

最新绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结(优质9篇)

总结是在一段时间内对学习和工作生活等表现加以总结和概括的一种书面材料，它可以促使我们思考，我想我们需要写一份总结了。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？那么下面我就给大家讲一讲总结怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇一

(一) 学校管理

1、办学思想

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

2、领导班子素质

为加强领导班子队伍，调整了学校及中层领导班子，结合当前开展的党的群众路线教育实践活动，按照“学习教育、听取意见，查摆问题、开展批评，整改落实、建章立制”的三个工作环节，完成了活动中的规定动作和自选动作，大力开展了“四风建设”的教育活动，有效加强了领导班子的组织建设、思想建设和作风建设，充分发挥领导班子的示范带头作用，营造了一种爱岗敬业、树立形象的良好氛围。

3、制度建设

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

（二）教育教学管理

1、教师专业发展

一年来，我校结合实际，在教师中开展“创建民族团结进步示范校”活动，组织教师学习有关的教育法律法规，进一步贯彻落实好教育局党委确定的“十个一”工程，结合学校实际，深入推进民族团结进步示范校建设的工作，细化工作任务，落实责任到人，确保了示范校建设真正落到实处、取得了实效。使教师学有内容、行有榜样，有力地促使教师思想素质的不断提高，其精神面貌发生了可喜的变化，涌现出一批典型的先进代表。为了更好地促进教师的专业成长，我校想方设法竭力为教师提供更多的学习机会，组织体育、音乐、美术教师走出去，到北京等地听课取经学习，注重发挥学校教研组的作用，有计划地组织语文、数学和英语科集体备课45人次，组织中青年教师到互助参加教学教研联谊活动，观摩市、县语文、数学教师名师展示课，组织130人次参加省、市、县各项学习培训，106名教师参加网络培训。实施青蓝、帮带、结对工程，大胆使用一大批年轻教师，给他们压担子放在重要的工作岗位上磨练，使不少年轻教师脱颖而出成为教学新秀。由于我们不失时机地为教师的学习培训提供了空间和机会，使广大教师不断走向成熟，为学校全面课改工作提供了保证，教师的教育教学工作得到了学生的普遍赞许。

2、德育工作

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

(2) 创新教育载体，将民族教育落到实处。我校以“丰富师生校园文化生活”为载体，将民族教育落到实处：一是以班级为单位，举办了以“民族教育”、“民族精神代代传”为主题的黑板报、剪纸、绘画和手抄报展示。二是学校通过“校园之声”广播站，播放民族教育歌曲，师生学唱民族歌曲。三是积极进行民族教育的校本教材开发，组织回族教师收集资料编写了校本教材《石山风情》，该教材在我校三至九年级开设试教，进行民族教育，普及民族知识，突出民族教育特色，引导学生全面了解回族的特点、礼仪、文化和风俗习惯。四是全校师生开展读书活动，通读了《格萨尔王》等弘扬民族精神题材的好书，观看了《马本斋》等反映少数民族英雄人物的影片，举行了一次以“唱响民族团结曲，舞动民族互助绸”为主题的手拉手文艺汇演。五是校刊《山麓》为依托，编印了以民族团结为主题的专刊，编写了一篇民族团结《三字歌》，让学生传诵，并在教学楼道内开辟了民族团结教育文化长廊，陶冶学生的民族情感。六是组织师生代表到大通县城关镇烈士陵园缅怀革命烈士进行祭奠扫墓

活动。七是举行座谈会，探讨民族团结教育工作的好经验、好做法，积极化解存在影响民族团结的矛盾，维护学校团结稳定。这些内容丰富多彩、生动活泼的民族教育活动，既丰富了学生的课余文化生活，又创设了浓厚的校园民族文化氛围，给民族教育活动赋予了活力。

