# 年度考核自我评价 年度自我评价简短(五篇)

来源：网络 作者：梦回江南 更新时间：2024-06-30

*无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。年度考核自我评价 年度自我评价简短篇一自我评价：刚上学...*

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。相信许多人会觉得范文很难写？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

**年度考核自我评价 年度自我评价简短篇一**

自我评价：

刚上学大时的我 1：在新的学期，新的环境下我们要重新开始，无论过去是失败还是成功。忘记以前的成功与失败，我们只需要把经验和教训铭刻于心。面对失败，让我们铭记一位老者的话：一个人如果失败了，并不证明他永远完了；如果他认输了，并且退却了，那他才永远完了。做人第一，做学问第二。看到同学个个都长高了，个个都精神饱满，我就非常想对他们再说几句鼓励的话：要有进步的信心和决心。2：本人在校热爱祖国，尊敬师长，团结同学，乐于助人，是老师的好帮手，同学的好朋友。本人品德兼优、性格开朗、热爱生活，有较强的实践能力和组织能力。我学习勤奋，积极向上，喜欢和同学讨论并解决问题，经常积极参加班级及学校组织的各种活动。3：在放假期间,如果有条件的话，我会与同学去旅游，旅游会开阔我的眼界，我想让我领略一些在原来的地方领略不到的东西。

在假期的打工过程中我学到了很多书本上学不到的知识，思想比以前有了很大的提高，希望以后能做一个有理想，有抱负，有文化的人，在实现自我价值的同时也能为建设社会主义中国做出自己的努力。

当然我也深刻认识到自己的不足，字写的不是很好，有时候做事情会只有三分钟热情，我相信只要克服这些问题，我就能做的更好。

目标：

我在工作中有时处理问题还不够成熟，这主要表现为工作中魄力不够，做事情不够果断，比较优柔寡断、有点善于感情用事。我要在这方面积累经验，在过去的学习生活中，要注意学习其他同学在处理班级事务时所运用的好的方式、方法，同时，要弥补自己办事方式、方法存在的不足之处。

思想道德： 1：本人一直以来，具有热爱祖国等的优良传统，能积极参加政治学习，关心国家大事，认真学习三个代表的重要思想，拥护党的各项方针政策。2：遵守校纪校规，尊敬师长，团结同学，政治上要求进步;学习目的明确，态度端正，钻研业务。

3：自信、自尊、自强、自律、勤奋、有爱心、乐于帮助他人.遵纪守法、诚实守信、维护公德、关心集体。4：我很乐意的去帮助他人，并能够得到满足和快乐。我一直在追求人格的升华，注重自己的品行。我坚持着自我反省且努力的完善自己的人格。乐于助人能铸造高尚的品德，帮助别人的同时也是在帮助自己。

学习方面： 1：在学生会工作和班委工作中认真负责，关心同学，热爱集体。有一定奉献精神。我一直都认为人应该是活到老学到老的我对知识、对本专业一丝不苟，因而在工作和学习成绩上一直都得到肯定。2：学习上我严格要求自己，注意摸索适合自己情况的学习方法，积极思维，分析、解决问题能力强，学习成绩优良。3：我懂得了运用学习方法同时注重独立思考。要想学好只埋头苦学是不行的，要学会“方法”，做事情的方法。在学习时，以“独立思考”作为自己的座右铭，时刻不忘警戒。随着学习的进步，我不止是学到了公共基础学科知识和很多专业知识，我的心智也有了一个质的飞跃，能较快速的掌握一种新的知识，我认为这对于将来很重要。4：在校期间，我非常注重能力的培养，同时我还利用课余时间自学了相关的知识。通过不断的努力学习，我的学习成绩整体上了一个台阶，虽然成绩还不是很优秀，但这一切却都是我三年来通过不断改变学习态度、方法，经过一步一个脚印的不断努力而来的结果。在今后的日子我将更加重视学习，将学习到的理论知识与实际工作相结合，从而达到学习与实践融为一体。

合作与交流：

1、我有积极向上的生活态度和广泛的兴趣爱好，对工作责任心强、勤恳踏实，有较强的组织、宣传能力，有一定的音乐细胞和创意，注重团队合作精神和集体观念。

2、我认真学习各种专业知识，发挥自己的特长；挖掘自身的潜力，结合每年的暑期社会实践机会，从而逐步提高了自己的学习能力和分析处理问题的能力以及一定的协调组织和管理能力。

3、作为学生会干部的我能够积极主动地为同学服务，有意识地协调好朋友之间的关系，通过朋友的协作，并且为同学营造了良好的休息、娱乐、学习氛围，在朋友的共同努力下，我共同进步。此外，我还注重自己能力的培养，积极参加了多次社团活动和社会实践，看望并帮助过聋哑儿童等。在寒暑假期间，参加社会实践活动，与不同的人相处，让自己近距离地接触社会，感受人生，品味生活的酸甜苦辣，同时在参与这些活动的过程中，我结交了一些很好的朋友，学到了为人处事的方法，锻炼了自己的能力。这些经历使我明白有些事情如果尝试了，成功的机会就有一半，如果不去尝试，成功的几率只能为零。机会来临时，我们就要好好地把握住。

体育方面： 1：积极参加体育锻炼，喜欢篮球、擅打羽毛球。心理健康。积极向上。2：喜欢积极参加户外的徒步旅行。

他人对我的评价：

班主任：你性情开朗积极乐观，懂得在学习中享受生活；你团结同学，具有很强的凝聚力，是同学们的朋友也是学习的楷模；你尊敬老师，珍爱友谊，拥有阳光一般灿烂的心情。很高兴你能在大学三年里取得优异的成绩，顺利完成人生第一步的转折。在今后的工作学习中，相信你会以你执着的信念和勤奋的汗水争取属于你的成功！辅导员老师：你稳重大方，为人坦诚；在学生会及班级管理中显露出你非凡的能力和艺术，是同学和老师信任的学生会干部和班委；你热爱学习，勤于思考，学习主动积极，一直处以优秀。在今后的工作学习中，只要你继续保持良好的心态和坚持不懈的精神，一定会取得更大的成功。

朋友：

1、你性格沉静，常常不拘小节，待人接物却稳重大方。平日里言语并不多，但我知道你心志高远，骨子里一种倔强和坚忍。你上进心强，刻苦钻研，在困难面前不屈不挠，勇于向新的高度挑战，善于把握自我发展的机会。在今后的工作生活中，还要学会有条不紊，提高工作效率，以期取得更大的成功！

2、你的眉眼间流露出成熟和稳重，你甜甜的微笑里显露出纯真和善良。你有着坚强不屈的信念和执着的人生追求，有你这样的朋友是我的骄傲！但我知道你也有忧伤和彷徨，你也会迷惘和失望。在今后的人生路上，希望你多一些坚忍和自信，向着自己的目标勇往直前！胜利属于自强不息者！

3、你思维敏捷，常常语出惊人；你有时也沉默少言，却分明有着与众不同的性格，给人特立独行的感觉；你常常带着笑容，即使遇到困难和挫折，自信仍然隐藏在你的嘴角。在竞争日益激烈的今天，良好的心态必不可少，但自身的努力更为重要，与他人合作也是不可或缺的因素，要想取得事业和人生的成功，还要勇于接纳他人的批评和意见，不断完善自我！

同学：

1、.虽然你有点脾气倔强，有时候给人的感觉就像一根筋，但聪明伶俐用在你身上一点也不夸张，你热爱学习，尊敬师长，劳动积极，对一切新事物充满了好奇，强烈的求知欲为你打开了广阔的知识世界，在浩瀚的知识海洋里，我相信你会用理想为舵辛勤做桨，划向成功的彼岸！

2、曾经为取得成绩而开心地笑过，也曾为犯过的错真诚地悔迁，也曾因为

学习的困惑迷悯地笑过，经历大学三年的洗礼，终于长成一个真正的男子汉，勇敢，坚强，乐观，有责任感，今后的人生旅途中，望你还一些沉稳，多一些坚韧，才会走的更稳，更远。

家长寄语：

希望稳重踏实的你能够凭借自己的拼搏在他乡为自己打造一片天地，虽然在校时学习成绩保持在班级的上游，遵守纪律，热爱集体，尊敬老师。可有时你似乎还没有尽力而为。须知：知识的高峰在等待着你的攀登，无限的风光在静候你的包览，只有用勤奋作梯，用努力作扶手，你才能一步步走向胜利的巅峰！篇2：我做360度评估的全记录 做360度员工测评全记录

历时一个月，公司的360度评估，终于全部完成了，将工作记录整理一下，供做360度测评的同仁参考。

七月五号： 收到命令，先了解360度评估。

公司的管理顾问，建议公司安排做一次中层干部的360度考核评估，了解一下中层的情况，有十几个人需要进行评估，任务交给了我，虽然了解过360度评估，可从来没有实际操作过。先做做功课。：）360度评估的定义： 360度评价反馈也称为全方位评价反馈或多源评价反馈，即由与被评价者有密切关系的人，包括被评价者的上级、同事、下属和自己等，分别对被评价者进行评价。

被评价者自己也对自己进行评价。然后，由专业人员根据有关人员对被评价者的评价，对比被评价者的自我评价向被评价者提供反馈，以帮助被评价者提高其能力水平和业绩。360度评估的操作步骤： 1 确定要被评估的人员名单。2 确定被评估人对应的评估者。3 制作符合公司实际情况的测评问卷。4 选择答卷方式，回收答卷。5 汇总答卷，生成测评报告。

基本了解，先做准备工作。

七月八号 ： 前期准备工作。

一 准备测评问卷。

和管理顾问进行沟通，初步确定问卷，共9部分问卷，32题

采取5分制，最低效表现为1分，最高效表现为5分。1)价值观

1 职业操守2.事业心3.勇担责任 4.激情进取 2)战略思考

5.行业把握6.着眼大局7.资源整合 3)分析判断

8.分析问题9.有效决断 4)计划执行

10.拟订计划11.调动资源12.合理授权13.及时督导 5)客户导向

14.客户意识15.客户需求16.客户服务 6)专业能力

17.专业深度18.专业广度19.专业经验20.专业指导 7)沟通影响

21.充分聆听22.有效表达23.沟通技巧 8)合作精神

24.尊重他人25.求同存异26.换位思考27.主动分享 9)团队管理

28.团队导向29.科学授权30.培养他人31.激励管理32.慧眼识人

上级评分占最终得分的40%；平级评分占最终得分的40%；下级评分占最终得分的10%；自级评分占最终得分的10%.二 确定参加测评的人员名单

被测评人：

公司各部门正、副职管理人员，包括兼职部门负责人，共13人

测评人：

上级： 公司经营班子所有成员对所有被评价对象均需填表，上级评价还包括部门正职对副职的评价

平级： 公司所有部门负责人均需对其他部门正副职进行评价

下级： 直接下级抽取5名员工，直接下级不足5名者全员参与

三 寻找合适的测评平台

分析考核中的问题，发现： 1 人员的工作时间和地点不固定。不能集中回答 2 答卷人的答题量大，每人要答10-15份问卷。3 回收录入数据工作量大，用excel或纸张都一样 4 数据量太大，统计工作容易出错。

所以，需要第三方的平台来方便测评，经推荐，测试了问评网 测试结果： 1 测评人员与被测评人员的资料，对应上下级关系和邮箱等建立在excel中，导入问评网系统。

2 创建好问卷后，通过邮件系统，发邀请邮件到测评人的邮箱中 3 邮件中，有连接地址和填写说明，点击后，会出现所有需要测评的人员名单，点击名字即可以进行对该人的测评 4 可以在后台监控回答进度，并进行提醒。5 所有人回答完成后，生成报告前，先设定不同级别的分值权重。6 可以生成个人报告，部门报告，总体的排名报告等。7 结论： 基本完全符合，决定采用问评网的360度测评平台。

