和照片采集工作。考核组每位人员都能够克服困难毫无怨言，尤其是到物业公司和珑湖项目部考核的时候，天气炎热，考核组坚持步行，到每个物业站和工地样板房进行实地考察，不放过每个卫生死角、绿化细节和安全隐患。

可以说，半年多的绩效考核工作是公平公正的，是符合公司实际情况的，考核组成员的综合素质进一步得到提高。成绩的取得更要感谢董事长给予的正确指导和大力支持;感谢各部门的积极配合。

绩效考核工作对我们公司来说还不是很成熟，在运行过程中主要存在以下方面不足：

绩效考核在我公司实行时间不长，我们一直也在不断学习和探索中，从中找到最适合于公司的考核办法。首先，在第一季度的考核中，我们发现自己的考察力度和抽查力度不够，比如有些部门在季度考核时无法收集到平时里完整的数据，个别项目评分标准不够明确，考核指标难于细化量化，这样造成在打分时衡量比较困难。发现问题后我们考核组及时解决问题，并且，给综合部日常工作扣分。在第二季度的考核工作中，由综合部牵头分别于四、五、六月先后多次对各部门日常工作的不定时抽查，并做好相关笔记，第三季度使抽查工作已经成为日常工作的一部分，发挥了较好的促进和激励作用。

其次，考核组成员对各部门专业知识了解不高，对一些检查工作没有衡量的标准，没有专业理论和实践经验做保证，所以在考核中会出现检查力度不深，问题定位不准确的情况。

1、继续发扬扎实肯干精神，学习新的方式方法做好与各部门间的沟通与引导工作，强化公司中层领导的绩效考核推行力度，完善绩效考核工作日常监督检查，全面细化、量化指标、严抓任务的时效性。

2、做好各部门间的团结工作，求同存异，完善自我，继续加大对各部门的抽查监督工作，对事不对人，不怕得罪人。一切为了公司的发展。借此机会，也要感谢各部门的谅解与配合。

总体来说，上半年的考核工作取得了令人满意的成绩，在以后的绩效考核工作中，我们有信心有决心在公司董事会的领导下，及时收集职工意见和建议，相互沟通，做好解释、协调工作，使公司的绩效考核工作更上一层楼。

最后，我代表公司考核组祝在座的各位家庭幸福、万事如意！

**年度绩效考核总结报告篇十四**

年建成并投入使用，其运动场一直未进行塑胶化改造。20xx年，区政府将实验小学运动场改造项目列为区政府投资项目，对其进行升级改造，按照标准化操场进行设计。施工区域：长191宽103，设计为标准400米跑道，6条塑胶跑道，场地中间一个标准化足球场(108米x64米)。南北两侧分别设置铅球、三级跳、标枪区。投资概算468万元。

该项目正在铺设塑胶和人工草坪。年底前竣工。

2、开工建设一的标准化幼儿园。

峡窝镇幼儿园新建工程，是我区政府投资项目，也是《郑州市上街区扩大学前教育资源规划》的实施项目。该项目在峡窝镇选址新建一所公办幼儿园，12个教学班规模，净占地面积约9.7亩，建设三层综合教学楼一栋，建筑面积约3392.72㎡，资金概算约837.5万元。

20xx年9月13日该项目开工。校园土地平整、校园围墙已经完成，该项目综合楼工程基础施工已经完成，正在进行二层施工。截至现在，完成投资600万元。已完成年初制定目标的400%。

4、中小学、幼儿园“冬季取暖、夏季降温”工程。

20xx年6月通过公开招标，为实验初中、廿里铺小学、朱寨小学、实验小学采购259台空调。解决了在校学生“冬季取暖、夏季降温”问题。目前已全部安装到位。

**年度绩效考核总结报告篇十五**

在职施管人员18人，符合考核标准并参与此次考核的管理人员12人。

此次年度绩效考核具体内容以工作业绩、工作态度、工作能力为主，自我鉴定与领导考核、同事评价相结合，自上而下。考核对象分为项目全体管理人员；采用全方位考核法，进行综合评价，权衡各方面因素后给出最终得分。

考核结果及分析，根据统计结果显示，此次考核等级全部为良好以上。优秀等级3人，占比分25%。良好等级9人，占比分75%。其中优秀的3人为项目负责人、项目技术顾问及项目预算员。其余优秀等级人员为项目各栋号施工员、安全员、质检员、资料员、测量放线员、材料员、财务人员以及工地现场安保人员。

根据项目绩效考核检查表中不难看出；在考核表中的十三个考查项目中，在工作态度、遵守纪律、工作协调、质量控制、及技术管理这五项上都取得了非常优异的成绩。显示出本项目管理人员都有着积极向上、勇于进取的工作态度。严格遵守项目规章管理制度，在项目领导的精心、合理、酌情安排下，所有项目管理人员在工作协调与配合上显示出了团结、合作、互助的精神，有着良好的团队意识。在质量控制与技术管理上，项目部通过业余时间，组织项目管理人员进行施工技术管理的学习、交流来提高相关人员的业务技能。以此来更好的达到质量控制的目的。

