# 2024年绩效考核工作总结报告(十五篇)

来源：网络 作者：风月无边 更新时间：2024-06-17

*报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。绩...*

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告的格式和要求是什么样的呢？下面是我给大家整理的报告范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

**绩效考核工作总结报告篇一**

一、思想认识到位，组织有力

我办高度重视考核工作，切实把考核工作作为加强干部教育、管理和监督，促进信息化队伍建设的重要内容，作为表彰先进、鼓励创新、鼓舞士气、激励奉献的有效措施，我办按照《关于做好全区公务员和事业单位工作人员xx年度考核工作的通知》（发【】2号）文件精神，制定了实施意见，成立了考核领导小组，由分管办公室工作的副主任具体组织实施考核测评工作。

二、认真开展绩效考核，不走形式

1、x年2月10日，召开全体工作人员大会，组织学习《中共成都市温江区组织部成都市温江区人事局关于做好全区公务员和事业单位工作人员x年度考核工作的通知》。对我办考核测评工作进行安排，发放《公务员年度考核登记表》和《事业单位工作人员年度考核登记表》，要求每位同志按照和“xx大”精神要求对照检查，对自己的学习和工作和职责进行认真回顾和总结，找准问题，明确奋斗方向，如实填写《登记表》。

2、xx年2月16日，信息化办公室党支部组织全体人员开展了绩效考核专题会议。

一是领导班子成员进行述职，向大家汇报自己履行职责情况；二是单位其他人员根据各自的责任分工自我剖析，认真总结工作中的成绩，同时查找了自己在工作、学习、生活中存在的不足，明确今后努力方向，认真写好个人总结材料，每位同志实事求是作出评议，单位参加评议率达100%。三是充分开展群众评议，充分讨论每位同志xx年各方面的表现，在提出优点的同时指出了不足之处，帮助同志明确努力方向，在工作中改正不足。四是采用无记名投票的方式进行民主测评，推选出x年领导班子成员年度考核优秀等次一名、公务员年度考核优秀等次一名。五是召开信息化办公室考核领导小组考评会议，综合民主测评情况，提出考评等次意见。

三、公示绩效考核结果，公正公开

《领导班子成员年度考核民主测评表》和《x区x年度考核民主测评表》填写完毕，现场进行统计，由单位综合科统计，考核领导小组组长监督，民主评议测评结果当场公布。

单位应到在编人员x名，实到x名，全部参加了测评。经考核上报为优秀等次人选，经考核确定为优秀等次，其余成员经考核全部确定为称职，无不称职或基本称职人员。并且将绩效考核结果在单位进行公示。

通过开展考核工作，使大家充分认识到了工作中的薄弱环节，提出了努力的方向，激励了斗志，促使全体人员提高综合素质，在今后的工作中发扬传统，恪尽职守，努力为我区的信息化建设贡献自己的力量。

**绩效考核工作总结报告篇二**

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

×年年终公司员工绩效考核情况及分析

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

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

二、员工绩效考核结果分析：

×、考核成绩总体分析

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

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

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

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

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

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

×。部门分析

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

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

×.考核项目和内容分析

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

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

**绩效考核工作总结报告篇三**

20xx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。

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。

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。

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。

**绩效考核工作总结报告篇四**

这次培训，主要是从绩效考核的意义、绩效考核的方、良好绩效管理符合的五个标准、绩效考核失败的十大原因、绩效考核的类别、及相关操作中应注意的问题作了介绍（详见讲义）。

绩效考核，通俗地说，是一个企业的各级主管人员，对其所属成员的员行、工作情况及表现，随时间表予以考核记录，并于届满一定期间，予以评估绩效成果的过程。绩效考核是各级管理者的职责之一，也是管理实务最棘手的问题之一，一个公司要真正开始推行绩效考核这个管理活动，最短需要三年以上，当一个公司的员工队伍逐渐扩大，绩效管理可以实现管理的规范化，落实到量化指标上，成功的绩效考核，可以作为选任工作的基础、外派调迁的依据、薪资调整的标准、教育训练的参考、研究发展的指标、奖惩回馈的基础及作为人力资源管理的佐证。