四 确定测评报告内容。

和管理顾问沟通，确定生成的调查报告。包括：

一 项目简介，此次调查的说明。

二 被评价的13人的得分情况。

三 被评价的13人在不同类别中的得分排名，对比分析等。

四 部门的总体得分数据以及排名，对比分析等。

七月二十号 正式开始测评

所有的准备工作，基本完成，开始测评。一 发邮件给所有参与测评的人员，通知测评的重要性。

收录部分介绍内容：

一、背景说明

公司通过几年来的稳步发展，无论在技术实力、资金实力还是市场占有份额方面，均已逐渐显现出较为明显的竞争优势，近两年来成长迅速，并正积极筹备上市工作，公司发展前景向好。然而，也正是公司发展迅速的态势、竞争逐步趋于激烈的环境以及公司公开上

市的推进步伐，对公司人力资源、特别是处于核心地位的公司中层管理者的能力及素质提出了较高的要求。

鉴于公司之前并未展开过对中层管理者科学系统的评价工作，绩效考核评价工作也正处于数据收集和推进期，因此，为了能够对公司中层管理者的能力及素质等方面有个大体的认知及评价，本次特地进行了针对公司中层管理者的360度评价工作。评价虽然以定性为主，但基于360度全方位评价方法的设计以及统计意义上的结果可靠性，本次评价工作在较大程度上还是能够真实反映被评价人基本情况的，评价结果对公司决策者对中层管理者的整体认知具有较强的借鉴价值，同时也可作为被评价人自我认知的有效依据。

二、方法介绍

鉴于公司之前较为缺乏数量化评价指标的提取与统计，故本次评价选取了360度绩效评估法，通过上级、下级、同事及自我等四个方面，全方位对被评价人实施打分评价，最后综合汇总统计并计算被评价人综合得分及排序。

上级评价占最终得分的20%；部门间同事评价占最终得分的40%；自我评价占最终得分的10% ；下级评价占最终得分的10%

三、实施说明

1 被评价对象：本评价办法针对公司各部门正、副职管理人员，包括兼职部门负责人，共13人，分别是办公室主任――xxx，营销部正副经理――xxx、xxx、xxx，技术部正副经理――xxx、xxx，质管部正副经理――xxx、xxx，生产工程部正副经理――xxx、xxxx，采购部正副经理――xxx、xxx，财会部副经理――xxx。2 评价人员：360度评价涉及被评价对象周边所有相关工作人员，包括上级（公司经营班子所有成员对所有被评价对象均需填表，上级评价还包括部门正职对副职的评价）、协作部门（公司所有部门负责人均需对其他部门正副职进行评价）、下级（直接下级抽取5名员工，直接下级不足5名者全员参与）及自我评价（最后由总经理视评价情况打分）。3 使用说明：具体使用相关工具表格进行评价时，请先仔细阅读各评价维度的《绩效考核评分方法》（会提前将电子文件发与相关评价人员），并依据评分方法中的规定具体打分。4 相关要求：本次评价均采用邮箱发送邀请，点击邮件中的链接，参加所有链接页面上的人员的测评工作。

本次评价截止时间为8月25日，请相关人员按时完成。

二 创建问卷，邮件邀请，开始测评

在问评网上，根据公司设计好的测评问卷，创建在线问卷版本，这部分到是很容易。

根据人员名单，导入了所有人的信息，包括邮件地址。

开始发送邮件邀请测评人，进行作答。

在回答这一环节，碰到了很多的问题，让人无语。篇3：360度自我认知 篇4：360度绩效评价表-员工

员工绩效评价表

单位名称：

填表时间：

年 月

日 \*注：本表为360度绩效评价表。篇5：360度评估简介 360度反馈评估技术（360 degree feedback）又称多源反馈技术。它是由与被评价人有密切工作关系的人（包括被评价人的上级、同级、下级、自己）对被评价人进行匿名评价的综合评价系统，从而全面、客观地搜集被评价人工作表现的信息，了解被评价人的优势和不足，并可以通过多次评价结果的连续跟踪和记录，帮助被评价人进行科学的自我评价，促进被评价人不断成长。

由于360度评估技术在西方的广泛成功应用，许多中国企业将其引入到人才评价与发展体系中，但却普遍出现了水土不服的现

象，中国企业在360度评估应用中的问题主要在于：

针对中国企业在应用中的实际问题，normstar自主开发研制bmf系统，提出了以下解决之道：

针对企业绩效评估、培训发展、晋升选拔、人员安置等需求，normstar在十年人才测评及素质模型构建经验基础上，历时三年研发了标准化多源反馈评估系统——normstar bmf（behavioral multisource feedback）系统。该系统分为后台管理、公司管理、个人评价三部分，充分凸显了企业的个性化特点、可以根据被评价人及评价目的来选择评估指标、组合评估模型、设定

指标权重、修改问卷题目，自由组合报告；同时，基于素质模型的强大指标库和题库妥善的保证了您diy的科学性，资深顾问的全程指导为您解决技术上的后顾之忧。一体化的评估程序和行为化的评估指标保证了评价的客观性，360度评估实现真正落地。bmf克服了传统360度评估问卷定性评价较多、答题者掩饰性较高、无法真实了解被评价者实际行为表现的弊端，引入“针对岗位素质模型，以行为式评价代替定性判断”的设计理念，高效精准的对员工素质现状、培训需求及工作绩效进行全方位评估。同时，本系统融合行为事件访谈（bei）思想，结合素质模型构建经验，大大提高问卷评价的真实性。bmf 系统可以全面了解员工的工作表现和未来发展愿望，并评估其实际发展潜力和能力与个人规划之间的差距，为职位调整和人事决策提供科学依据。bmf系统应用

评估科学精准

·评估指标基于素质模型——评价标准全部来自基于特定层级与岗位的素质模型分解而来的评价指标库，快速找到评价关键点。

·评估问题高度行为化——评估问卷紧扣素质模型，以简明易懂的行为化描述为表现形式，便于统一不同评价人的评价标准，有效防止歪曲理解与主观臆断，保证评价结果的客观精准。

·差异化访谈——基于360度问卷中产生的评价结果的差异进行验证性面谈，使得评估针对性和有效性提高，兼顾经济性原则。访谈问题基于差异指标，而非针对问卷直接提问，避免敏感问题直接提问，影响答案的真实性。

评价资源丰富

·3大类200个素质指标——强大指标库浓缩了normstar近十年素质测评及五年模型构建的技术成果，积累了数百个素质指标及数千道题目，并不断更新丰富。

·5000道行为化问题——题型多样且不断更新的题库经过多个行业的多家企业评估实践检验，保证了较高的信度和效度。

系统设置diy ·自选指标——企业可根据自身行业、文化特点挑选评估指标，自助组合问卷，修改问题，normstar全程给予专业化建议。

·自设权重——根据企业特点、评估职位与岗位层级不同自助设置指标权重及排序，以决定评估指标在报告中的出现顺序、制定个性化的评价标准。

·自组报告——评估报告囊括素质现状诊断、培训发展建议、绩效考核报告的强大功能实现，并可根据需求自行组合。

·自定风格——可按照公司文化风格及特定需求修改评估模型命名和问卷的行文风格，上传logo轻松定制具有公司品牌标识的评价系统和报告，并可嵌入公司自有系统使用。

与绩效考核系统对接

·考核结果对接——业绩考核结果可自主输入，与能力考核结果整合形成综合的绩效考核报告，定量评价与定性评价结合，兼顾过程评价与结果评价，可应用于薪酬调整、岗位调整、核定激励、员工职业生涯规划等。

·考核报告对接——360度评估结果与绩效评估结果对接，生成综合绩效报告。

人性化操作界面 ?大部分前期工作在normstar资深顾问指导下协助完成,独具指标检索功能自动为您组合模型，操作流程简单、标准、规范，完善的系统操作说明书和技术指导文件使得从未进行过360度评估的hr也能轻松上手。?强大的公司管理和数据管理界面便于对多个子公司、多部门、多岗位的员工信息进行批量导入，账号直邮和对评价结果进行比较、管理和导出。?针对相同层级的多个被评价人，选问卷、评价可同时一步骤完成，避免了反复答题的繁琐。

个性化报告 bmf系统最终生成的评估报告分为个人版与团体版，个人版报告分为素质模型诊断、培训发展诊断、绩效考核报告三个版本。企业可根据自身需求任选几个版本组成自己的专属评估报告，并能决定哪些评估指标出现在您的最终报告中。组织版报告能够反映被评价人团体的综合数据情况，反映团队目前与素质模型的匹配程度，给出团队发展建议。这些信息为企业制定人才培养计划及合理安排培训课程提供了科学有力的支持。360度绩效评估法，360度考核法,是爱德华＆埃文等在20世纪80年代提出，后经1 993年美国《华尔街时报》与《财富》杂志引用后，开始得到广泛关注与应用。它是

一种从不同角度获取组织成员工作行为表现的观察资料，然后对获得的资料进行分析

评估的方法，它包括来自上级、同事、下属及客户的评价，同时也包括被评者自己的评价。这种方法的优点是比较全面的进行评估，易于做出比较公正的评价，同时通过

反馈可以促进工作能力，也有利于团队建设和沟通。它的缺点是因为来自各方面的评

估，工作量比较大；也可能存在非正式组织，影响评价的公正性；还需要员工有一定的知识参与评估。360度考核法又称为全方位考核法，最早被英特尔公司提出并加以实施运用。该方法是指通过员工自己、上司、同事、下属、顾客等不同主体来了解其工作绩效，通过评论知晓各方面的意见，清楚自己的长处和短处，来达到提高自己的目的。员工如果想知道别人对自己是怎么评价的，自己的感觉跟别人的评价是否一致，就可以主要提出来作一个３６０度考核。当然这种考核并不是每个员工都必须要做的，一般是工作较长的员工和骨干员工。

３６０度考核法共分跟被考核员工有联系的上级、同级、下级、服务的客户这四组，每组至少选择６个人。然后公司用外部的顾问公司来作分析、出报告交给被考核人。

考核的内容主要是跟公司的价值观有关的各项内容。四组人员根据对被考核人的了解来看他符合不符合价值观的相关内容，除了划圈外，再给出被考核人三项最强的方面。分析表是很细的，每一项同级、上级、下级会有不同的评价，通过这些由专门顾问公司分析得到对被考核人的评价结果。被考核人如果发现在任一点上有的组比同级给的评价较低，他都可以找到这个组的几个人进行沟通，提出“希望帮助我”，大家敞开交换意见。这就起到帮助员工提高的效果。

设计出３６０度，是为了避免在考核中出现人为因素的影响。这种考核是背对背的，强调这只是一种方式，最终结果重在自己的提高。360度考核法的优缺点 360度考核法的优点在于：

（1）打破了由上级考核下属的传统考核制度，可以避免传统考核中考核者极容易发生的“光环效应”、“居中趋势”、“偏紧或偏松”、“个人偏见”和“考核盲点”等现象。

（2）一个员工想要影响多个人是困难的，管理层获得的信息更准确。

（3）可以反映出不同考核者对于同一被考核者不同的看法。

（4）防止被考核者急功近利的行为（如仅仅致力于与薪金密切相关的业绩指标）。（5）较为全面的反馈信息有助于被考核者多方面能力的提升。360度考核法实际上是员工参与管理的方式，在一定程度上增加他们的自主性和对工作的控制，员工的积极性会更高，对组织会更忠诚，提高了员工的工作满意度。360度的不足在于：

