# 年度绩效考核工作总结(8篇)

来源：网络 作者：七色彩虹 更新时间：2024-11-26

*年度绩效考核工作总结一1、教师绩效考核实施方案的制定学校实施绩效考核，涉及广大教职工的切身利益，关系到教师队伍的稳定，关系到学校工作的有序开展，是一项十分重要的工作，方案制订合不合理显得尤为重要。为此，学校通过个别座谈，全体教师大会，不计名...*

**年度绩效考核工作总结一**

1、教师绩效考核实施方案的制定

学校实施绩效考核，涉及广大教职工的切身利益，关系到教师队伍的稳定，关系到学校工作的有序开展，是一项十分重要的工作，方案制订合不合理显得尤为重要。为此，学校通过个别座谈，全体教师大会，不计名问卷调查和收集了兄弟学校的经验等不同形式，依据上级各种文件精神，结合本校实际情况，在充分体现绝大多数教职工的意愿的基础上，经过反复讨论和修改，形成了《港塔小学教师绩效考核实施方案（征求意见稿）》

2、考核内容

教职工绩效考核的主要内容为职业道德规范占15分，工作量占25分，出勤占10分，履行教育教学岗位职责占35分，工作实效占15分及附加项（没上限），以总得分进行评定，比例则按照上级部门的.绩数而定。

1、考核

为了保证方案的有效运行，学校成立了教师绩效考核考评小组且进行明确的工作分工。考评时间分别在每年1月、4月、7月、10月。（1）4月、10月的考核内容为职业道德规范、工作量、出勤、履行教育教学岗位职责及附加项。（2）1月、7月为每学期结束月，故在原有的基础上增添工作实效。由学校考核领导小组在规定时间对教师进行综合测评。考核结果确定后，及时向被考核人反馈。

2、公示

考核结果确定后，将考核结果公示一周，以提高考核的公信力。

尽管我校绩效考核工作已深入开展，但任然存在不少问题：

1、个别教师对绩效考核意识不强，加上绩效考核中绩效奖差额不大，尚不能很好地调动其工作积极性。

2、学校流动性较大，特别是优生的流失，学校在教学质量考评方面没能找到更好的平衡点。

3、各年级师生比不平衡，学区比赛多集中在高年段，造成年级与年级之间，教师与教师之间教师绩效考核有一定不平等。

下步工作打算：

1、继续完善和实施意见绩效工资考核办法

2、进一步加强对学校领导和教职工的管理与考核。

**年度绩效考核工作总结二**

今年3月我怀着喜悦的心情走上了工作岗位，成为了一名护理员。身穿洁白的护士服、头戴燕尾帽，迈着轻盈的步子，微笑的走向患者，这是护士长教我的第一课。我原本以为“护理”只要对患者耐心，工作认真、吃苦耐劳就够了，可事实并非这样简单。这一年来我成长了很多。从科室举办的“微笑服务，打造阳光团队”活动到医院的三甲评审结束，从简单的临床护理到危急的心肌梗死病人急救，我深深的明白，要做一名的护士，容易，可要成为一名合格的专科护士，真的不易。

做为一名合格的护士，要具有高度的责任心和良好的职业道德。要树立“一切以病人为中心”的观念，尊重、理解、同情和关心病人，对病人无论性别、种族、贫富贵贱一律一视同仁。不但要关心病人的病情，也要加强对病人的心理护理及健康教育。同时，还有必要对病人在社会适应能力的问题上提供帮助，这也是与“现代健康”相适应的。

做一名合格的护士，要具有扎实的理论基础和精湛的\'技术，全面发展，与时俱进。要适应新时代整体护理，就要具备多方面知识，如计算机、外语、人文科学等等。新时代护理理念要求护士不光是一个健康照顾着，还应是一个合格的咨询师、宣教家、教育家，必要的营养师等等。因此，一个合格的护士，在具有了扎实的基本功的前提下，还应不断学习，不断在工作中经验，不断提高自己。