我们公司现在还处在人力资源管理工作的起步阶段，我们现在还没有正规的成文的部门及个个职责的框架及制定，假设我们要真正导入绩效管理，单靠一个人的力量或是一个部门的力量根本无法完成。这是一项系统的工程，需要全公司同心协力一起完成。很多公司在实行绩效考核算的时候最终的结局是“铩羽而归”，导致这个结果的原因是多方面的，例如推行的仓促盲目、缺乏高阶领导的支持、缺乏与工作有关的绩效考核指标，或者表格太多，主管们认为，所费的时间及精力，所得到只是少许益处，或无益处、或者主管们不愿与同仁做面对面的面谈对阵、或者绩效考核时采取法官角色，与协助员工发展的角色相冲突；又或者员工们认为绩效考核不公平等等，这些原因，都将导致绩效考核难以取得真正的成效。

假设公司将要推行绩效考核，那么我们从现在开始需要准备的工作可以分为以下几步：

1.慢慢渗入“绩效管理”这个概念，慢慢让员工有个心理承受的过程；我们不说是“绩效考核”，“考核”这两个字眼，在一定程度上会引起员工的反感，公司可以称之为“绩效管理”。绩效管理，不是要来考核，而是通过可量化的指标，对每个人的工作行为以表格的形式来作评估。绩效管理最终的目的改善每个人的工作状况，使整个公司系统畅通地运转起来。如果能承诺通过绩效管理而产生的效益，提出一部分给予员工分享，这样会稍微容易一点地建立起绩效管理。

2.部门、个人职责的框架与制定；最重要的是每个岗位每个人的工作说明书的制定，这要切合实际，公司要求的这个岗位的这个人要做哪一些工作，并且细化，而不是笼统地的概念。这需要每个人、每个部门积极对待这项工作，不仅要理出自己的工作内容，也要理出与同事之间相衔接的工作关系。

3.在科学地制作出每个人的工作说明书与职责后，对于个人关键项目作抉择，设置个人关键绩效指标的设置，从而制定出绩效考核表。

4.然后成立考核机构，整合整个领导班子的力量，审查考核表的是否合理，制定考核方案，包括作业流程、适用范围、发展方向、考核的方式，考核结果的运用，考核结果争议解决的作业流程，及指标的调整。在制定考核方案时，指标的制定一定要量化，要科学化，标准化，要具有要切实可行的操作性，不然制定了也等于没有制定。刚开始进行这项管理，考核的额度应不超过员工总工资的20%。

5.经整个领导班子讨论、审核、进行为期3-6个月的试运行，并根据差异进行试运行方案的修订。试运行期间，试运行期间如员工工资比原来的工资低，那么“无考核”，相当于发放原来的不考核的员工工资，若是比不考核时工资高，那么发放考核得出的工资。试运行方案推行一版和二版，二版修订后，即为终结版，全面开始推行绩效管理。

真正开展这项工作，遇到的问题会比我们原先设想地要多的多，一定要去着手做了，才会遇到。绩效管理这项管理活动也会在实践中才能不断地发现问题，找到解决问题的方法，解决问题，在这样的良性循环中不断成长，不断成熟，不断地完善。

培训中何老师给我们讲了这样一个故事：一家日资企业，他们的工人都是一路小跑的，从来不会像我们大陆的员工，走路松松垮垮的。当一个零件坏掉，他们的维修工马上会想到，这个零件工作了多少小时，在其它的设备是否还存在这个同类型的零件，那么是否也存在这种问题，他会马上召集所有的维修工，找出有这个零件的设备，实施重点检查，如有问题马上换掉，可能换一个零件只需五分钟，而不及时的发现问题造成设备坏掉，维修设备恐怕就要2个小时，这样就会影响产出了。