（1）考核成本高。当一个人要对多个同伴进行考核时，时间耗费多，由多人来共同考核所导致的成本上升可能会超过考核所带来的价值。

（2）成为某些员工发泄私愤的途径。某些员工不正视上司及同事的批评与建议，将工作上的问题上升为个人情绪，利用考核机会“公报私仇”。

（3）考核培训工作难度大。组织要对所有的员工进行考核制度的培训，因为所有的员工既是考核者又是被考核者。

360度考核法在国内应用的难点

随着网络信息技术在管理事务中广泛的运用和“人本”管理思想成为西方管理学中的主导管理理念，360度绩效考核方法在西方国家许多企业得到了广泛的应用，并且其具体形式也不断推陈出新。但是我国许多企业目前并不具备实施360度考核法的外部条件：

一是网络信息技术在管理事务中的运用尚处于建设期和导入期，很多企业还没有形成可以支撑起360度考核所需要的内部信息网络平台，强行推广360度考核无疑会大大提高考核成本；

二是传统的文化观念导致大部分组织成员自我管理自我约束的意识较为淡薄，部分员工的素质难以保证他们能理性地运用组织赋予他们地权利，“官本位”思想使大部分组织领导者难以从意识上接受来自下属的监督与批评。

这两方面的因素大大制约了360度考核法在我国的应用和推广，而这两方面的建设和转变过程都不是短期内能完成的。

注意事项

在国内实际运用时的注意事项

（1）根据企业所处的生命周期及业务类型重新审视是否合适用360度考核法。一般说来，公司处于初创期是不宜采用的，高科技等结果导向的企业也不宜采用。

（2）创建实施360度考核法的外部环境。网络化信息化的办公条件可以缩短考核时间减少考核成本；和谐、合作、互助的工作氛围能保证考核正常进行。

（3）合理界定考核者和被考核者。并非所有人都必须由员工自己、上司、同事、下属、顾客等全方位进行考核。原则上是考核者必须了解熟悉被考核者的工作，不应让与被考核者无任何业务往来的不相关者成为考核者。（4）根据实际需要确定考核要素。不同级别、不同工作性质的被考核者的考核要素是不一样的。比如高层管理者的考核要素包括目标意识、模范表率、决策水平、协调能力等而一般员工的考核要素包括责任心、纪律性、工作速度、业务技能等；研发人员的考核要素在于创新成果而财务人员的考核要素是工作缜密和严格遵守财务制度等。（5）选用合适的考核方法。一般说来，对于目标越明确的工作，对于过程的考核应该越少。不同考核者适用的考核方法是不一样的。比如，考核者是上司则适宜采用mbo法，考核者是同事和考核者自身适宜采用行为锚定评价法，考核者是下属和顾客适于采用关键事件法。（6）制定合适的考核周期。不同考核者适用的考核周期是不一样的。原则上业务往来密切者适用较短的考核周期；被考核者的职位较低者适用较短的考核周期。

**年度考核自我评价 年度自我评价简短篇二**

360度自我评价

自我评价：

刚上学大时的我 1：在新的学期，新的环境下我们要重新开始，无论过去是失败还是成功。忘记以前的成功与失败，我们只需要把经验和教训铭刻于心。面对失败，让我们铭记一位老者的话：一个人如果失败了，并不证明他永远完了；如果他认输了，并且退却了，那他才永远完了。做人第一，做学问第二。看到同学个个都长高了，个个都精神饱满，我就非常想对他们再说几句鼓励的话：要有进步的信心和决心。2：本人在校热爱祖国，尊敬师长，团结同学，乐于助人，是老师的好帮手，同学的好朋友。本人品德兼优、性格开朗、热爱生活，有较强的实践能力和组织能力。我学习勤奋，积极向上，喜欢和同学讨论并解决问题，经常积极参加班级及学校组织的各种活动。3：在放假期间,如果有条件的话，我会与同学去旅游，旅游会开阔我的眼界，我想让我领略一些在原来的地方领略不到的东西。

在假期的打工过程中我学到了很多书本上学不到的知识，思想比以前有了很大的提高，希望以后能做一个有理想，有抱负，有文化的人，在实现自我价值的同时也能为建设社会主义中国做出自己的努力。

当然我也深刻认识到自己的不足，字写的不是很好，有时候做事情会只有三分钟热情，我相信只要克服这些问题，我就能做的更好。

目标：

我在工作中有时处理问题还不够成熟，这主要表现为工作中魄力不够，做事情不够果断，比较优柔寡断、有点善于感情用事。我要在这方面积累经验，在过去的学习生活中，要注意学习其他同学在处理班级事务时所运用的好的方式、方法，同时，要弥补自己办事方式、方法存在的不足之处。

思想道德： 1：本人一直以来，具有热爱祖国等的优良传统，能积极参加政治学习，关心国家大事，认真学习三个代表的重要思想，拥护党的各项方针政策。2：遵守校纪校规，尊敬师长，团结同学，政治上要求进步;学习目的明确，态度端正，钻研业务。

3：自信、自尊、自强、自律、勤奋、有爱心、乐于帮助他人.遵纪守法、诚实守信、维护公德、关心集体。4：我很乐意的去帮助他人，并能够得到满足和快乐。我一直在追求人格的升华，注重自己的品行。我坚持着自我反省且努力的完善自己的人格。乐于助人能铸造高尚的品德，帮助别人的同时也是在帮助自己。

学习方面： 1：在学生会工作和班委工作中认真负责，关心同学，热爱集体。有一定奉献精神。我一直都认为人应该是活到老学到老的我对知识、对本专业一丝不苟，因而在工作和学习成绩上一直都得到肯定。2：学习上我严格要求自己，注意摸索适合自己情况的学习方法，积极思维，分析、解决问题能力强，学习成绩优良。3：我懂得了运用学习方法同时注重独立思考。要想学好只埋头苦学是不行的，要学会\"方法\"，做事情的方法。在学习时，以\"独立思考\"作为自己的座右铭，时刻不忘警戒。随着学习的进步，我不止是学到了公共基础学科知识和很多专业知识，我的心智也有了一个质的飞跃，能较快速的掌握一种新的知识，我认为这对于将来很重要。4：在校期间，我非常注重能力的培养，同时我还利用课余时间自学了相关的知识。通过不断的努力学习，我的学习成绩整体上了一个台阶，虽然成绩还不是很优秀，但这一切却都是我三年来通过不断改变学习态度、方法，经过一步一个脚印的不断努力而来的结果。在今后的日子我将更加重视学习，将学习到的理论知识与实际工作相结合，从而达到学习与实践融为一体。

合作与交流： 1、我有积极向上的生活态度和广泛的兴趣爱好，对工作责任心强、勤恳踏实，有较强的组织、宣传能力，有一定的音乐细胞和创意，注重团队合作精神和集体观念。2、我认真学习各种专业知识，发挥自己的特长；挖掘自身的潜力，结合每年的暑期社会实践机会，从而逐步提高了自己的学习能力和分析处理问题的能力以及一定的协调组织和管理能力。

3、作为学生会干部的我能够积极主动地为同学服务，有意识地协调好朋友之间的关系，通过朋友的协作，并且为同学营造了良好的休息、娱乐、学习氛围，在朋友的共同努力下，我共同进步。此外，我还注重自己能力的培养，积极参加了多次社团活动和社会实践，看望并帮助过聋哑儿童等。在寒暑假期间，参加社会实践活动，与不同的人相处，让自己近距离地接触社会，感受人生，品味生活的酸甜苦辣，同时在参与这些活动的过程中，我结交了一些很好的朋友，学到了为人处事的方法，锻炼了自己的能力。这些经历使我明白有些事情如果尝试了，成功的机会就有一半，如果不去尝试，成功的几率只能为零。机会来临时，我们就要好好地把握住。

体育方面： 1：积极参加体育锻炼，喜欢篮球、擅打羽毛球。心理健康。积极向上。2：喜欢积极参加户外的徒步旅行。

他人对我的评价：

班主任：你性情开朗积极乐观，懂得在学习中享受生活；你团结同学，具有很强的凝聚力，是同学们的朋友也是学习的楷模；你尊敬老师，珍爱友谊，拥有阳光一般灿烂的心情。很高兴你能在大学三年里取得优异的成绩，顺利完成人生第一步的转折。在今后的工作学习中，相信你会以你执着的信念和勤奋的汗水争取属于你的成功！辅导员老师：你稳重大方，为人坦诚；在学生会及班级管理中显露出你非凡的能力和艺术，是同学和老师信任的学生会干部和班委；你热爱学习，勤于思考，学习主动积极，一直处以优秀。在今后的工作学习中，只要你继续保持良好的心态和坚持不懈的精神，一定会取得更大的成功。

朋友：

1、你性格沉静，常常不拘小节，待人接物却稳重大方。平日里言语并不多，但我知道你心志高远，骨子里一种倔强和坚忍。你上进心强，刻苦钻研，在困难面前不屈不挠，勇于向新的高度挑战，善于把握自我发展的机会。在今后的工作生活中，还要学会有条不紊，提高工作效率，以期取得更大的成功！2、你的眉眼间流露出成熟和稳重，你甜甜的微笑里显露出纯真和善良。你有着坚强不屈的信念和执着的人生追求，有你这样的朋友是我的骄傲！但我知道你也有忧伤和彷徨，你也会迷惘和失望。在今后的人生路上，希望你多一些坚忍和自信，向着自己的目标勇往直前！胜利属于自强不息者！3、你思维敏捷，常常语出惊人；你有时也沉默少言，却分明有着与众不同的性格，给人特立独行的感觉；你常常带着笑容，即使遇到困难和挫折，自信仍然隐藏在你的嘴角。在竞争日益激烈的今天，良好的心态必不可少，但自身的努力更为重要，与他人合作也是不可或缺的因素，要想取得事业和人生的成功，还要勇于接纳他人的批评和意见，不断完善自我！

同学： 1、.虽然你有点脾气倔强，有时候给人的感觉就像一根筋，但聪明伶俐用在你身上一点也不夸张，你热爱学习，尊敬师长，劳动积极，对一切新事物充满了好奇，强烈的求知欲为你打开了广阔的知识世界，在浩瀚的知识海洋里，我相信你会用理想为舵辛勤做桨，划向成功的彼岸！

2、曾经为取得成绩而开心地笑过，也曾为犯过的错真诚地悔迁，也曾因为

学习的困惑迷悯地笑过，经历大学三年的洗礼，终于长成一个真正的男子汉，勇敢，坚强，乐观，有责任感，今后的人生旅途中，望你还一些沉稳，多一些坚韧，才会走的更稳，更远。

家长寄语：

希望稳重踏实的你能够凭借自己的拼搏在他乡为自己打造一片天地，虽然在校时学习成绩保持在班级的上游，遵守纪律，热爱集体，尊敬老师。可有时你似乎还没有尽力而为。须知：知识的高峰在等待着你的攀登，无限的风光在静候你的包览，只有用勤奋作梯，用努力作扶手，你才能一步步走向胜利的巅峰！篇2：我做360度评估的全记录 做360度员工测评全记录

历时一个月，公司的360度评估，终于全部完成了，将工作记录整理一下，供做360度测评的同仁参考。

七月五号： 收到命令，先了解360度评估。

公司的管理顾问，建议公司安排做一次中层干部的360度考核评估，了解一下中层的情况，有十几个人需要进行评估，任务交给了我，虽然了解过360度评估，可从来没有实际操作过。先做做功课。：）360度评估的定义： 360度评价反馈也称为全方位评价反馈或多源评价反馈，即由与被评价者有密切关系的人，包括被评价者的上级、同事、下属和自己等，分别对被评价者进行评价。