(3) 实施扶困工程。使贫困、学贫、问题生帮扶得到妥善解决。

一是大通民营企业家赵启成先生为962名学生捐赠校服，价值7万余元。从外事办争取到部分彩虹计划资助名额，对我校10名家庭贫困中小学生进行资助，每年每生250元。上海东方航空公司和西宁市红十字会捐助牛津英语词典100本。爱心人士孔玉珏女士捐赠棉鞋50双，棉袜80双。二是班级为学困生建立学习档案，对学困生制定转化措施，每位教师对学困生都有辅导记录。三是对违规违纪，言行缺陷的学生，坚持“晓之以理，导之以情”的教育原则，严禁任何人对违纪违规、言行缺陷学生实施体罚和变相体罚，对学生实行停课等处罚行为，学生操行评语要求人本化，多发现学生的闪光点，多用激励性语言。

3、教学工作与质量

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

教学质量在全县33所学校中位于第5名。

4、普及程度及招生

(1) 小学入学率99.88%，初中入学率89.29%；小学辍学率1.86%，初中辍学率5.71%。

(2) 认真贯彻义务教育阶段小学就近免试入学制度，初中招生111名，一年级招生138名，完成招生任务，编班实施随机、常态编班，小学班额平均46.12人，初中班额平均42人。

5、教育科研

学校高度重视校本教研工作，继续深入研究三段式教学模式，

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇二

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。_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_月执行。_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_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)》。

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇三

过去的一年我们克服困难，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x份;制定考核计划安排表x份;共召开考核组专题会议x次;考核结束后形成相关报告xx份;对各部门日常工作情况进行督察共xx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x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[x月x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, 考核组重新修订各部门在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xx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;xx项目部的重点工作放在珑湖样板房、沿河景观及xx项目的其他施工材料方面, 如对xx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xxx万元[x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[x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xx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，一年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□20xx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。

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇四

年在全球经济下滑和国内经济萎靡的状况，公司实现历史年最高销售量，还突破性的同时供应xxxxx四大高端客户，公司发展速度非常迅猛，可以说令整个行业震惊，作为一员我们感到骄傲和自豪。但在飞速发展的过程中，随着订单的增加，公司的规模也在日益壮大，组织结构、部门划分愈加精细化，员工数量在今年也已突破三百人，随着公司的大发展，今后规模势必逐年扩张。做大更要做强，为适应公司目前这种急速发展的需要，为今后的扩张打下坚实的基础，进一步提高全体员工的工作效率，充分发挥每一位员工的能力和潜力，使公司内部管理的科学性和先进性能与我们公司的技术实力和生产规模互相匹配，互相促进，真正为公司的发展跨越提供坚强的支持，人力资源部建议在总结2011年度绩效考核工作的基础上，全面推进公司各部门的绩效考核，做精做细，切实可行。以下是初步的工作方案，请领导指正。

一、目标概述：

公司试行绩效考核以来，截止目前取得一定成效，也从中得到一定的经验积累。但在具体操作中，还有许多地方急需完善。人力资源部将此目标列为本年度的重要工作任务之一，其目的就是通过完善绩效评价体系，达到绩效考核应有效果，实现绩效考核的根本目的。

绩效考核工作的根本目的不是为了处罚未完成工作指标和不尽职尽责的员工，而是有效激励员工不断改善工作方法和工作品质，建立公平的竞争机制，持续不断地提高组织工作效率，培养员工工作的计划性和责任心，及时查找工作中的不足并加以调整改善，从而推进企业的发展。

人力资源部在现有绩效考核工作的基础上，着手进行公司绩效评价体系的完善，并持之以恒地贯彻和运行。

二、具体实施方案：

2、按修订完善后的绩效考核制度全面实施绩效考核；

3、主要工作内容：结合目前存在不足，编制《公司绩效考核制度》，对现行各部门《绩效考核规则》和《绩效考核具体要求》、相关考核表单进行修改，建议将考核形式、考核项目、考核办法、考核结果反馈与改进情况跟踪、考核结果与薪酬体系的链接等多方面进行修改，保证绩效考核工作的良性运行；建议将目标管理的检查作为修正目标的经常性工作，其结果作为绩效考核的参考项目之一。人力资源部在对绩效评价体系完善后，将对全体职员进行绩效考核。