做为一名合格的护士，不论是正式、招聘、护理员都要具备主人翁精神、团队协作能力。护士面对的医疗环境和人际关系较为复杂，一不小心便会误入雷区，造成不愉快。作为一名合格的护士应懂得集体的力量才是强大的，断不可脱离集体，节外生枝。一滴水只有放进大海才不会干涸，一个人只有将自己的利益与集体溶为一体的时候才有力量。集体是个人智慧的源泉，是陶冶个人才能和品格的大熔炉。一个团结协作的集体，会为了病人的健康，科室护理质量的提高而奋发努力、团结向上。团结就是力量，协作是帆，人情如水，只有团结协作，人情共济，船才会开得更稳、更远。

做为一名合格的护士，应有高度的法律意识。随着人们生活水平的提高，病人对护理质量的要求也在提高。随着法制社会的建设，病人就医知情权和医药知识不断增长，护理人员很小的疏忽便会引发病人的不满或投诉。因此要求护理人员不断提高自己的法律意识更新观念，严格要求自己，避免与病人争吵，认真核对并执行医嘱，规范化操作，各种操作有理有据，热情服务，努力营造一个良好而安全的医护环境。

总之，作为一名合格的护士，要热爱本职工作，树立良好道德有高度责任心，吃苦耐劳、踏踏实实认真工作。要不断学习，解放思想，适应时代需求不断提高。

**年度绩效考核工作总结三**

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。

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。

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。

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。

**年度绩效考核工作总结四**

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。

一、xx年绩效考核工作完成状况

在推行前为了保证此项工作的效果，集团公司做了两项工作。第一，为分公司和项目部各岗位制定规范的考核指标。集团公司下设8家分公司。这8家分公司都是施工类型分公司，各分公司的经营资料基本一致，分公司间相同岗位的岗位职责也大致相同，因此为各岗位制定规范的考核指标，有利于对各分公司的绩效考核工作进行指导与比较。为了保证考核指标能够与各岗位的实际工作相契合，集团公司副总经理陈庆君，集团公司企业发展部经理陈军伟，人力资源

部经理邹岩，以及其他相关人员在一齐经过多次的讨论，最终在xx年构成了一整套针对分公司和项目部各岗位的考核指标体系。该体系中包含a+、、a、b三类指标，分别适用于a+、、a、b类分公司。每一类指标中包含此类分公司中所有管理和技术岗位的考核指标。第二，对集团公司总部各层级管理人员，以及分公司经理、副经理，项目经理进行了绩效管理知识的培训。xx年3月，由人力资源部经理对集团公司总部管理人员和分公司的经理、副经理和项目经理进行绩效管理知识的培训，为绩效考核工作开展进行思想上的引导。由于集团公司常年施工任务繁重，一部分管理人员把大部分的精力都放在了施工上，对管理方面知识积累和储备不足，对绩效管理了解的很少，存在必须的错误理解，更有甚者对绩效管理、绩效考核等名词都一无所知。因此对管理人员进行绩效管理知识的培训是十分必要和有效的。第三，xx年4月，集团公司范围内对xx年一季度进行模

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。

二、绩效考核中存在的主要问题

经过xx年一年的运行，集团公司的绩效考核工作取得了必须的成绩。

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。

再次，员工对绩效考核的理解度和认同度增加。员工从最开始的不理解不理解到此刻基本能够意识到绩效考核的作用，并比较主动地按照既定的计划认真

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

虽然绩效考核工作已经被员工所理解，但这种理解更多的表现为一种被动的理解。很多人是将其作为一项不得不完成的任务来对待的，认为是集团公司克扣大家工资的一种手段，因此在执行的过程中会产生抵触情绪，

并且人为地去调整考核的结果。

（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。

（五）绩效考核推动方面

有些部室和分公司在绩效考核推动方面缺少计划。绩效考核不是人力资源部一个部门的工作，绩效考核不是一个只注重结果的工作，更不是一个只需要进行填表的工作。这项工作需要每一个考核者和被考核者都要参与进来，共同协作来完成。但目前的状况是各部门和各分公司对绩效考核工作缺少计划性，只是按照方案要求