被评价者自己也对自己进行评价。然后，由专业人员根据有关人员对被评价者的评价，对比被评价者的自我评价向被评价者提供反馈，以帮助被评价者提高其能力水平和业绩。360度评估的操作步骤： 1 确定要被评估的人员名单。2 确定被评估人对应的评估者。3 制作符合公司实际情况的测评问卷。4 选择答卷方式，回收答卷。5 汇总答卷，生成测评报告。

基本了解，先做准备工作。

七月八号 ： 前期准备工作。

一 准备测评问卷。

和管理顾问进行沟通，初步确定问卷，共9部分问卷，32题

采取5分制，最低效表现为1分，最高效表现为5分。1)价值观

1 职业操守2.事业心3.勇担责任 4.激情进取 2)战略思考

5.行业把握6.着眼大局7.资源整合 3)分析判断

8.分析问题9.有效决断 4)计划执行

10.拟订计划11.调动资源12.合理授权13.及时督导 5)客户导向

14.客户意识15.客户需求16.客户服务 6)专业能力

17.专业深度18.专业广度19.专业经验20.专业指导 7)沟通影响

21.充分聆听22.有效表达23.沟通技巧 8)合作精神

24.尊重他人25.求同存异26.换位思考27.主动分享 9)团队管理

28.团队导向29.科学授权30.培养他人31.激励管理32.慧眼识人

上级评分占最终得分的40%；平级评分占最终得分的40%；下级评分占最终得分的10%；自级评分占最终得分的10%.二 确定参加测评的人员名单

被测评人：

公司各部门正、副职管理人员，包括兼职部门负责人，共13人

测评人：

上级： 公司经营班子所有成员对所有被评价对象均需填表，上级评价还包括部门正职对副职的评价

平级： 公司所有部门负责人均需对其他部门正副职进行评价

下级： 直接下级抽取5名员工，直接下级不足5名者全员参与

三 寻找合适的测评平台

分析考核中的问题，发现： 1 人员的工作时间和地点不固定。不能集中回答 2 答卷人的答题量大，每人要答10-15份问卷。3 回收录入数据工作量大，用excel或纸张都一样 4 数据量太大，统计工作容易出错。

所以，需要第三方的平台来方便测评，经推荐，测试了问评网 测试结果： 1 测评人员与被测评人员的资料，对应上下级关系和邮箱等建立在excel中，导入问评网系统。

2 创建好问卷后，通过邮件系统，发邀请邮件到测评人的邮箱中 3 邮件中，有连接地址和填写说明，点击后，会出现所有需要测评的人员名单，点击名字即可以进行对该人的测评 4 可以在后台监控回答进度，并进行提醒。5 所有人回答完成后，生成报告前，先设定不同级别的分值权重。6 可以生成个人报告，部门报告，总体的排名报告等。7 结论： 基本完全符合，决定采用问评网的360度测评平台。

四 确定测评报告内容。

和管理顾问沟通，确定生成的调查报告。包括：

一 项目简介，此次调查的说明。

二 被评价的13人的得分情况。

三 被评价的13人在不同类别中的得分排名，对比分析等。

四 部门的总体得分数据以及排名，对比分析等。

七月二十号 正式开始测评

所有的准备工作，基本完成，开始测评。一 发邮件给所有参与测评的人员，通知测评的重要性。

收录部分介绍内容：

一、背景说明

公司通过几年来的稳步发展，无论在技术实力、资金实力还是市场占有份额方面，均已逐渐显现出较为明显的竞争优势，近两年来成长迅速，并正积极筹备上市工作，公司发展前景向好。然而，也正是公司发展迅速的态势、竞争逐步趋于激烈的环境以及公司公开上

市的推进步伐，对公司人力资源、特别是处于核心地位的公司中层管理者的能力及素质提出了较高的要求。

鉴于公司之前并未展开过对中层管理者科学系统的评价工作，绩效考核评价工作也正处于数据收集和推进期，因此，为了能够对公司中层管理者的能力及素质等方面有个大体的认知及评价，本次特地进行了针对公司中层管理者的360度评价工作。评价虽然以定性为主，但基于360度全方位评价方法的设计以及统计意义上的结果可靠性，本次评价工作在较大程度上还是能够真实反映被评价人基本情况的，评价结果对公司决策者对中层管理者的整体认知具有较强的借鉴价值，同时也可作为被评价人自我认知的有效依据。

二、方法介绍

鉴于公司之前较为缺乏数量化评价指标的提取与统计，故本次评价选取了360度绩效评估法，通过上级、下级、同事及自我等四个方面，全方位对被评价人实施打分评价，最后综合汇总统计并计算被评价人综合得分及排序。

上级评价占最终得分的20%；部门间同事评价占最终得分的40%；自我评价占最终得分的10% ；下级评价占最终得分的10% 三、实施说明

1 被评价对象：本评价办法针对公司各部门正、副职管理人员，包括兼职部门负责人，共13人，分别是办公室主任――xxx，营销部正副经理――xxx、xxx、xxx，技术部正副经理――xxx、xxx，质管部正副经理――xxx、xxx，生产工程部正副经理――xxx、xxxx，采购部正副经理――xxx、xxx，财会部副经理――xxx。2 评价人员：360度评价涉及被评价对象周边所有相关工作人员，包括上级（公司经营班子所有成员对所有被评价对象均需填表，上级评价还包括部门正职对副职的评价）、协作部门（公司所有部门负责人均需对其他部门正副职进行评价）、下级（直接下级抽取5名员工，直接下级不足5名者全员参与）及自我评价（最后由总经理视评价情况打分）。3 使用说明：具体使用相关工具表格进行评价时，请先仔细阅读各评价维度的《绩效考核评分方法》（会提前将电子文件发与相关评价人员），并依据评分方法中的规定具体打分。4 相关要求：本次评价均采用邮箱发送邀请，点击邮件中的链接，参加所有链接页面上的人员的测评工作。

本次评价截止时间为8月25日，请相关人员按时完成。

二 创建问卷，邮件邀请，开始测评

在问评网上，根据公司设计好的测评问卷，创建在线问卷版本，这部分到是很容易。

根据人员名单，导入了所有人的信息，包括邮件地址。

开始发送邮件邀请测评人，进行作答。

在回答这一环节，碰到了很多的问题，让人无语。篇3：360度自我认知 篇4：360度绩效评价表-员工

员工绩效评价表

单位名称：

填表时间：

年 月

日 \*注：本表为360度绩效评价表。篇5：360度评估简介 360度反馈评估技术（360 degree feedback）又称多源反馈技术。它是由与被评价人有密切工作关系的人（包括被评价人的上级、同级、下级、自己）对被评价人进行匿名评价的综合评价系统，从而全面、客观地搜集被评价人工作表现的信息，了解被评价人的优势和不足，并可以通过多次评价结果的连续跟踪和记录，帮助被评价人进行科学的自我评价，促进被评价人不断成长。

由于360度评估技术在西方的广泛成功应用，许多中国企业将其引入到人才评价与发展体系中，但却普遍出现了水土不服的现

象，中国企业在360度评估应用中的问题主要在于：

针对中国企业在应用中的实际问题，normstar自主开发研制bmf系统，提出了以下解决之道：

针对企业绩效评估、培训发展、晋升选拔、人员安置等需求，normstar在十年人才测评及素质模型构建经验基础上，历时三年研发了标准化多源反馈评估系统--normstar bmf（behavioral multisource feedback）系统。该系统分为后台管理、公司管理、个人评价三部分，充分凸显了企业的个性化特点、可以根据被评价人及评价目的来选择评估指标、组合评估模型、设定

指标权重、修改问卷题目，自由组合报告；同时，基于素质模型的强大指标库和题库妥善的保证了您diy的科学性，资深顾问的全程指导为您解决技术上的后顾之忧。一体化的评估程序和行为化的评估指标保证了评价的客观性，360度评估实现真正落地。bmf克服了传统360度评估问卷定性评价较多、答题者掩饰性较高、无法真实了解被评价者实际行为表现的弊端，引入\"针对岗位素质模型，以行为式评价代替定性判断\"的设计理念，高效精准的对员工素质现状、培训需求及工作绩效进行全方位评估。同时，本系统融合行为事件访谈（bei）思想，结合素质模型构建经验，大大提高问卷评价的真实性。bmf 系统可以全面了解员工的工作表现和未来发展愿望，并评估其实际发展潜力和能力与个人规划之间的差距，为职位调整和人事决策提供科学依据。bmf系统应用

评估科学精准

·评估指标基于素质模型--评价标准全部来自基于特定层级与岗位的素质模型分解而来的评价指标库，快速找到评价关键点。

·评估问题高度行为化--评估问卷紧扣素质模型，以简明易懂的行为化描述为表现形式，便于统一不同评价人的评价标准，有效防止歪曲理解与主观臆断，保证评价结果的客观精准。

·差异化访谈--基于360度问卷中产生的评价结果的差异进行验证性面谈，使得评估针对性和有效性提高，兼顾经济性原则。访谈问题基于差异指标，而非针对问卷直接提问，避免敏感问题直接提问，影响答案的真实性。

评价资源丰富

·3大类200个素质指标--强大指标库浓缩了normstar近十年素质测评及五年模型构建的技术成果，积累了数百个素质指标及数千道题目，并不断更新丰富。

·5000道行为化问题--题型多样且不断更新的题库经过多个行业的多家企业评估实践检验，保证了较高的信度和效度。

系统设置diy ·自选指标--企业可根据自身行业、文化特点挑选评估指标，自助组合问卷，修改问题，normstar全程给予专业化建议。·自设权重--根据企业特点、评估职位与岗位层级不同自助设置指标权重及排序，以决定评估指标在报告中的出现顺序、制定个性化的评价标准。

·自组报告--评估报告囊括素质现状诊断、培训发展建议、绩效考核报告的强大功能实现，并可根据需求自行组合。

·自定风格--可按照公司文化风格及特定需求修改评估模型命名和问卷的行文风格，上传logo轻松定制具有公司品牌标识的评价系统和报告，并可嵌入公司自有系统使用。

与绩效考核系统对接

·考核结果对接--业绩考核结果可自主输入，与能力考核结果整合形成综合的绩效考核报告，定量评价与定性评价结合，兼顾过程评价与结果评价，可应用于薪酬调整、岗位调整、核定激励、员工职业生涯规划等。

·考核报告对接--360度评估结果与绩效评估结果对接，生成综合绩效报告。人性化操作界面 ?大部分前期工作在normstar资深顾问指导下协助完成,独具指标检索功能自动为您组合模型，操作流程简单、标准、规范，完善的系统操作说明书和技术指导文件使得从未进行过360度评估的hr也能轻松上手。?强大的公司管理和数据管理界面便于对多个子公司、多部门、多岗位的员工信息进行批量导入，账号直邮和对评价结果进行比较、管理和导出。?针对相同层级的多个被评价人，选问卷、评价可同时一步骤完成，避免了反复答题的繁琐。

个性化报告 bmf系统最终生成的评估报告分为个人版与团体版，个人版报告分为素质模型诊断、培训发展诊断、绩效考核报告三个版本。企业可根据自身需求任选几个版本组成自己的专属评估报告，并能决定哪些评估指标出现在您的最终报告中。组织版报告能够反映被评价人团体的综合数据情况，反映团队目前与素质模型的匹配程度，给出团队发展建议。这些信息为企业制定人才培养计划及合理安排培训课程提供了科学有力的支持。360度绩效评估法，360度考核法,是爱德华＆埃文等在20世纪80年代提出，后经1 993年美国《华尔街时报》与《财富》杂志引用后，开始得到广泛关注与应用。它是