4、推行过程是一个贯穿全年，持续改进的工作。2012年人力资源部完成此项工作目标的标准就是保证建立科学、合理、公平、有效的绩效评价体系。

三、实施目标注意事项：

1、绩效考核工作牵涉到各部门各职员切身利益，因此人力资源部在保证绩效考核与薪酬体系链接的基础上，要做好绩效考核根本意义的宣传和释疑。从正面引导员工用积极的心态对待绩效考核，以期达到通过绩效考核改善工作、校正目标的目的。

2、绩效评价体系作为人力资源开发的新生事物，在操作过程中难免会出现一些意想不到的困难和问题，人力资源部在操作过程注重听取各方面各层次人员的意见和建议，及时调整和改进工作方法。

3、绩效考核工作本身就是一个沟通的工作，也是一个持续改善的过程。人力资源部在操作过程中会注意纵向与横向的沟通，确保绩效考核工作的顺利进行。

四、目标责任人：

第一责任人：人力资源部经理

协同责任人：绩效专员

五、实施目标需支持与配合的事项和部门：

2、公司需成立绩效考核推行委员会对绩效考核工作的推行、实施负责。建议公司至少应有一名高层领导参加，人力资源部作为具体承办部门将承担方案起草、方法制定、协调组织与记录核查、汇总统计并与薪酬链接的职责。

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全面推进绩效考核。

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇五

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：一是总结述职：科室负责人要按照科室职责和年初工作目标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；二是民主评议：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；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。召开北辰区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。

2016年3月份，人力资源部通过深入调研，并与员工大量访谈，分析公司以往绩效考核中的利与弊，立足实际，制定出了基于员工岗位价值与业绩贡献为导向，通过从“态度、能力、业绩”三位一体对员工工作表现进行考量评价的新《绩效考核管理制度》。

在绩效考核的实施过程中，不断探索、不断总结，逐渐完善绩效考核管理方法。截止目前，已完成了从4月份至7月份4次月度考评和1次半年度考核工作，通过实施考核，有效实现了对员工的奖惩和工作推动，新绩效考核体系的推行基本取得了良好效果。

一、月度绩效考评：

截止目前，公司月度绩效考评工作业已走向正轨，各部门能够较熟练的完成本部门员工的月度绩效评价工作，并逐步开展本部门员工的绩效改进等方面的沟通，起到推动员工努力工作的积极效果。同时也存在不少问题。

问题1：部分员工依然不能够认真制定工作计划，制定出的考核评价办法不能够对当月的工作业绩有效评价。

问题2：月初的计划完成不了，月末考核的时候出现重新修订

工作计划或权重的现象，个别部门负责人不能够自我约束。

问题3：个别部门考核评价没有依据或依据不充分，打的是印象分，工作业绩记录明显存在不足。

问题4：部分领导没有对下属员工的工作计划认真审核。

问题5：个别部门的考核依然习惯走形式，不思进取，把对员工的工作评价认为是负担。

加强绩效考核操作知识的培训，对所有参与考核者实施考评，考察其对现考核制度与操作的掌握情况，排查不合格人员，重点辅导，督导改善。

2、各部门需加强月度工作计划的计划性与审核力度，把对下属员工的业绩督导与考核评价纳入部门负责人日常工作，人力资源部实施考核，督导其有效实施。

5、人力资源部将重点核查各部门负责人月初工作计划与月底提交考评表之间的出入，对于屡次在月末修改已完成工作任务或权重的负责人提出处罚意见。

6、与陕北项目部沟通确认是否增加对临时工的日常考核等事宜。

二、上半年度考核：

上半年(即年中)参与考核的员工共计46人。其中西安总部27人，装饰公司3人，陕北项目部共16人。

通过实施年中考核，考评等级为优2者共0人，占0%；考评等级为优1者共3人，占考评总人数的6.5%；考评等级为良2者共21人，占考评总人数的45.7%；考评等级为良1者共12人，占考评总人数的26%；考评等级为合格者8人，占考评总人数的17.4%；