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。

三、xx年绩效考核工作重点

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

员工被动理解绩效考核，会让绩效考核工作在执行过程中被弱化。因此xx年我们要在理解心态转变上下功夫。变被动理解为主动理解。一年的

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。

（四）建立制度，敦促各部门各分公司切实推进绩效考核工作

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

绩效考核结果不是单一的只与绩效工资发放挂钩。在绩效考核管理办法中已经明确指出，绩效考核结果与年终奖发放，各种奖惩，后备人才调整，岗位调整，公开竞聘，职位晋升、人员淘汰等挂钩。xx年集团公司成立60周年庆典系列活动中的评优活动，绩效考核结果就成为了评选的一个方面。xx年

，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。

**年度绩效考核工作总结五**

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：

1、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%；

2、对科室进行绩效考核，评选2个优秀科室；

3、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。

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。

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：

1、总结述职：科室负责人要按照科室职责和年初工作目标任务代表科室进行总结述职。每名干部要按照岗位职责和年初确定的工作目标进行个人总结。科室负责人及每名干部均在全局及基层服务对象范围述职；

2、民主评议：按照《局绩效考核标准》进行民主评议打分。机关干部职工评议占绩效考核的30%；基层单位评议占绩效考核的30%。并做出具体规定：如评议人未按标准进行打分，则该分值不计入民主评议分数；

3、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。

召开安监局干部绩效考核民主评议会议，全局干部、3名工勤及镇街代表参加，局每名干部逐一按照岗位职责和年初确定的工作目标进行个人总结，并在全局述职，当场下发《局干部绩效考核民主评议表》28份，现场由全局干部职工及基层代表进行民主测评打分。民主评议结束后，收回28份。结合民主评议情况，局领导班子召开会议，根据民主情况及日常表现，最终确定两名同志为我局年度优秀公务员，其他干部均为称职，三名工勤均为合格。对于排名靠后的同志，局领导班子成员已分别进行了诫勉谈话，提出了不足和整改意见。

**年度绩效考核工作总结六**

上半年工作总结暨下半年工作计划绩效考核是人力资源中最具核心的工作资料之一，透过有效的绩效考核管理，能够正确反映被考核者的优长劣短，从而指导开展合理的员工工作及潜力评介。透过绩效考核设置的循序引导，实现部门与个人工作的优化与潜力提升。20xx年集团公司绩效考核工作全面开展，绩效考核工作在各部门的通力配合下，取得了较好的成绩。回顾上半年以来集团公司绩效考核工作，现总结如下

一、上半年工作状况概述

1、绩效考核工作根据公司文件精神编制了《关于20xx年员工日常工作绩效考核规则的规定》，指导各部门依据规定编制本部门考核规则；月份又编制完成了6《绩效考核管理制度》以使绩效考核更加规范，实现制度化；检查、监督各部门按照考核细则执行绩效考核，催交、收集各部门绩效考核汇总，完成各部门每月绩效考核状况的分析、总结及反馈工作。1-7月写出考核分析表49份，记录问题点120余条，针对其中存在的问题与相关部门沟通，及时解决。

上半年绩效工作开展以来，集团公司61个分厂、部门都已制定了贴合本部门实际状况的考核细则并执行；1-6月全厂绩效考核总额为2031359。2元，其中绩效总扣款1353713。1元，绩效总奖励677646。09元；随着绩效考核的推进，考核总额逐月递增，考核率从2月份起呈上升态势，各月份具体考核状况见下表：1/5 20xx年年初，人力资源部编制下发了《关于20xx年员工日常工作绩效考核规则的规定》，与去年相比，较大的.变动有两点：一是绩效工资所占比例的增大，由去年的岗位工资的20%变为岗位工资的100%；二是考核方式的转变，由去年的只罚不奖变为奖罚结合；这两方面的变动使得公司绩效考核上升了新的台阶，极大地促进了员工用心性，每月绩效奖罚金额也稳步上涨。1月份绩效总扣款154897。1元，到7月份就到达了387079。8元，比1月份增加了1。5倍；1月份只有动力车间做了绩效奖励，随着各部门考核细则相继完善，越来越多部门实现了奖罚同步进行，到7月份公司61个分厂、部门均有奖有罚，奖励金额到达了313859元。2、技术工种定级考试监督工作为了提高员工工作的技能和用心性，对于部分特殊工种进行技术工种分级，采取考试的方式进行分级，考试包括理论考试和实际操作考试，员工将为此用心学习，努力工作。20xx年上半年各