一种从不同角度获取组织成员工作行为表现的观察资料，然后对获得的资料进行分析

评估的方法，它包括来自上级、同事、下属及客户的评价，同时也包括被评者自己的评价。这种方法的优点是比较全面的进行评估，易于做出比较公正的评价，同时通过

反馈可以促进工作能力，也有利于团队建设和沟通。它的缺点是因为来自各方面的评

估，工作量比较大；也可能存在非正式组织，影响评价的公正性；还需要员工有一定的知识参与评估。360度考核法又称为全方位考核法，最早被英特尔公司提出并加以实施运用。该方法是指通过员工自己、上司、同事、下属、顾客等不同主体来了解其工作绩效，通过评论知晓各方面的意见，清楚自己的长处和短处，来达到提高自己的目的。

员工如果想知道别人对自己是怎么评价的，自己的感觉跟别人的评价是否一致，就可以主要提出来作一个３６０度考核。当然这种考核并不是每个员工都必须要做的，一般是工作较长的员工和骨干员工。

３６０度考核法共分跟被考核员工有联系的上级、同级、下级、服务的客户这四组，每组至少选择６个人。然后公司用外部的顾问公司来作分析、出报告交给被考核人。考核的内容主要是跟公司的价值观有关的各项内容。四组人员根据对被考核人的了解来看他符合不符合价值观的相关内容，除了划圈外，再给出被考核人三项最强的方面。分析表是很细的，每一项同级、上级、下级会有不同的评价，通过这些由专门顾问公司分析得到对被考核人的评价结果。被考核人如果发现在任一点上有的组比同级给的评价较低，他都可以找到这个组的几个人进行沟通，提出\"希望帮助我\"，大家敞开交换意见。这就起到帮助员工提高的效果。

设计出３６０度，是为了避免在考核中出现人为因素的影响。这种考核是背对背的，强调这只是一种方式，最终结果重在自己的提高。360度考核法的优缺点 360度考核法的优点在于：

（1）打破了由上级考核下属的传统考核制度，可以避免传统考核中考核者极容易发生的\"光环效应\"、\"居中趋势\"、\"偏紧或偏松\"、\"个人偏见\"和\"考核盲点\"等现象。（2）一个员工想要影响多个人是困难的，管理层获得的信息更准确。

（3）可以反映出不同考核者对于同一被考核者不同的看法。

（4）防止被考核者急功近利的行为（如仅仅致力于与薪金密切相关的业绩指标）。（5）较为全面的反馈信息有助于被考核者多方面能力的提升。360度考核法实际上是员工参与管理的方式，在一定程度上增加他们的自主性和对工作的控制，员工的积极性会更高，对组织会更忠诚，提高了员工的工作满意度。360度的不足在于：

（1）考核成本高。当一个人要对多个同伴进行考核时，时间耗费多，由多人来共同考核所导致的成本上升可能会超过考核所带来的价值。

（2）成为某些员工发泄私愤的途径。某些员工不正视上司及同事的批评与建议，将工作上的问题上升为个人情绪，利用考核机会\"公报私仇\"。

（3）考核培训工作难度大。组织要对所有的员工进行考核制度的培训，因为所有的员工既是考核者又是被考核者。

360度考核法在国内应用的难点

随着网络信息技术在管理事务中广泛的运用和\"人本\"管理思想成为西方管理学中的主导管理理念，360度绩效考核方法在西方国家许多企业得到了广泛的应用，并且其具体形式也不断推陈出新。但是我国许多企业目前并不具备实施360度考核法的外部条件：

一是网络信息技术在管理事务中的运用尚处于建设期和导入期，很多企业还没有形成可以支撑起360度考核所需要的内部信息网络平台，强行推广360度考核无疑会大大提高考核成本；

二是传统的文化观念导致大部分组织成员自我管理自我约束的意识较为淡薄，部分员工的素质难以保证他们能理性地运用组织赋予他们地权利，\"官本位\"思想使大部分组织领导者难以从意识上接受来自下属的监督与批评。

这两方面的因素大大制约了360度考核法在我国的应用和推广，而这两方面的建设和转变过程都不是短期内能完成的。

注意事项

在国内实际运用时的注意事项

（1）根据企业所处的生命周期及业务类型重新审视是否合适用360度考核法。一般说来，公司处于初创期是不宜采用的，高科技等结果导向的企业也不宜采用。

（2）创建实施360度考核法的外部环境。网络化信息化的办公条件可以缩短考核时间减少考核成本；和谐、合作、互助的工作氛围能保证考核正常进行。

（3）合理界定考核者和被考核者。并非所有人都必须由员工自己、上司、同事、下属、顾客等全方位进行考核。原则上是考核者必须了解熟悉被考核者的工作，不应让与被考核者无任何业务往来的不相关者成为考核者。

（4）根据实际需要确定考核要素。不同级别、不同工作性质的被考核者的考核要素是不一样的。比如高层管理者的考核要素包括目标意识、模范表率、决策水平、协调能力等而一般员工的考核要素包括责任心、纪律性、工作速度、业务技能等；研发人员的考核要素在于创新成果而财务人员的考核要素是工作缜密和严格遵守财务制度等。（5）选用合适的考核方法。一般说来，对于目标越明确的工作，对于过程的考核应该越少。不同考核者适用的考核方法是不一样的。比如，考核者是上司则适宜采用mbo法，考核者是同事和考核者自身适宜采用行为锚定评价法，考核者是下属和顾客适于采用关键事件法。（6）制定合适的考核周期。不同考核者适用的考核周期是不一样的。原则上业务往来密切者适用较短的考核周期；被考核者的职位较低者适用较短的考核周期。

实用标准文案

精彩文档

实用标准文案

精彩文档

爱人者，人恒爱之；敬人者，人恒敬之；宽以济猛，猛以济宽，政是以和。将军额上能跑马，宰相肚里能撑船。

最高贵的复仇是宽容。有时宽容引起的道德震动比惩罚更强烈。

君子贤而能容罢，知而能容愚，博而能容浅，粹而能容杂。

宽容就是忘却，人人都有痛苦，都有伤疤，动辄去揭，便添新创，旧痕新伤难愈合，忘记昨日的是非，忘记别人先前对自己的指责和谩骂，时间是良好的止痛剂，学会忘却，生活才有阳光，才有欢乐。

不要轻易放弃感情，谁都会心疼；不要冲动下做决定，会后悔一生。也许只一句分手，就再也不见；也许只一次主动，就能挽回遗憾。

世界上没有不争吵的感情，只有不肯包容的心灵；生活中没有不会生气的人，只有不知原谅的心。

感情不是游戏，谁也伤不起；人心不是钢铁，谁也疼不起。好缘分，凭的就是真心真意；真感情，要的就是不离不弃。

爱你的人，舍不得伤你；伤你的人，并不爱你。你在别人心里重不重要，自己可以感觉到。所谓华丽的转身，都有旁人看不懂的情深。

人在旅途，肯陪你一程的人很多，能陪你一生的人却很少。谁在默默的等待，谁又从未走远，谁能为你一直都在？

这世上，别指望人人都对你好，对你好的人一辈子也不会遇到几个。人心只有一颗，能放在心上的人毕竟不多；感情就那么一块，心里一直装着你其实是难得。

动了真情，情才会最难割；付出真心，心才会最难舍。

你在谁面前最蠢，就是最爱谁。其实恋爱就这么简单，会让你智商下降，完全变了性格，越来越不果断。

所以啊，不管你有多聪明，多有手段，多富有攻击性，真的爱上人时，就一点也用不上。

这件事情告诉我们。谁在你面前很聪明，很有手段，谁就真的不爱你呀。

遇到你之前，我以为爱是惊天动地，爱是轰轰烈烈抵死缠绵；我以为爱是荡气回肠，爱是热血沸腾幸福满满。

我以为爱是窒息疯狂，爱是炙热的火炭。婚姻生活牵手走过酸甜苦辣温馨与艰难，我开始懂得爱是经得起平淡。

爱人者，人恒爱之；敬人者，人恒敬之；宽以济猛，猛以济宽，政是以和。将军额上能跑马，宰相肚里能撑船。

最高贵的复仇是宽容。有时宽容引起的道德震动比惩罚更强烈。

君子贤而能容罢，知而能容愚，博而能容浅，粹而能容杂。

宽容就是忘却，人人都有痛苦，都有伤疤，动辄去揭，便添新创，旧痕新伤难愈合，忘记昨日的是非，忘记别人先前对自己的指责和谩骂，时间是良好的止痛剂，学会忘却，生活才有阳光，才有欢乐。

不要轻易放弃感情，谁都会心疼；不要冲动下做决定，会后悔一生。也许只一句分手，就再也不见；也许只一次主动，就能挽回遗憾。

世界上没有不争吵的感情，只有不肯包容的心灵；生活中没有不会生气的人，只有不知原谅的心。

感情不是游戏，谁也伤不起；人心不是钢铁，谁也疼不起。好缘分，凭的就是真心真意；真感情，要的就是不离不弃。

爱你的人，舍不得伤你；伤你的人，并不爱你。你在别人心里重不重要，自己可以感觉到。所谓华丽的转身，都有旁人看不懂的情深。

人在旅途，肯陪你一程的人很多，能陪你一生的人却很少。谁在默默的等待，谁又从未走远，谁能为你一直都在？

这世上，别指望人人都对你好，对你好的人一辈子也不会遇到几个。人心只有一颗，能放在心上的人毕竟不多；感情就那么一块，心里一直装着你其实是难得。

动了真情，情才会最难割；付出真心，心才会最难舍。

你在谁面前最蠢，就是最爱谁。其实恋爱就这么简单，会让你智商下降，完全变了性格，越来越不果断。

所以啊，不管你有多聪明，多有手段，多富有攻击性，真的爱上人时，就一点也用不上。

这件事情告诉我们。谁在你面前很聪明，很有手段，谁就真的不爱你呀。

遇到你之前，我以为爱是惊天动地，爱是轰轰烈烈抵死缠绵；我以为爱是荡气回肠，爱是热血沸腾幸福满满。

我以为爱是窒息疯狂，爱是炙热的火炭。婚姻生活牵手走过酸甜苦辣温馨与艰难，我开始懂得爱是经得起平淡。

**年度考核自我评价 年度自我评价简短篇三**

合理的评价对于调整一个人的焦虑程度和动机、志向水平，提高学习效率有着重要的作用。下面小编带来的是岗位适应度自我评价，希望对你有帮助。

时间一晃而过，转眼间试用期已接近尾声。这是我人生中弥足珍贵的经历，也给我留下了精彩而美好的回忆，在这段时间里您们给予了我足够的宽容、支持和帮助。让我充分感受到了领导们“海纳百川” 的胸襟。感受到了工业园人“不经历风雨，怎能见彩虹”的豪气。也体会到了工业园人作为拓荒者的艰难和坚定，在对您们肃然起敬的同时，也为我有机会成为工业园的一份子而惊喜万分。

一年前，一群大胆创新、勇于开拓的人们在这片荒芜的土地上。开始了艰难的旅程，而我也希望能成为这艰难孤独旅程上一分子，我会用我的乐观豁达为将这艰难的攀登变得轻松活泼。将这孤独的旅程变得甜美珍贵而奉献自己的所有力量。

在这三个月的时间里，在领导和同事们的悉心关怀和指导下。通过自身的不懈努力，各方面均取得了一定的进步。现将我的工作情况作如下汇报。

记得初次应聘时，我对工业园的认识仅仅局限于企业的聚集地，对招商主管一职的认识也仅局限于从事入园企业与各行政机关的协调工作及工业园的网站维护上。除此之外，便一无所知了。所以，试用期中如何去认识、了解并熟悉自己所从事的行业，便成了我的当务之急。