不合格2人，占考评总人数的4.4%；考评等级为较差者0人，占考评总人数的0%。

年中考核奖惩办法：

参照公司年中考核管理办法之规定，同时结合实际，将年中绩效工资基数设定为3000元的标准，实际绩效工资将根据每个人考核总得分(即“业绩、能力、态度”三项指标总和的平均值)对应相应的等级与绩效工资系数而得。

计算公式：年中绩效奖金=3000*岗位绩效工资系数

其中：项目部李党庆获得年中考核优1，现结合项目部人员需求情况，建议晋升李党庆为陕北项目部办公室主任，以资鼓励，薪资待遇暂不调整。

通过实施年中考核，不难发现，年中绩效考核办法还明显存在缺失，员工关于绩效考核方面的知识严重缺乏，导致不能更有效推动绩效考核的实施。

问题1：年中绩效考核办法还明显存在缺失，有待改善。

问题2：现公司员工关于绩效考核方面的知识严重缺乏，有待全面提高。人资将采取的措施：1、修订年中/年终考核办法，制定新的考核评价措施，客观、顺利完成年终考核工作。

在年底前，开办不少于2次人事管理层面的培训课程，将各部门负责人纳入人事管理岗位，考察其人事管理知识，帮助其履行部门人事管理职能，推动公司人力资源管理水平的不断提高。

对于以上总结出的各个问题，我们将在下半年工作中重点解决，针对不同问题提出不一样的解决办法，通过逐步改善，希望能够更好推动公司业绩的全面提升，从而达到绩效考核

的最终目的。

2016年3月份，人力资源部通过深入调研，并与员工大量访谈，分析公司以往绩效考核中的利与弊，立足实际，制定出了基于员工岗位价值与业绩贡献为导向，通过从“态度、能力、业绩”三位一体对员工工作表现进行考量评价的新《绩效考核管理制度》。

在绩效考核的实施过程中，不断探索、不断总结，逐渐完善绩效考核管理方法。截止目前，已完成了从4月份至7月份4次月度考评和1次半年度考核工作，通过实施考核，有效实现了对员工的奖惩和工作推动，新绩效考核体系的推行基本取得了良好效果。

一、月度绩效考评：

截止目前，公司月度绩效考评工作业已走向正轨，各部门能够较熟练的完成本部门员工的月度绩效评价工作，并逐步开展本部门员工的绩效改进等方面的沟通，起到推动员工努力工作的积极效果。同时也存在不少问题。

问题1：部分员工依然不能够认真制定工作计划，制定出的考核评价办法不能够对当月的工作业绩有效评价。

问题2：月初的计划完成不了，月末考核的时候出现重新修订工作计划或权重的现象，个别部门负责人不能够自我约束。

问题3：个别部门考核评价没有依据或依据不充分，打的是印象分，工作业绩记录明显存在不足。

问题4：部分领导没有对下属员工的工作计划认真审核。

问题5：个别部门的考核依然习惯走形式，不思进取，把对员工的工作评价认为是负担。

加强绩效考核操作知识的培训，对所有参与考核者实施考评，考察其对现考核制度与操作的掌握情况，排查不合格人员，重点辅导，督导改善。

2、各部门需加强月度工作计划的计划性与审核力度，把对下属员工的业绩督导与考核评价纳入部门负责人日常工作，人力资源部实施考核，督导其有效实施。（本文由文书帮小编<http://www.wenshubang.com>编辑提供阅读）