在其余考核项目中，虽然目前稍次于该五项成绩，还有待提高。但通过项目部举行的例行学习、交流各相关管理人员的业务技能都在不断进步。今后这样的学习、交流要持续开展下去。

总的来说，本次对项目管理人员的考核结果，以及平时大家在工作中的表现为良好。对好的方面要继续发扬。对自已的不足之处要有一个准确的认识，在今后的工作中要认真总结、吸取已往工作中的经验教训。来提高自身的业务水平。争做优秀项目管理人。

**年度绩效考核总结报告篇十六**

2024年，我部绩效管理工作取得了明显成效，主要开展了以下几方面工作。

三、2024年工作安排

今年以来， 我中心按照关于开展作风建设提升年活动的有关要求， 充分发挥领导干部示范带头作用和广大党员的先锋模范作用， 始终把加强作风建设放在重要位置， 以更好的作风、更高的效能、更优的服务保障城市重点工程建设又好又快实施。

一、切实改进工作作风，全面提升群众的`认可度和满意度

二、切实加强绩效管理，圆满完成各项工程建设任务

作为政府投资公共工程的重要组织实施平台，我中心始终牢固树立强烈的使命感和责任感，认真落实市政府决策部署，深入开展“项目建设提升年”活动，克服房屋征收拆迁进度滞后等不利影响，优质高效推进重点道桥项目和公建项目建设。全年建设城市重点道桥总里程约46 公里、公建项目总建筑面积28.38 万平米，完成实物工作量15 亿元。

清晏路（立信大道—蠡湖大道）、广惠路、锡山大道西延、刘闾路、杨胡路等道路先后建成通车，通车里程约15 公里。这些道路的建成，为完善城市路网、改善交通出行条件发挥了积极作用。

北中路互通立交桩基和下部结构施工基本完成，跨上部结构关键节点施工全面展开，计划年内主体结构贯通，2024 年上半年建成通车。西环线正紧张进行路面面层和结构物施工，中惠路至玉祁互通段将于12 月底前竣工通车，s342 至g312 段跨锡宜高速公路大桥、跨张镇河大桥、跨锡溧运河大桥正进行上部结构施工，下穿兴昌铁路洞身工程也与上海铁路部门进行商务谈判，计划2024 年10月竣工通车。广石路改建工程已完成60% 的工作量，锡宜高速至惠澄大道段有望年内通车，锡宜高速至新锡澄路段受拆迁影响，工程进展有限。桐桥港路 （新312 国道—北中路）跨北兴塘河桥梁正展开架桥施工，计划2024 年建成。广南路正进行桥梁下部结构施工，计划2024 年建成通车。东安路正进行路基施工、基坑开挖回填和土方处理，计划2024 年建成。运河西路（惠澄 大道—钱皋路、钱皋路—凤翔路）已进场施工。

2024 年第二批政府投资道桥项目计划共安排新开工和预备项目15 个，除东安路已开工外，其余项目正抓紧进行前期准备工作。 通沙路、通沙路北延、兴昌路北延、广益路西延、钱皋路、新锡路北延等项目施工图设计已完成，将在拆迁基本完成后适时启动建设；吴桥西路、新明北路、渔港路、锡州路西段、振奋路、新惠路、广澄路等项目立项已获批并展开项目选址、规划定点、征地手续、初步设计等后续工作。

对2024 年政府投资项目计划（第二批）安排的 凤翔北路快速化改造、江海西路快 速化改造、通江大道扩容、震泽路隧道、广惠路（惠钱路—运河西路）等5 个前期研究项目，我中心正抓紧展开设计方案研究。其中，通江大道扩容工程方案已基本稳定， 凤翔北路快速化改造、江海西路快 速化改造项目研究报告已编制完成。

在狠抓重点道桥项目建设的同时，我中心有序推进5 个建筑工程建设，2024 年累计完成投资5 亿元，项目进度达到预期计划要求。机场二期航站楼改造工程土建和钢结构施工全面完成，屋面施工完成过半，幕墙安装完成50% ，年内将完成机场二期主体工程，明年上半年将建成投用。太湖饭店正进行内部装饰、装修和暖通、机电、幕墙等安装工程，年内将基本完成安装工程，2024 年上半年建成投用。数字动漫中心土建结构施工全面展开，年底前将完成地下室结构施工，局部区域完成至地上二层。党风廉政教育中心正进行桩基施工，年内将实现主体结构封顶，2024 年建成投用。党校学员宿舍楼维修改造今年年内将完工。