一、通过理论学习和日常工作积累使我对工业园有了较为深刻的认识。

记 得初到工业园时，我拿到的第一份资料就是工业园的一期招商画册，然而对于杨市长致辞的理解也仅停留在字面上，这里所有的一切对于我来说，既新鲜也处处存在 挑战。不懂就学，是一切进步取得的前提和基矗在这段时间里我认真学习了工业园的各相关资料，阅读了《招商引资运作全攻略》、《成功的引资》并从网络上摄 取了大量的有用素材，再加上日常工作积累使我对工业园有了较为深刻的认识，也意识到了工业园的建设对推动怀化工业化进程的巨大作用。我们的工业园她不仅仅 是企业的聚集地，更重要的是作为入园企业的孵化器，工业园的各项政策对入园企业均有着举足轻重的影响。我国大部分高新技术企业、大中型企业均分布在工业园 区内。如今的工业园建设也是一个地区工业发展的重要因素和衡量地区经济发展程度的指标之一。目前经济发展的大环境则是西部大开发、产业梯度由沿海向内地转 移，工业园正是顺应了这一发展趋势，抓住机遇成立了怀化市生态工业园这样一家拥有先进体制的企业化运作的行政机构。“一级财政，一级金库”、“一站式服务 ”、“最低收费区”等一系列优惠政策的实施，这一切都让我对工业园充满了信心和憧憬。

二、坚持政治、经济学习让我的思想理论素养不断得到提高。

一 直以来，我始终坚持学习邓-小-平同志建设有中国特色的社会主义理论，关心我国的民-主政治进程，在工作生活中注意摄取相关的政治经济政策，注重学习与工作有关 的各经济法律法规，注重经济大环境走向。“新闻调查”、“经济半小时”等栏目都是摄取该类知识不错的途径。通过上述学习，使我坚定了中国民-主政治的信念，使自身的政治经济理论素养得到了进一步的完善。勤勉精神和爱岗敬业的职业道德素质是每一项工作顺利开展并最终取得成功的保障。在这三个月的时间里，兢兢业 业做好本职业工作，从未迟到早退，并积极自觉利用节假日参与工业园的加班加点工作。用满腔热情积极、认真地完成好每一项任务，严格遵守工业园的各项规章制 度，认真履行岗位职责，自觉按章操作;平时生活中团结同事、不断提升自己的团队合作精神。一套拿破伦希勒的《成功学》让我豪情万丈，一种积极豁达的心态、一种良好的习惯、一份计划并按时完成竟是如此重要，并最终决定一个的人成败。这本书让我对自己的人生有了进一步的认识，渴望有所突破的我，将会在以前的工 作和生活中时时提醒自己，以便自己以后的人生道路越走越精彩。

三、认真学习岗位职能，工作能力得到了一定的提高。

根据岗 位职责的要求，我的主要工作任务是(1)负责对外宣传，具体包括工业园网站建设、二期招商画册的设计制作及参加相关展会等;(2)日常接待工作;(3)相 关活动的策划及筹备;(4)担任讲解工作;(5)领导交办的其他工作。通过完成上述工作，使我认识到一个称职的招商主管应当具有良好的语言表达能力、流畅 的文字写作能力、网站建设维护能力、大型活动的策划及筹备能力。目前我在网站建设、大型活动的策划方面存在不足。在网页制作的过程中我发 现，frontpaeg根本无法适应精美网页的制作要求，于是重新学习了新的网页制作软件dreamweaver mx及图形处理软件 fireworks mx。目前我已熟悉了上述软件的常用功能并能运用其进行基本的网页制作及图形处理。为了让自己做一个称职的招商人员，我阅读了网上的 部分策划案例，以便在以后的策划工作中有所帮助。

20xx年又是一个充满激-情的一年，在今后的工作中，我将努力提高自身素质，克服不足，朝着以下几个方向努力：

1、学无止镜，时代的发展瞬息万变，各种学科知识日新月异。我将坚持不懈地努力学习各种招商引资知识，并用于指导实

2、“业精于勤而荒于嬉”，在以后的工作中不断学习业务知识，通过多看、多学、多练来不断的提高自己的各项业务技能。

3、不断锻炼自己的胆识和毅力，提高自己解决实际问题的能力，并在工作过程中慢慢克服急躁情绪，积极、热情、细致地的对待每一项工作。

**年度考核自我评价 年度自我评价简短篇四**

岗位适应度自我评价

【篇1：个人对岗位的一些认识和自我评价及建议】

个人对岗位的一些认识和自我评价及建议

主要内容：

第一部分 个人对岗位的一些认识

第二部分 个人的自我评价

第三部分个人建议

第一部分

第一部分：个人对岗位的一些认识

一、作为基层的管理者，在整个车间的管理活动中处于主导地位，在客观条件中，决定管理工作好的关键因素就是管理者，俗话说：“火车跑得快，全靠龙头带”。因而管理者能力的高低，对保证我们生产条线组织目标的实现和管理效能的提高，起着决定性的作用。

二、我深深地知道管理的本质就是追求效率，因此，我认为管理能力从根本上说

就是提高组织效率的能力,生产需集中精力深化效能，创新管理，因而我认为需从内部深挖潜能，充分调动整个部门团队协作能力，共同挖掘成本这座金矿。

三、车间主任这个岗位既有自己的具体工作又有对本区域工作进行合理安排和管

理的责任，所以是一个多层面、多角色的岗位。车间目前员工100多名，岗位有生产管理、维修、成品入库、物料员等十几个岗位，涉及面也较广，因而在员工面前要当好五类角色,即管理者、领导者、教练、变革者和绩效伙伴,面对松散的管理形态要利用一切机会提升影响力和瞬间管理的能力。

四、一个基层管理必须要以身作则、爱岗敬业,一切出发点和最终效果都要以事业

部和公司利益为最高原则,我相信我能用自己的言行来影响和带动大家更好地完成公司计划,为公司追求更高的效益。

第二部分：个人的自我评价

本人有较强的沟通能力，能与一批战斗在第一线员工融洽相处，也能横纵向各个部门进行有效沟通。知识面宽泛，乐于学习和接受新事物，有工作激情。考虑问题着眼于长远，掌握了部分先进管理工具。愿意不断自我提高，不断优化素质结构。

第三部分：个人建议

对8s、erp等管理系统知识的统一培训

管理系统作为管理的工具，应该是为公司的管理提供服务。它必须能够让所有的人都能够了解它所存在的意义，知道应该怎么样去配合它的管理意识。在这一方面很多员工都是迷迷糊糊的，所以实施起来就达不到所需要的效果，这样一来管理系统的存在就失去了它原本的意义，反过来变成了公司要为管理系统服务。因此，公司应该针对这方面的基本知识进行培训，让员工知道应该怎么样去配合公司的管理，能够与领导的管理思想相互配合酿造一种团队作战精神。

部 门：制造事业部 职 位：车间主任 姓 名：叶远兴

【篇2：工作的个人自我鉴定】

工作的个人自我鉴定

岁月不居!转眼间我来到xxxxxxx工作将近一年了。时间催促我即将告别xx，憧憬激励我在xx年开创事业的新高。为了更好地完成工作，

总结

经验，扬长避短，现将xx年工作情况总结如下：一、工作汇报自xx年4月1日工作以来，我认真完成工作，努力学习，积极思考，工作能力逐步提高。伴随着鸿建房产的蓬勃发展，特别是xx年又荣获“xxxxxxxx”，我所工作的策划部作为公司的宣传部门尤为重要。对外宣传的每一篇资料，每一句话都代表着公司的形象。所有，我在实际工作中，时时严格要求自己，做到谨小慎微。

此外，火车跑的快还靠车头带，由于刚参加工作，无论从业务能力，还是从思想上都存在许多的不足。在这些方面我都得到了公司领导、部门领导的正确引导和帮助，使我在工作能力提高，方向明确，态度端正。从而，对我的发展打下了良好的基础。

二、思想汇报

xx年是我真真正正走上工作岗位的第一年，对于工作或者说事业，每个人都有不同的认识和感受，我也一样。对我而言，我通常会从两个角度去把握自己的思想脉络。

首先是心态，套用米卢的一句话“态度决定一切”。有了正确的态度，才能运用正确的方法，找到正确的方向，进而取得正确的结果。具体而言，我对工作的态度就是选择自己喜爱的，然后为自己的所爱尽自己最大的努力。我一直认为工作不该是一个任务或者负担，应该是一种乐趣，是一种享受，而只有你对它产生兴趣，彻底的爱上它，你才能充分的体会到其中的快乐。我相信我会在对这一业务的努力探索和发现中找到我工作的乐趣，也才能毫无保留的为它尽我最大的力量。可以说，懂得享受工作，你才懂得如何成功，期间来不得半点勉强。

其次，是能力问题，又可以分成专业能力和基本能力。对这一问题的认识我可以用一个简单的例子说明：以一只骆驼来讲，专业能力决定了它能够在沙漠的环境里生存，而基本能力，包括适应度、坚忍度、天性的警觉等，决定了它能在沙漠的环境里生存多久。具体到人，专业能力决定了你适合于某种工作，基本能力，包括自信力，协作能力，承担责任的能力，冒险精神，以及发展潜力等，将直接决定工作的生命力。一个在事业上成功的人，必是两种能力能够很好地协

调发展和运作的人。

xx年，我将以崭新的精神状态投入到工作当中，努力学习，提高工作、业务能力。积极响应公司加强管理的措施，遵守公司的规章制度。

三、主要活动及成绩

1、xx年4月，准备并参加上海房展会。主要工作为宣传资料准备、现场资料的收集与存档。

2、xx年5月，准备企业内刊《xxx》的资料收集及酒店公寓资料的收集。

3、xx年6月，返校一个月，考察xxx楼市。如：星海国宝、世纪经典、经典生活、壹品星海、宏孚商旅酒店(产权式)、晨熙假日酒店、名仕国际(loft公寓)等。

4、xx年7月，第二期《xxxx》收尾工作，与印刷厂协作印刷。撰写“xxxx项目说明”、“xxxxxx示范区可行性报告”等系列政府报告。5、xx年8月，xxxxxxxxxxxx.6、xx年9月，网站文字改版工作全部完成，重新启动留言板功能。

7、xx年10月，xxxx商业房产考察。

8、xx年11月，制作xx年新年台历。与外协部门合作编辑设计《xxxxx》。

9、xx年12月，考察xxx房地产市场，主要是大户型楼盘，为xxxx定位、销售做号准备。出版了第三期《xxxx》，并联系制作了“xxxxx俱乐部”vip会员卡。资料来源：http://ba/data/grcl/

【篇3：工作岗位自我评价】

工作中的自我鉴定

发布时间:2024年10月24日 来源:应届毕业生求职网 个人简历简历模板简历封面个人简历模板英文简历 求职简历简历模板下载个人简历

范文个人简历表格李克强简历工作中的自我鉴定

在紧张忙碌的工作中，总学会许多与人交往的能力，综合的办事能力等。一个阶段给自

己一个工作自我鉴定，会发现收获很多，也有许多要改正的地方。以下是一篇工作中的自我鉴定资料，仅供参考。工作自我鉴定范文：岁月如梭，转眼一年的实习期即将结束。在领

导的关心支持下，在同事的热心帮助下，通过自身的不断努力，我很快适应了环境，适应了

新的工作岗位，回首翘望，有优点可待继承发扬，还有不足需学习改进。思想方面，政治立场坚定，热爱祖国，拥护党的各项方针政策。与时俱进，开拓创新，认真学习“三个代表”的思想及“八荣八耻”的内容，领悟“十七大”精神，还通过报纸，电脑关注国内外形势及有关政治动向。使自己的政治、思想水平有了很大的提高。在学习方面，严格要求自己，凭着对个人目标和知识的强烈追求，牢固地掌握了一些专