人力资源部将重点核查各部门负责人月初工作计划与月底提交考评表之间的出入，对于屡次在月末修改已完成工作任务或权重重的负责人提出处罚意见。

6、与陕北项目部沟通确认是否增加对临时工的日常考核等事宜。

二、上半年度考核：

上半年(即年中)参与考核的员工共计46人。其中西安总部27人，装饰公司3人，陕北项目部共16人。

通过实施年中考核，考评等级为优2者共0人，占0%；考评等级为优1者共3人，占考评总人数的6.5%；考评等级为良2者共21人，占考评总人数的45.7%；考评等级为良1者共12人，占考评总人数的26%；考评等级为合格者8人，占考评总人数的17.4%；不合格2人，占考评总人数的4.4%；考评等级为较差者0人，占考评总人数的0%。

年中考核奖惩办法：

参照公司年中考核管理办法之规定，同时结合实际，将年中绩效工资基数设定为3000元的标准，实际绩效工资将根据每个人考核总得分(即“业绩、能力、态度”三项指标总和的平均值)对应相应的等级与绩效工资系数而得。

计算公式：年中绩效奖金=3000*岗位绩效工资系数

其中：项目部李党庆获得年中考核优1，现结合项目部人员需求情况，建议晋升李党庆为陕北项目部办公室主任，以资鼓励，薪资待遇暂不调整。

通过实施年中考核，不难发现，年中绩效考核办法还明显存在缺失，员工关于绩效考核方面的知识严重缺乏，导致不能更有效推动绩效考核的实施。

问题1：年中绩效考核办法还明显存在缺失，有待改善。

问题2：现公司员工关于绩效考核方面的知识严重缺乏，有待全面提高。人资将采取的措施：1、修订年中/年终考核办法，制定新的考核评价措施，客观、顺利完成年终考核工作。

2、在年底前，开办不少于2次人事管理层面的培训课程，将各部门负责人纳入人事管理岗位，考察其人事管理知识，帮助其履行部门人事管理职能，推动公司人力资源管理水平的不断提高。

对于以上总结出的各个问题，我们将在下半年工作中重点解决，针对不同问题提出不一样的解决办法，通过逐步改善，希望能够更好推动公司业绩的全面提升，从而达到绩效考核的最终目的。

1.乡镇绩效考核工作总结

2.职工个人绩效考核工作总结

3.单位绩效考核个人年终工作总结

4.员工绩效考核评语

- 5.绩效考核述职报告
- 6.绩效考核简历模板
- 7.绩效考核专业简历
- 8.绩效考核个人总结

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇六

我于20xx年xx月底进入公司，主要负责批发客户，三个月都完成了销售任务。在这三个月里感谢办事处领导和同事的关心，能够让我顺当的熟识工作岗位，圆满完成销售任务。

我主要的工作就是服务经销商和客户，起着沟通与协调的作用。月初我的首要工作就是支配经销商排货打款;然后是按路途访问客户，运用分销政策和赠品加强分销;准时完成各项数据统计，做好月工作总结。

每月做好销售和开拓方案，抓住工作重点有目的有步骤的实施。班前班后做好工作预备和回顾，多和同事沟通，遇到解决不了的问题向领导请教。

了解客户的需求，主动提出在访问发觉隐蔽的问题。关注产品的陈设位置和价位(同竞争对手做比较)，有预见性地提出提高销量的建议。

客户就是市场，只要我们赢得客户就赢得市场。访问八步骤就是百事公司的精髓。从工作预备到访问结束都是最抱负的，我在工作中感到访问八步骤是一把金钥匙，可以打开每个客户的大门。