类定级考试工626人，其中：总务部厨师52人，面点师7人；一建工程公司木工10人，瓦工3人，钢筋工42人，架子工7人，塔吊司机4人；二建工程公司木工5人，瓦工12人，钢筋工14人，塔吊司机4人；机电工程2/5 公司电焊工240人，塑焊工35人，水暖工18人，车床工7人，电工166人。

3、优秀评选工作检查全厂优秀员工评选活动的开展状况，包括开展周期、评选标准、原始档案记录以及要求其妥善保存备查，同时收集上交优秀当选名单和评选结果。对优秀评选活动结果做出汇总，提出推荐改善意见，收集部分部门原始档案记录、每月各部门优秀员工评选名单；1-6月份共有68个部门参与先进评选工作，其中20个部门参与评选出269个先进班组，个部门中评选出460位先进班长，个部门评选出50092368作文名先进个人。4、班长民主测评上半年以来，联合企管部班建考核组透过民主测评及面谈的方式对公司见习三个月以上的123名班长进行综合潜力的考核，包括一建筑工程公司12名，二建筑工程公司12名，金属锰厂80名，镍铁厂19名班长进行民主测评工作，其中103人透过，20人不透过，透过率为83。7%。

5、工伤资金监督从1-7月份工伤借款共计217万元，其中天元锰业累计借款100万元，华夏特钢累计借款117万元。

工伤治疗发生费用2157410元，其中

使用中费用1142507。78元，已下账156717元，待医保中心赔付费用为858185。22元。3/5 6、其它临时工作：人员招聘，为了满足生产的需求，先后去各乡镇，以及人才交流中心、大学召开专场招聘会，为公司招聘到300余名优秀人才；岗位调查，主要是对全厂所有生产岗位及后勤非生产岗位的工作资料、工作强度、工作环境等方面进行调查，使得岗位与薪资相匹配；中高层管理人员直系亲属统计，为促进公司各级管理人员廉洁自律，创造风清气正、任人唯贤的工作氛围，杜绝行为，三月初统计全厂中高层管理人员及工程技术人员直系亲属在厂任职状况，并编制下发了《关于对公司中高层管理人员及在厂任职亲属信息公示的通知》；员工辞职原因调查，针对五月份超多员工辞职现象，透过下厂区、车间询问以及打电话访问等多种方式调查员工辞职原因，并分析调查结果，构成报告，并提出合理的改善意见。

二、考核中存在的问题1、各部门的绩效考核细则还没有完善，在日常考核当中并没有相应的细则来进行考核，还有个别部门在考核当中并没有按照人力资源部制定下发的《绩效考核管理制度》相关要求来进行考核，导致出现了考核汇总表不规范、奖罚原因不明确、不公平等现象。

2、一些部门对于公司下发的文件理解有偏差，导致考核出现了许多问题。具体表此刻：一，对公司要求的考核率到达50%以上理解有误，认为是绩效扣罚人数占总人数的一半以上，而忽略了绩效奖励这一重要资料。在实际绩效开展过程中向员工传达了错误的考核思想和考核原则，使得员工对绩效考核制度产生了抵触心理，严重影响了员工工作的用心性和主动性。二，没能真正了解公司开展绩效考核的用心好处和重要性，报以推诿应付的态度对待公司绩效考核工作的开展，没能客观、公正的对员工进行考核，使得考核的开展未能发挥用心好处。