业知识。随着技术的更新，工艺流程的不断完善，要求我们不断加强自身能力建设。我抱着

不断进取的求知信念，从没有放弃学习理论知识和业务知识。在提高专业知识的同时也努力提高自身的素质修养。我还利用工作之余时间，报考了全国成人高成，参加函授学习。在学习和掌握选矿专业理论知

识和应用技能的同时，还注意各方面知识的拓展延伸，为成为一名优秀的技术人员而不懈奋

斗。

在工作中，我严格遵守厂纪厂规，认真履行自动化控制室一名操作人员的职责。尊敬领 导，团结同事。不迟到，不早退，不矿工。蹋实工作，努力做到操作规范化，技能熟练化、基础设施清洁维护经常化。将理论与实践相结合，并做到理论学习有计划、有重点，实践操

作有措施，有记录。工作期间始终以“热心、细心”为准则，联系现场实际勤观察，勤思考，勤学习。工作实践让我的业务不断增长，工作能力和思想认识都有了很大提高。我的生活准则是：认认真真做人，蹋蹋实实工作。为人真诚热情，乐于助人。坚持着自

我反身且努力完善自己人格的意念，时刻以品德至上来要求自己，一贯奉行严于律已的信信

条并切实遵行它。积极参加单位组织的各项活动，在“爱我百花”职工风彩演讲大赛中，取

得了良好成绩。不但丰富了自己的阅历，还锻炼了自己能力！当然，我还有很多不足之处，说话做事粗枝大叶。与人交流沟通有待进一步完善。我喜

欢自己的专业和工作，所以有信心改进不良习惯。一年实习工作的磨练，培养了我良好的工作作风和埋头苦干的求实精神，树立了强烈的责任心，高度的责任感和团队精神。生产实

践让我 学会脱离浮躁和不切实际，心理上更加成熟坚定。为走向工作岗位做好充分准备，在今

后的工作中，我将继承和发扬自己的优势，学习改进不足。适应企业发展要求，努力把自己的工作做得更好。

一般的可以这样构思： 1、总结的基础

比如你在什么部门什么职位工作，主要的工作内容是什么；这是你总结的大背景。2、工作后的成长

在上面的背景下，你比较以前未工作时，有哪些收获、成长。3、其中的不足

刚开始工作，肯定会有一些不足的地方，列举一些，并说明你的改进措施和思路。然后，拍一下pp，刚刚工作一定得到了不少人的帮助，对吧！？要懂得感恩。还有一点不要忘了，抱着谦虚的心态。也就是说自评低一点，要多多学习和请教。工作以来，在单位领导的精心

培育和教导下，通过自身的不断努力，无论是思想上、学习上还是工作上，都取得了长足的发展和巨大的收获，现将工作总结如下：思想上，积极参加政治学习，坚持四项基本原则，拥护党的各项方针政策，自觉遵守各项法规。工作上，本人自xxxx年工作以来，先

后在某某部门、某某科室、会计科等科室工作过，不管走到哪里，都严格要求自己，刻苦钻

研业务，争当行家里手。就是凭着这样一种坚定的信念，我已熟练掌握储蓄、会计、计划、信用卡、个贷等业务，成为xx行业务的行家里手。记得，刚进xx行，为了尽快掌握xx

行业务，我每天都提前一个多小时到岗，练习点钞、打算盘、储蓄业务，虽然那时住处离工

作单位要坐车1个多小时，但我每天都风雨无阻，特别是冬天，冰天雪地，怕挤不上车，我常常要提前两、三个小时上班，就是那时起我养成了早到单位的习惯，现在每天都是第一个

到行里，先打扫卫生，再看看业务书或准备准备一天的工作，也是这个习惯，给了我充足的时间学习到更多的业务知识，为我几年来工作的顺利开展打下了良好的基础。我工作过的岗位大部分在前台，为了能更好的服务客户，针对不同层次、不同需求的客户，我给予不同的帮助和服务，记得有一位第一次到我行客户，当我了解到他要贷款买二手房时，由于他不

知该怎么办，只是有个想法，我便详细地向他介绍了个贷的所有手续。除了在服务客户上我尽心尽力，在行里组织的各项活动中我也积极响应，经常参加单位组织的各项竞赛，展示自 我，并取得了优异的成绩，受到了单位的嘉奖。学习上，自从参加工作以来，我从没有放

弃学习理论知识和业务知识。由于我毕业财校属于中专，刚工作我就利用业余时间自学大专，并于xx年毕业，但我没有满足于现状，又于xx年自修东北大学金融本科，由于学习勤奋刻

苦，成绩优良，学习中受到老师充分肯定，目前正在积极准备论文答辩。不但掌握和提高了

金融知识，也有了一定的理论水平，完全达到了本科生所具有的水准。学习理论的同时，更

加钻研业务，把学到的金融知识融会到工作中去，使业务水平不断提高，并于xx年参加全国

中级经济师资格考试，顺利通过同时被行里聘为中级师。在多年的业务知识考核当中，每次

会计业务资格考试都达到1级水平。最后，我想说的是，上面只是我工作中取得的一点成绩，这与单位的领导和同事们的帮助是分不开的。我始终坚信一句话“一根火柴再亮，也只

有豆大的光。但倘若用一根火柴去点燃一堆火柴，则会熊熊燃烧”。我希望用我亮丽的青春，去点燃周围每个人的激情，感召激励着同事们一起为我们的事业奉献、进取、立功、建业??篇2：员工自我评价范文 员工自我评价范文 我叫ｘｘ，到ｘｘ单位工作已经有三个月了，在过去的工作

三个月里，有成功，有失败，有欢乐，也有苦恼.在领导及关怀与指导下，在各位同事的鼎力

支持帮助下，我的工作能力有了很大的提高，现将3个月来的工作做一个自我评定。

1、努力学习，不断提高业务能力.在工作中，认真学习业务知识，不断积累经验，积极

参加学习培训，不断充实自己；2，遵章守纪.3个月来，自己在工作中做到不怕苦，不怕累，学习优秀员工的方法，认真完成了本岗位各项工作任务；3，团结同事，共同努力.同事关系

融洽，团结友爱，互帮互助，互相尊重；4，由于自己工作经验不足，在工作中缺乏处理用户 投诉的实践经验，服务工作做得不够细致，这是我以后努力的方向.2、本人自进入本公司工作以来，在各位同事的关怀帮助下，通过个人的努力和工作相关

经验的积累，知识不断拓宽，业务工作能力取得了极大进步.3、回顾过去的3个月，我认真学习营业的培训，积极参加岗位培训.全心全意，以礼待

人，热情服务，耐心解答问题，为客户提供优质服务，并在不断的实践中提高自身素质和业

务水平，成长为一名合格的营业员.在以后的工作与生活中，我相信通过我的努力在以后的工作中我一定会成长为一名优秀

员工，争取成为别人学习的对象.为ｘｘ单位作出贡献。我是一个很直爽的人，不管是做事还是做人，所以一下我说的都是事实，没有夸张。我具有较强的专业能力，专业知识非常的牢固，年年获得大连医科大学优良学分先进个人称号，并在三甲医院实习一年，实习期间获得了老师的一致好评。有很强的英语能力，能进行一般的口语交流。具有较强的组织能力，在校期间多次组织班里的集体活动，都得到了同学的好

评。

本人性格开朗、稳重、有活力，待人热情、真诚。工作认真负责，积极主动，能吃苦耐

劳；喜欢思考，虚心与人交流,以取长补短。有较强的组织能力、实际动手能力和团体协作精

神，能迅速的适应各种环境，并融合其中。在实习期间善于把检验结果与病人具体病情结合分析;社会责任感强,踏实肯干,主动争取锻炼机会。我不断地完善自己，提高自身素质。我在学好专业课与公共课的基础上，还阅读了大量的课外书籍，不断地增加新知识，陶冶情操、开拓视野。不仅如此，我还积极参加社会实践

活动，和各种文体活动，培养了我一定的组织与社交能力。本人热爱篮球、羽毛球、跑步、下棋、唱歌。

1．乐观向上，诚肯自信，有着良好的沟通，协调能力与谈判技巧； 2．认真，负责的工作态度，优良的团队合作精神和组织领导能力； 3．良好的计算机操作能力，熟练应用ms outlook,word,excel,powerpoint等办公软件； 4．能够适应各种压力下工作；

5．有5年在跨国外企工作的经验,3年以上的主管经验，熟悉建立人事体系，人事制度

及组建 和培训一个专业的人事队伍。篇3：岗位工作自我鉴定 岗位工作自我鉴定

一、所在岗位 我是被安排为生产部经理，起初我以为这个工作岗位不会有很多的工作要做的，但是在第二天公司进入了正式营运后我的这个幻想就被破灭了，原来生产部才是那个最多工作要做的部门，那时候我才知道一间公司的生产部是要跟公司的每个部门打交道的，而且他们会经

常来问你这问你那，很多决策都要生产部首先下了决策他们才能下决策，有的时候甚至觉得

生产部比ceo还要繁忙。有些事情ceo都不能直接下决定，还要问我们生产部的意见，要我们自己下决策。

二、工作内容 就产能计划来说吧。什么是产能计划呢？产能计划是提供一种方法来确定由资本密集型

资源——设备、工具、设施和总体劳动力规模等，综合形成的总体生产能力的大小，从而为

实现企业的长期竞争战略政策提供有力的支持。一年的产能计划属于中期计划。这里雇员人

数的变化（招聘或解雇），新工具的增加、小型设备的购买以及转包合同的签订等情况发生时，中期计划可能需要调整。一般来说，企业进行产能计划时，都必须遵循以下几个步骤：1、估

计未来的能力需求；2、计算需求与现有能力之间的差；3、制定候选方案；

4、评价每个方案。 写出了初步的产能计划后，还要根据现有的材料及报告，再按实际操作进行调整，再总

结出现在本部门还没有解决的问题，提出解决方案，与本部门的其他人讨论是否还需要修改 以及还有什么其他问题需要提出来与ceo讨论的，提前把问题找出来，解决了就方便日后的实际运行。经过了与各个部门的讨论，我们需要就公司近期的发展状况完善自己的计划，因

为各个部门的计划都在变动，因此我们的计划也一改再改，但也在不断完善。

三、年度工作总结模板

（一）第八年总结在第八年我们生产部基本上都能够按照原定的生产计划进行生产，准时向客户供货。而

且紧紧围绕公司年初所制定的总目标，同心同德，开拓进取，以饱满的热情，努力工作，取

得了较令人满意的成绩。概括为以下两个方面：

1、研究开发p2产品 在这一年中我们因为要研发p2产品，所以我们对自己的原有生产设备进行了改进。首先

我们卖掉了一条手工生产线和一条半自动生产线（只剩下一年使用期限的那条），然后我们再

租回了一条全自动生产线和一条全自动装配线。在人员上我们也有了一些变动。如培训、解聘、招聘了一部分人员具体如下：

(1)工人技术水平： a、1级技术工人培训到3级技术工人（需时6个月）：120人 b、2级技术工人培训到4级技术工人（需时5个月）：80人c、引进5级技术工人：30人

(2)管理人员平均职称级别：a、辞退无职称人员：14人 b、引进初级职称人员：8人 c、引进中级职称人员：10人d、引进高级职称人员：2人 经过了一年的努力，我们研究开发了p2产品，且取得了iso9001认证，在第八年我们的主打产品是p1，而我们第九 年的主打产品将会变为p2。

2、预算与执行情况 因为生产部是公司中的核心部门，所以我们做投资预算的时候，必须与其他部门联系，再根据实际需求计划，再进行调整，然后写出投资预算与可行性分析报告。所以我们部门的预算与实际情况是相去不远的。