学习了公司的访问八步骤后我才发觉到一个客户那要做的其

实有许多，其中的道理也得在实际工作中来体会。

1、在访问客户时不卑不亢，妥当处理客户提出的问题。对签有协议的客户严格根据条款执行，不足之处立刻调整，杜绝其侥幸心理。

2、培育自己的竞争意识。在访问客户时关注产品的陈设包括冷冻数pop等(包括同类竞争品牌)，要力争的位置。

3、加强自己的语言表达力量。在和客户沟通时预备好陈述的内容，力求条理清楚，言语简洁，通俗易懂。

在以后的工作中盼望连续得到大家的支持和关心，做好个人工作方案，为我们能把工作做的更好加油！

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇七

一年来，在领导和同事的关心支持帮助指导下，在思想上按党员标准严格要求自己，在工作上勤勤恳恳、任劳任怨，在作风上艰苦朴素、务真求实，较好地完成领导安排的各项任务。

一、政治思想表现、品德素质修养方面：

全年来，我能够认真学习政治理论，坚定政治信念，积极参加学校组织的各项活动，能够针对自身工作特点，学习有关文件报告和辅导材料，通过深刻领会其精神实质，通过种种教育培训使我在思想觉悟方面有了一定的进步。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、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。由于我处室工作涉及到每位教职工的切身利益，去年一年在周处长的带领下，努力完成了上级部门和领导交办的各项任务，认真做好了每一项工作任务。

完成人事局布置的事业单位工作人员工资年报、事业单位管理人才、专业技术人才情况年报、基层单位劳动情况月报、年报。

参与起草了《邯郸广播电视大学专业技术岗位设置方案》，并完成了《邯郸市事业单位专业技术岗位设置审核表》上报。

按照河北省建立专业技术人员信息库及进行专业技术职务任职资格、专业技术资格、职(执)业资格普查登记及换证要求；查找填写和录入打印每位专业技术人员的个人信息，准备其它相关材料。

一年我国实行新劳动合同法，为进一步完善和规范我校非在编人员的管理，加强非在编人员队伍建设，起草了《邯郸广播电视大学关于非在编人员管理办法的补充规定》。并制定了非在编人员岗位职责，并给符合要求的、在工作中表现突出的、年度考核优秀的部分非在编人员签订了劳动合同。

每月按时汇总、统计在职职工的岗位津贴和非在编人员的工资。

一年来，无论是各级领导交办的，还是一些临时性的工作任务，都能认真对待及时做好，按时按质完成。

在同志们的关心、支持和帮助下，各项服务工作均取得了圆满完成的好成绩，得到领导和群众肯定。

三、存在的问题和今后努力方向

回顾一年来的工作，我在思想上、学习上、工作上取得了新的进步，但我也认识到自己的不足之处，我的工作时间短经验还不足，理论知识水平还比较低，现代办公技能还不强，业务水平还比较底。

今后，我一定认真学习“xx大”新的教育方针政策，加强自身建设，提高自身的思想觉悟和业务水平，克服缺点，发扬成绩，自觉把自己置于组织和同事的监督之下，刻苦学习、勤奋工作作为我校工作做出自己的贡献。

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇八

各位领导大家好！我是****，主要负责绩效考核工作。为了更好的完成20xx年目标任务，支持、服务公司主流程的高效运行，我把20xx年的工作简要梳理，分六部分向大家汇报，不到之处请大家给予指正。

在后勤主管的直接领导下：监督制度落实，验证目标任务完成结果，组织绩效考核与分析，客观公正的进行评价。配合各单位工作开展，为主流程运行提供支持与服务。

- 1、负责监督、抽查制度落实。
- 2、负责完善考核体系，起草考核方案、审核考核细则。
- 3、负责组织对高层管理人员绩效考评。
- 4、审核、汇总中层管理人员绩效考核结果，并监督绩效考核结果的应用。
- 5、负责组织绩效分析，汇总评价结果；根据绩效分析评价结果，对相关单位制定的整改措施跟踪验证，促进工作的持续改进。

- 6、负责各部门目标任务完成结果验证、考核。
- 7、负责监督各项基建工程的过程监督和验收。
- 8、负责汇总、核对、编制公司生产经营运行总结。
- 9、负责抽查、审核原始考勤和工资造册清单；审核奖罚和汇总奖罚数据。
- 10、负责组织监事工作会并编写监事工作总结。
- 11、完成集团、公司安排的各项临时性工作并及时回复。