2024 年重点道桥和公建项目建设具有如下特点。 北中路、西环线、机场二期航站楼、太湖饭店、数字动漫中心等项目投资额较高，其中机场二期、数字动漫中心投资约10 亿元。北中路互通立交主体结构连续上跨沪宁高速和312 国道，高空作业及水上作业工作量较大，采用门洞现浇、钢箱梁顶推等施工工艺，确保了施工期间沪宁高速和312 国道的正常通行。西环线全线含4 处大型结构物工程，其中跨张镇河大桥主跨达115 米，对施工的安全性要求较高。机场二期航站楼为大空间结构，钢结构吊装、幕墙及屋面安装均存在大量高空作业，不停航施工作业对工程组织实施提出了较高要求。太湖饭店为山地建筑，地形复杂，施工过程中涉及的地基处理、边坡支护等难度较大。数字动漫中心为超高层建筑，建筑功能较为复杂，地下3 层，地上38 层，建筑高度为157.55 米，结构安全性和安装工程精度要求非常高。机场二期航站 楼工程建设过程中， 针对土建、市政、钢结构、幕墙、屋面、装饰等多专业、多工种交叉作业以及不停航作业等实际情况， 我中心合理安排施工时序进度，科学组织施工单位分批进场施工，构筑空间三维立体防护， 定期组织现场安全检查，施工过程全程旁站，确 保了 工程顺利实施。北中路、西环线工程为交通工程项目，我中心对照公路水运工程“平安工地”建设考核标准的要求，建立健全安全生产规章制度，规范安全生产管理行为，确保了项目优质、高效、安全实施。 我中心严格按照基本建设程序，在市相关部门的支持下，积极办理各项前期手续，确保项目建设的合法合规。2024 年共办理了13 个项目的立项申报、4个工程可行性报告、1 个项目的规划选址、7 个项目的规划定点、3 个项目初步设计批复及4 个项目的用地手续。

虽然我中心在作风建设上取得了一些成绩，但受宏观形势等主客观因素影响，也暴露出一些问题：对于政府投资工程建设规模、资金筹措保障、房屋征收拆迁等陡然变化的外部环境形势，缺乏充分的思想准备和及时、有效的应对措施；在工程建设任务量下滑的情况下，存在不同程度的懈怠。下阶段，我中心将继续围绕、市政府的决策部署，紧紧依靠各级各部门的支持配合，进一步转变工作作风，提升能力，提高效能，尽最大努力克服各种困难， 全力以赴推进城市重点道桥和公建项目建设，为无锡城市现代化建设作出应有的贡献。

**年度绩效考核总结报告篇十七**

20xx 年，我坚持自觉加强理论学习，认真学习专业知识操作知识，刻苦钻研业务知识，努力提高理论知识和业务工作水平。遵纪守法，努力工作，认真完成领导交办的各项工作任务，在同事们的关心、支持和帮助下，思想、学习和工作等方面取得了新的进步。现总结如下：

(一)、严于律已，自觉加强自身锻炼，自身修养和政治思想觉悟进一步提高。

一年来，我始终坚持认真做好本职工作。工作积极主动，勤奋努力，不畏艰难，尽职尽责，在平凡的工作岗位上作出力所能及的贡献。

(二)、强化专业知识和业务学习，不断提高自身综合素质

我重视加强专业知识和业务知识学习，在工作中，坚持一边工作一边学习操作，不断提高自身综合素质水平。

(三)、努力工作，按时完成工作任务

一年来，我始终坚持严格要求自己，勤奋努力，在自己平凡而普通的工作岗位上，努力做好本职工作。在具体工作中，我努力做好服务工作，当好参谋助手：

一.是认真学习专业的监控和工程知识及 atm 技术，收集各项信息资料，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，为解决问题作出正确的.决策。

二.是领导交办的每一项工作，分清轻重缓急，科学安排时间，按时、按质、按量完成任务。对网点的工程进度按规定时间内完工，即便是加班加点也要按时完工不影响网点正常搬迁工作。

三.是在接待各网点客户申报故障工作，坚持按照工作要求，积极接待客户、认真听取客户申报故障的问题，提出的要求、建议。同时对客户的要求解决、但一时又解决不了的问题认真解释，耐心做好客户的思想工作，让客户理解与支持我公司的工作。 在领导和同事们的关心、支持和帮助下，今年各项服务工作均取得了圆满完成任务的好成绩，得到领导肯定。

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年度个人绩效考核总结。

**年度绩效考核总结报告篇十八**

根据领导指导，学校在20xx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《xx市xx区义务教育学校绩效工资实施办法》和《xx市xx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《xx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xx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。《xx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xx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xx人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位x人，一级教师岗位xx人，二级教师岗位xx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《xx市xx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)》。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找