（二）第九年总结而第九年我们的主管主营产品是p2，虽然我们的最大产能是3600件，但是我们只接到

xx件p2产品的订单，当我们接到这个消息时给我们的打击都挺大的，但是我们并没有气馁，因为我们马上就改变我们的作战计划。在第九年我们的生产设备和人力方面也没有做出改变，如果真的要数最大的改变就是我们的拳头产品变了，第八年我们的拳头产品是p1，而我们第九年的拳头产品是p2。第八年我们由于计算和战略部署不当，然后第九年我们又接订单不足，因此导致我们公司仍然处于亏

损状态，对与这一点我们是深感惭愧的。篇4：工作的自我评价工作的自我评价

自我评价

1、有沃尔玛十年快速消费品行业管理和销售经验。

2、熟悉行政、销售、营销各部门各项工作的操作方法及技巧。

3、具备独立开展工作能力;思路清晰，有敏锐的观察和处理能力。4、有良好的沟通技

巧和较强的协调能力;语言表达能力强，亲和力佳。5、可独挡一面，有超压承受能力。自我评价

工作积极认真，细心负责，熟练运用办公自动化软件，具有较好的内外协作能力，有八

年以上工作经验。善于在工作中提出问题、发现问题、解决问题，有较强的分析能力，对企

业行政管理有较为丰富的经验和独到的见解。自我评价

活泼开朗、乐观向上、兴趣广泛;适应力、感悟力强，能很快融入团队;勤奋好学，踏实肯干，动手能力强，认真负责，有很强的社会责任感;坚毅不拔，吃

苦耐劳，喜欢和勇于迎接新挑战。立志做一名职业经理人。自我评价

热情、性格开朗，乐观向上、为人真诚坦率。有主见，积极进取。对工作严谨塌实，认

真负责。有良好的心理素质和吃苦耐劳精神。能较快的适应各种工作环境，学习能力强能快

速的熟悉并掌握工作的特点。自我评价

有5年多的人事行政工作经验，能组建人事行政工作体系，了解人力资源六大模块，熟

悉薪酬的核算，能熟练处理社会保险和住房公积金(有深圳市养老保险和广东省原行业企业养 老保险双重工作经验)，能吃苦耐劳、有团队合作精神、有奉献精神、能服从公司安排(能

驻外出差)。

注意：试用期工资在5000元以下的企业请勿扰!自我评价

由于从事过人事行政和财务工作，积累了丰富的工作经验。本人工作踏实，认真，具备

分析能力，头脑灵活、反应敏捷，能够灵活处理工作中的突发事件。并且极富工作和团队精

神，我性格开朗，乐于与人沟通，具有良好的适应性和熟练的沟通技巧，能够协助主管人员

出色地完成各项工作。

自我评价

十年企业的管理经验，熟练运用中国商法和经济法法律、法规，避免公司因触及法律盲

区而遭到不当经济制裁，能有效制定和落实各项管理制度和工作流程。具有多项技能，包括

电脑办公和管理，驾驶除大客车以外的所有车辆，擅长公司行政、人事和后勤管理。自我评价

活泼开朗、乐观向上、兴趣广泛;适应力、感悟力强，能很快融入团队;勤奋好学，踏实肯干，动手能力强，认真负责，有很强的社会责任感;坚毅不拔，吃

苦耐劳，喜欢和勇于迎接新挑战。自我评价 生活中尊敬家人，养成良好的生活习惯和正派的作风。工作中服从领导安排，做事认真

踏实，一步一个脚印的前进此外，对时间观念十分重视。平时待人友好，与人相处十分融洽。自我评价

国企大型工程6年现场技术员、5年技术管理科科长，后从事技术负责人、项目总工、项目经理及大型工程副总工程师工作，近几年在国际工程监理单位、外资企业从事项目管理

工作，主要负责土建方面的管理。自我评价

本人工作认真.热忱.责任心强，至真至诚，创新意识好，合作精神佳，本着集思广益不

断进取的原则，为自己及集体努力工作，为未来创造更多的财富而不楔奋斗，只求一个可以

发挥的空间!自我评价

多年的工作经历磨炼了我使我在不断前进，对工作负责任是我的做事原则，带领好团队

人员互相协作共同前进是我的策略，敢于创新是我发展的准绳，所以我相信自己有能力面对

新的工作挑站!

自我评价

具有近十年的咨询销售经验，熟悉全国培训市场(职前培训和it培训)。具有近八年的职前培训销售团队管理经验，具备良好的团队协调能力和领导素质。熟

**年度考核自我评价 年度自我评价简短篇五**

360度自我评价

【篇1：认识自我-360评价】 【篇2：我做360度评估的全记录】

做360度员工测评全记录

历时一个月，公司的360度评估，终于全部完成了，将工作记录整理一下，供做360度测评的同仁参考。

七月五号：收到命令，先了解360度评估。

公司的管理顾问，建议公司安排做一次中层干部的360度考核评估，了解一下中层的情况，有十几个人需要进行评估，任务交给了我，虽然了解过360度评估，可从来没有实际操作过。先做做功课。：）360度评估的定义：

360度评价反馈也称为全方位评价反馈或多源评价反馈，即由与被评价者有密切关系的人，包括被评价者的上级、同事、下属和自己等，分别对被评价者进行评价。

被评价者自己也对自己进行评价。然后，由专业人员根据有关人员对被评价者的评价，对比被评价者的自我评价向被评价者提供反馈，以帮助被评价者提高其能力水平和业绩。360度评估的操作步骤：

1 确定要被评估的人员名单。2 确定被评估人对应的评估者。

3 制作符合公司实际情况的测评问卷。4 选择答卷方式，回收答卷。5 汇总答卷，生成测评报告。

基本了解，先做准备工作。

七月八号 ： 前期准备工作。

一 准备测评问卷。

和管理顾问进行沟通，初步确定问卷，共9部分问卷，32题

采取5分制，最低效表现为1分，最高效表现为5分。1)价值观

1 职业操守2.事业心3.勇担责任 4.激情进取 2)战略思考

5.行业把握6.着眼大局7.资源整合 3)分析判断

8.分析问题9.有效决断 4)计划执行

10.拟订计划11.调动资源12.合理授权13.及时督导 5)客户导向

14.客户意识15.客户需求16.客户服务 6)专业能力

17.专业深度18.专业广度19.专业经验20.专业指导 7)沟通影响

21.充分聆听22.有效表达23.沟通技巧 8)合作精神

24.尊重他人25.求同存异26.换位思考27.主动分享 9)团队管理

28.团队导向29.科学授权30.培养他人31.激励管理32.慧眼识人

上级评分占最终得分的40%；平级评分占最终得分的40%；下级评分占最终得分的10%；自级评分占最终得分的10%.二 确定参加测评的人员名单

被测评人：

公司各部门正、副职管理人员，包括兼职部门负责人，共13人

测评人：

上级： 公司经营班子所有成员对所有被评价对象均需填表，上级评价还包括部门正职对副职的评价

平级： 公司所有部门负责人均需对其他部门正副职进行评价

下级： 直接下级抽取5名员工，直接下级不足5名者全员参与

三 寻找合适的测评平台

分析考核中的问题，发现：

1 人员的工作时间和地点不固定。不能集中回答 2 答卷人的答题量大，每人要答10-15份问卷。3 回收录入数据工作量大，用excel或纸张都一样 4 数据量太大，统计工作容易出错。

所以，需要第三方的平台来方便测评，经推荐，测试了问评网测试结果：

1 测评人员与被测评人员的资料，对应上下级关系和邮箱等建立在excel中，导入问评网系统。

2 创建好问卷后，通过邮件系统，发邀请邮件到测评人的邮箱中 3 邮件中，有连接地址和填写说明，点击后，会出现所有需要测评的人员名单，点击名字即可以进行对该人的测评 4 可以在后台监控回答进度，并进行提醒。

5 所有人回答完成后，生成报告前，先设定不同级别的分值权重。6 可以生成个人报告，部门报告，总体的排名报告等。

7 结论： 基本完全符合，决定采用问评网的360度测评平台。

四 确定测评报告内容。

和管理顾问沟通，确定生成的调查报告。包括：

一 项目简介，此次调查的说明。

二 被评价的13人的得分情况。

三 被评价的13人在不同类别中的得分排名，对比分析等。

四 部门的总体得分数据以及排名，对比分析等。

七月二十号 正式开始测评

所有的准备工作，基本完成，开始测评。

一发邮件给所有参与测评的人员，通知测评的重要性。

收录部分介绍内容：

一、背景说明

公司通过几年来的稳步发展，无论在技术实力、资金实力还是市场占有份额方面，均已逐渐显现出较为明显的竞争优势，近两年来成长迅速，并正积极筹备上市工作，公司发展前景向好。然而，也正是公司发展迅速的态势、竞争逐步趋于激烈的环境以及公司公开上 市的推进步伐，对公司人力资源、特别是处于核心地位的公司中层管理者的能力及素质提出了较高的要求。

鉴于公司之前并未展开过对中层管理者科学系统的评价工作，绩效考核评价工作也正处于数据收集和推进期，因此，为了能够对公司中层管理者的能力及素质等方面有个大体的认知及评价，本次特地进行了针对公司中层管理者的360度评价工作。评价虽然以定性为主，但基于360度全方位评价方法的设计以及统计意义上的结果可靠性，本次评价工作在较大程度上还是能够真实反映被评价人基本情况的，评价结果对公司决策者对中层管理者的整体认知具有较强的借鉴价值，同时也可作为被评价人自我认知的有效依据。

二、方法介绍

鉴于公司之前较为缺乏数量化评价指标的提取与统计，故本次评价选取了360度绩效评估法，通过上级、下级、同事及自我等四个方面，全方位对被评价人实施打分评价，最后综合汇总统计并计算被评价人综合得分及排序。

上级评价占最终得分的20%；部门间同事评价占最终得分的40%；自我评价占最终得分的10% ；下级评价占最终得分的10%

三、

实施说明

1 被评价对象：本评价办法针对公司各部门正、副职管理人员，包括兼职部门负责人，共13人，分别是办公室主任――xxx，营销部正副经理――xxx、xxx、xxx，技术部正副经理――xxx、xxx，质管部正副经理――xxx、xxx，生产工程部正副经理――xxx、xxxx，采购部正副经理――xxx、xxx，财会部副经理――xxx。

2 评价人员：360度评价涉及被评价对象周边所有相关工作人员，包括上级（公司经营班子所有成员对所有被评价对象均需填表，上级评价还包括部门正职对副职的评价）、协作部门（公司所有部门负责人均需对其他部门正副职进行评价）、下级（直接下级抽取5名员工，直接下级不足5名者全员参与）及自我评价（最后由总经理视评价情况打分）。

3 使用说明：具体使用相关工具表格进行评价时，请先仔细阅读各评价维度的《绩效考核评分方法》（会提前将电子文件发与相关评价人员），并依据评分方法中的规定具体打分。

4 相关要求：本次评价均采用邮箱发送邀请，点击邮件中的链接，参加所有链接页面上的人员的测评工作。

本次评价截止时间为8月25日，请相关人员按时完成。

二 创建问卷，邮件邀请，开始测评

在问评网上，根据公司设计好的测评问卷，创建在线问卷版本，这部分到是很容易。

根据人员名单，导入了所有人的信息，包括邮件地址。

开始发送邮件邀请测评人，进行作答。

在回答这一环节，碰到了很多的问题，让人无语。

【篇3：360度绩效评价表-员工】

单位名称：

填表时间：

\*\*\*\*年\*\*月\*\*日 \*注：本表为360度绩效评价表。

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