- 1、考核覆盖率100%。
- 2、效果验证率100%。
- 3、流程支持零投诉。
- 4、数据核对无差错。

一）加强自身学习并应用。首先要透彻领会公司的管理理念，与公司的管理理念保持一致，发挥桥梁的作用，做好上通下达。其次学习掌握公司的各项规章制度，利用各项管理工具，熟练的开展工作，提高工作效率，避免盲目的工作。再次敢于坚持原则、公平、公正、自律，处处做好表率，避免破窗效应的产生。

二）完善支撑措施。完善绩效考核体系，设定考核周期、量化考核细则，分系统（物供、物管、生产、销售、发展、财务、后勤保障），分层次（高层、系统、车间部室、班组）进行考核。各单位依照考核方案和考核分数造当月工资和奖金，结果由考核办监督，审核率达到100%。

三）工作务实、坚持原则。重过程，工作过程控制中的细节

决定着目标任务完成的最终结果。根据事前计划、事中控制、事后总结评价的程序，通过数据核对、实地查看、实物验证等方法，对公司购进的原辅料；生产过程的控制；入库产品的保管；各类产品的销售；财务管理工作等进行跟踪验证。发现问题及时向公司高层反馈，并参跟踪整改效果的验证，促进持续改进。盯结果，目标任务完成的结果，是验证一个人工作能力的高与低，每月组织考评组认真考评，考评过程实事求是，坚持客观、公平、公正的原则，精心核对、汇总每一个数据，做到忙而有序，确保数据无差错。

四）深入实际、高效沟通。无论哪个岗位，工作质量的好与坏完全取决于人的思想认识，用积极地心态和消极的心态去做工作，得出的结果截然不同。要多深入，采取多种形式和各级人员真诚沟通，互换思想。了解推进绩效考核的效果、期望及存在的问题，耐心解答员工提出的疑问，问题在自己职权范围的，及时处理并反馈。换位思考很关键，由于工作岗位不同，所以个人的出发点也不同，有点本位主义是难免的。因此沟通时要站在对方的角度上去思考问题，真诚的和别人沟通交流，统一思想和认识，促进工作的持续改进。

五）学习流程管理，树立客户意识，提供服务与支持。结合实际参与流程管理，树立以客户为中心的理念，流程与绩效考核有机的结合，满足流程运行的需要，全力支持、服务运营主流程。

六）善于总结，确保持续改进。按时组织绩效分析与评价，汇总评价结果并及时沟通、反馈。对存在的问题，跟踪、验证整改结果，促进工作持续改进。

绩效考核分为个人考核和组织考核。个人考核分定性和定量四个大指标（财务指标、客户指标、流程指标、员工指标）。组织考核主要是考核目标任务完成结果。

结果的运用：考核就是促进工作和持续改进的辅助手段。

(1) 考核结果不同形式的与当月工资奖金挂钩；

(2) 为公司生产运营效果评价提供客观材料；

(3) 坚持持续改进：组织月绩效分析，解决流程管理中出现的的问题，分析流程运营状况、管理制度的实用性、结果的客观性、确定需改进的内容，固化优点，查找不足，对缺陷部分针对性的制定整改措施，以此促进各项工作持续改进及良性循环。

1、与集团标准化专员对接：对新出现的问题及时沟通，固化的标准、制度向集团标准化专员汇报。

2、与集团绩效考核专员对接：集团推进的绩效管理方案，对实施的效果及出现的问题及时向集团绩效考核专员汇报。

3、与集团考核法务部监察专员对接：公司发生的重大问题，管理人员受到的处理，奖罚数据向集团法务监察专员汇报。

4、与内部对接：在流程运行中，出现问题与公司各部门及时沟通，并提供优质的服务和支支持。

以上是我的工作汇报，完成目标任务还需要领导的支持、指导和大家的帮助。

谢谢！

20xx—1—28

绩效推进会 乡镇绩效考核工作总结篇九

按照省市局工作要求[]20xx年度xxx扎实开了绩效管理工工作，通过全局干部职工共同努力，绩效管理工工作稳步推进，但是在取得良好效果的同时，也暴露出一些问题，现将工作开展