3、执行力度不够。20xx年员工全部岗位工资作为绩效工资进行考核，旨在透过绩效考核约束员工不良行为，促进员工工作用心性。只有加大考核力度，才能发挥绩效考核的激励作用使员工更加努力工作，而一些部门考核执行力较差，未进行绩效考核或考核力度不够，如财务中心、贸易公司、法务部、外协部等。

三、下半年工作计划20xx年下半年，针对岗位工作实际以及上半年绩效考核工作中存在的问题：1、个别部门考核细则需进一步完善；2、绩效考核制度理解的偏差；3、执行力度不够；透过与相关部门沟通、协作，在以后的工作中解决问题，弥补不足。下半年着重加强以下几个方面工作

1、在每月的考核中继续加强与各车间、部门的沟通与交流工作，勤于和善于与各岗位员工交流，广泛收集和听取问题、推荐，及时掌握员工思想动态，将各层考4/5 核者与员工思想统一齐来，共同提升自身素质和专业技能，努力工作未公司做出应有的贡献。每月及时催交各部门考核汇总，将考核中存在的问题及时反馈给各部门车间；同时加大每月绩效检查工作的力度，对重点问题要严抓不放，直至车间、部门解决问题为止。继续协助各部门完善绩效考核细则，优化贴合各分厂、部门实际的内部分配方案，将绩效考核更深入的开展下去。

2、加强绩效考核的宣传工作，重点是绩效管理理念及其发挥的用心作用，使部门负责人及各级考核人员认识绩效考核的重要性，在考核过程中，将绩效作为提高部门管理的一种有效手段，而不是为了奖罚而考核。同时，加强员工绩效考核的宣传，让员工了解、参与、投入到公司绩效管理工作中，切实发挥绩效考核用心作用。

3、继续开展公司优秀评选工作，指导各部门开展优秀评选工作，重点对各部门优秀评选过程的监督，保证整个评选工作客观、公正、透明。做好各月度优秀评选结果的核对、信息录入和存档工作，确保数据的准确性，使年度优秀评选工作顺利完成。

4、做好本职工作的同时，用心参加部门培训，提升自我业务素质和贯彻公司执行力，服从领导安排，完成领导布置的其他临时工作，密切配合同事，团结协作，为部门和公司的荣誉努力奋斗。

绩效考核组

**年度绩效考核工作总结七**

绩效考核是人力资源部的核心工作内容，也是公司的200x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：

1，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，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。

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，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。

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：

1、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）。

2、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。

**年度绩效考核工作总结八**

一年来，我镇严格按照党的群众路线活动要求，紧紧围绕县委、县政府提出工作目标及相关精神，认真落实《xxxx年xxx乡镇(场)绩效管理考评办法(试行)》的通知要求，建立健全相关制度，各项工作取得了长足的发展。现将xxxx年绩效管理工作总结如下：

(一)强化组织领导，提高思想认识

镇党委、政府对绩效评估工作高度重视，我镇成立了绩效评估工作领导小组。宣传、组织、纪检、妇联和有关工作目标及数据采集的责任单位为成员。领导小组下设办公室，对全镇的各站、办、所以及14个村委会进行绩效评估，促进党员干部转变工作作风，提高服务水平，做人民满意的公仆。

(二)精心制定方案，夯实工作基础

党委、政府按照细致、周密、有效的原则，结合我镇实际情况及时制定了《xxxx年绩效评估工作方案》，在方案的实施中，做到“四个突出”：一是突出机制创新，按照县政府的要求，我镇进一步探索建立推进加强党员干部作风建设提高工作效能，更好服务发展的有效机制。二是突出工作衔接。在工作目标的制定中，注意与年初工作责任制相互衔接，注意与县政府对我镇绩效评估的工作要求相衔接，使整个方案更加符合我镇的要求，更加体现了工作实际。三是加强监督管理。结合“xxx镇村干部目标责任制”，加强对绩效评估过程的监督管理，严格规范考核程序，指标考核小组对考核中发现的问题要求进行整改，并进行全程跟踪，服务、督查组随时进行督查。这样确保了我镇年度工作任务的完成。四是突出绩效改进。绩效评估领导小组对各站、办、所以及14个村委会工作和服务情况进行检查，按工作完成情况打分，对工作不得力进度慢的进行通报，对存在的问题，给予追究责任，促进整改，推进工作。