情况总结如下。

（一）加强领导， 建章建制， 确保绩效考核工作顺利开展 。

一是领导重视， 提供组织保障。我局先后多次召开党组会、局务会专题研究绩效考核工作， 成立了由局长任组长， 分管局长任副组长， 科室长、分局长为成员的考核小组， 下设办公室， 由一名主任科员任考核办主任， 具体负责日常考核工作， 确保了绩效考核工作的全面推进。

二是建章建制， 提供制度保障。 根据市局绩效考核办法和一系列文件精神， 结合县局实际， 细化指标， 完善标准， 修改制定了《xxx绩效考核办法及实施细则》， 进一步明确了绩效考核工作目标， 县局制定了科室分局双向责任制， 明确考核责任。使我局的各项工作有标准、有措施的稳步开展。三是齐抓共管， 提供实绩保障。要求各科室、分局（中心所）制定出适合本单位特点的考核积分细则， 各单位必须考核到岗、到人， 严格执行考核办法， 不能走过场， 每月考核， 每季度进行汇总， 并结合考核结果进行总结讲评， 确保了绩效考核工作的稳步推进。

（二）注重实际， 规范程序， 确保绩效考核全面落实。 一是完善考核基础资料。考核中我们坚持以能见资料为主要考核依据， 对工作人员量化考核主要依据考核指标对应的工作完成情况、工作日志等。同时县局通过日常检查、纳税评估和专业稽查检查情况， 对工作进行质量考核， 并要求在考核结束后将考核有关资料整理归档。

二是规范考核基本程序。我们严格按照考核办法以及绩效系统管理进行考核， 组织绩效方面， 每月按照节点对科室分局进行考核， 科室按照指标工作要求对分局（中心所）进行扣分和分档； 个人绩效方面， 科长、分局（所）长撰写工作计划， 一般工作人员填写工作记录， 做到项项由计划， 项项有落实。

县局全体干部职工非常重视绩效考核工作，将其摆在与税收同等重要的位置，取得了良好的效果。但是在市局考核中，被扣分科室和指标较多，凸显出在良好效果之下存在着一些问题。

怕删除或者新增考核项目，在上级考核中，漏掉自己的工作而导致扣分，影响了指标考核成效。

二是科室之间沟通协调不够。有的科室指标项目被市局对应科室扣了分，在绩效工作月总结时，他们的解释是一些指标的完成不是本科室能够独立完成，需要其他科室共同完成，这说明科室之间存在着缺乏沟通的问题。

三是绩效考核奖惩效果不明显。县局虽然在绩效考核办法中规定了奖惩措施，即对于优秀的给予先进单位奖励，对于落后的科长、分局（所）长进行谈话，但是激励促进作用不突出。

针对上述问题，县局制定了下步改进措施。

一、重新梳理绩效考核指标。县局科室积极与市局对应科室进行沟通，对考核指标进行全面系统的再梳理，删除或者新增切合实际的指标，切实做到减负，突出实效。

二、是强化科室协调沟通。充分发挥科室绩效管理考核联络员的作用，明确联络协调责任制，完善沟通协调联络机制。同时县局组织科室对涉及需要共同完成的指标进行工作计划和安排，充分发挥合力作用，确保绩效管理落实不漏，实现管理的无缝式衔接。

到最后一名进行排名。同时发挥组织绩效与个人绩效考核结果运用，将其作为创先评优的基础参考项目，进一步建立完善激励机制，带动整体工作水平的稳步提升。目前县局正在积极探寻更有效的奖惩措施。