(三)全面动员部署，扎实推进工作

我镇着眼于统一思想、营造声势，镇政府召开绩效评估动员大会，并制定具体实施方案，下发到各站、办、所，以及14个村委会，使全镇上下进一步形成共识，明确目标，明确责任，明确方法，确保我镇绩效评估工作的顺利开展。

(四)细化绩效指标，加强量化考核

我镇突出对年度绩效评估工作任务的分解，每项任务都有明确的领导责任人、完成时限、分管领导、办事干部、责任人，将各项任务分别细化，以便打分量化考核。

按照年初确定的发展目标任务，我镇超额完成各项工作指标。xxxx年，全镇年生产总值预计达到3亿元,固定资产投入4380万元,招商引资项目7700万元，人均纯收入10500元。

(一)招商引资有新突破

按照县政府招商引资工作会议精神的要求，结合我镇招商引资的实际，xxx镇完成牧业养殖项目4个和牲畜交易市场等建设项目。

牧业养殖园区建设

xxx镇结合当地实际，“立足生态，发展牧业舍饲圈养”，促进牧业园区建设，全年吸引外资1000万元，新建牧业养殖园区4处。

一是xxxxxxx客商xxxx到xxxx村新办养殖专业合作社一处，建标准化羊舍8栋投入资金300万元。

二是xxxx村寒羊养殖园区，建羊舍4栋投入资金200万元;

三是引进项目资金新建xxxx村寒羊养殖园区，建羊舍6栋投入300万元;

四是引进辽宁客商来xxxx村新建育肥羊养殖园区一处，建羊舍4栋，投入资金200万元。牲畜交易市场建设吸引域外资金400万元，在xxxx村新建牲畜交易市场一处。

(二)新农村建设取得新进展

一是调整农业种植结构，发展高效农业。先后引进玉米、谷子、辣椒、棉花、蓖麻等种植项目近10个，建立了14大产业基地，新建庭院经济示范屯1个，粮食作物种植面积26000公顷，粮食生产再上一个台阶，全年总产量达到9万吨。

二是加大了农业基础设施建设力度。在继完成了xxx村、xxxx村3万亩高标准农田项目建设任务的基础上，今年积极协调上级有关部门，争取到xxx村、xxxx村高标准农田建设项目，预计投入资金规模1500万元，xxxx年开始动工。全年新打抗旱井104眼，新增水浇地面积700公顷，实施节水增粮205个单元，面积34627亩，居全县第一位。今年新增农机用户170户，新增大型农机专业户8户，机械灭茬10.2万亩;深松整地作业4.5万亩，机械播种32.8万亩，机械收获17.4万亩，保护性耕作0.8万亩。

三是深入推进了农业现代化建设。采取置换、租赁、入股等方式，引导土地合理流转，走集约化、产业化、机械化发展路子，目前，已整合连片耕地130公顷，新建家庭农场一个。农村合作经济组织建设不断完善。全镇成立了近30个专业合作社，搭建了企业和农户的“桥梁”、“纽带”。

四是大力发展畜禽养殖。全镇羊存栏10万只，猪存栏4650头，牛存栏3450头，禽发展到35万只，重点建设养殖园区有冷家店冷长海育肥羊园区等养殖小区5个,牧业专业合作社31个，牲畜交易市场2处，鹌鹑养殖合作社1个。加大了疫情防治力度，全年没有发生一起重大疫情，防疫形势呈现良好状态。

五是生态环境进一步改善。今春，今年林地清收20\_多公顷，全年完成造林面积432.4公顷，完成绿化村屯4个。健全了管护队伍，落实了管护责任，强化管护措施，确保了新栽树木成活率和保存率达到98%以上。

六是加大了村容村貌环境整治工作力度。一是全面加强村屯环境卫生整治，14个村建立环境卫生清理制度，每个屯都设立了保洁员，使全镇村屯环境有了较大改善。二是在继xxxx村、xxxx村、xxxx村修建围墙后，今年xxxx村投入资金60万元，新修围墙7.8公里，全年维修道路130公里，方便了群众出行。

(三)人口、资源、环境、协调发展迈出新步伐

人口与计生工作是我镇常抓不懈的工作。我镇对计划生育家庭特别扶助金发放到位率达到100%，符合条件的再生育夫妇实行出生缺陷干预到位率100%。计划生育政策符合率达94.7%，人口自然增长率2‰，国免任务70对，完成71对。

(四)劳动就业和社会保障得到新加强

今年，全镇共劳务输出5539人次，农村劳动力转移3877人，实现劳务收入4501万元。

通过民政救济帮扶，为全镇农村五保户110户，发放22万元;优抚对象32名，发放优抚金17.3万元，低保户1115户，发放低保补助177.95万元。

通过开展“xxxxx行动”，全镇共结成帮扶对子121对，帮扶资金3万余元。

(五)社会各项事业取得新进步

教育事业。今年通过企业垫付、财政拨款筹集资金1500万元，新建xxx镇小学，其中，教学楼建筑面积4600平方米，宿舍楼3700平方米，食堂800平方米。去年，xxx镇中学考入一中25人，升学率超过40%，居全县初中组之首，小升初在全县名列第二，我镇对教育事业的重视获得县委、县政府的肯定。

文化建设。xxxx年我镇加大对文化基础设施的投入，新建文化广场3处。

安生生产。自我镇开展“平安xxx”活动,实行安全生产网格化管理，各村、站办所每月19日上报安全报表，隐患排查落实到人，实行专人包保，形成了以制度管人管事。加大对社会治安管控，刑事发案率为零，群众对社会治安满意率达到98%，为人民的`安居乐业保驾护航。

我们高度重视绩效评估结果的运用力度，增强导向作用，围绕评估中出现的问题，加大督促，加强整改，真正做到“以评促改、以评促进、以评促优”，扎实推进工作进展。

(一)突出落实整改。根据我镇绩效评估领导小组的结果对绩酬挂钩中存在的问题制定整改措施，做到认识到位、措施到位、责任到位、整改到位。并要求在整改中做到：以发展为主要标准，以群众满意度为依据，以机制创新破解难题能力为闪光点，鼓励创造性工作，提升办事效率，营造氛围，增进加强效能建设的共识和合力。

(二)强化绩效督查。围绕目标工作进展情况，组织开展督促检查。要求各站、办、所、村委会上报目标任务完成情况，对目标任务未完成进度的，督促查找原因，采取有效措施，保证目标任务按时间进度完成。为促进项目工作落实，由党委、政府领导带队，对全镇项目工作情况进行专项督查，及时总结项目建设中的典型，推广经验，同时发现项目建设中的存在问题，采取有效措施，加快项目建设步伐。

(三)重视成果应用。建立激励约束机制，加大绩效评估结果应用力度，增强导向作用。绩效考评为优秀的给予通报表扬，工作人员年度考核定为优秀，对绩效评估后三名的通报批评，绩效评估结果作为党员、干部工作实绩的重要依据，并与干部使用、评先评优、物质奖励挂钩，对绩效突出的予以表彰和奖励。

总之xxxx年我镇绩效评估工作在县政府的领导下取得了令人满意的成绩，通过绩酬挂钩这种措施增强了党员、干部为民办实事，办好事的工作意识，充分调动了党员、干部工作的积极性，增强了党员、干部的执政能力，推动了我镇经济的发展，实现了我镇经济又快又好的发展。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找