如果有一天通过绩效管理，我们公司的超过98%的员工也具有这样的工作能力与工作责任心，那就是绩效管理这项管理活动真正取得了成功。

**绩效考核工作总结报告篇五**

20xx年在一片有序的繁忙中将要过去了，在没日没夜地赶着把手头的工作做完的同时，身为公司打工族的你，是否在揣测着年末的红包有多大，明年有没有升职加薪的希望。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，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。

**绩效考核工作总结报告篇六**

我校教师绩效考核方案正20xx年春学期开始制定，并于当年九月一日正式实施，教师绩效考核方案中考核项目主要是达标考核(占奖励性绩效工资的60%)，单项考核(占奖励性绩效工资的15%)，期终综合考核(占奖励性绩效工资的25%)，实施五年来，总体运作情况良好，但也存在不足之处，先将学校绩效考核实施情况总结如下。

一、绩效考核实施现状分析

1、绩效考核注重拉开差距，体现一定的激励作用。

学校在制定绩效考核方案时根据多劳多得、优质优酬、效率优先、兼顾公平的原则重点强化教师工作绩效的考核，将绩效工资比重向一线教师、骨干教师、实绩显著教师倾斜，拉开差距，充分发挥绩效考核的激励作用。20xx年春学期绩效工资高低相差4600多元，秋学期绩效工资高低相差4200多元。

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《扬州市邗江区义务教育学校绩效工资实施办法》和《扬州市邗江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，使方案更绩效考核工作总结成熟。20xx年10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《方巷小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与11月执行。20xx年2月学校从10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。

二、 存在问题及改进措施分析

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20xx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430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。《方巷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50元。)

三、学校建议

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。

四、教师岗位设置和岗位聘用情况

本学期我校现有在职在岗专业技术教师79人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位7人，一级教师岗位58人，二级教师岗位14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《扬州市邗江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)》。

**绩效考核工作总结报告篇七**

xx年，在上级主管部门和各级党委政府的正确领导和大力支持下，我院全体职工以党的xx大精神为指导，全面贯彻落实科学发展观，大力加强行业作风建设，着力提高医疗服务水平，努力构建和谐医患关系，整体工作取得了较大进步，现将本年度工作汇报如下：

一、加强业务学习，提高业务水平，业务量不断提高今年，我院克服人手少，设备简陋的困难，全院职工不断加强业务学习，提高业务水平，实现业务收入22万余元，同比增长10%，药品收入比例控制在70%以内，门诊人次7542人，收住院110人，年初确立的工作目标基本完成。并在杂志发表学术论文一篇，有一人报考了研究生。

二、加强医疗质量管理，服务水平稳步提升继续实行二十四小时值班制度，不断完善并严格落实各项医疗质量管理核心制度，加强医务人员医德医风建设，实行行风民主评议，加强群众监督，不断提高服务水平。增强服务意识，转变服务观念，改善服务态度，以群众满意为目标，自觉抵制医药行业的不正之风，加强自身职业道德修养，努力构建和谐医患关系。

三、增强安全防范意识，确保良好医疗秩序增强依法执业意识，不超范围执业。定期进行卫生法律法规和医疗事故纠纷防范知识培训，增强医疗纠纷防范意识，杜绝医疗事故纠纷的发生。

四、做好新型农村合作医疗工作，缓解群众看病难八月份，实行了住院报销直补工作，本院住院病人实现了出院即时报销，极大地方便了群众。十二月份购置了电脑，以配合新农合办的微机化管理。平时，对新农合工作加强宣传，有效地提高了群众的参合积极性。

五、做好公共卫生工作，提高农村卫生工作水平一是计划免疫工作正常开展，严格执行国家有关政策，积极开展扩大规划免疫工作，一类疫苗实行免费接种。二是按照上级部门的部署，搞好突发公共卫生事件的防控工作，四月份，针对手足口病疫情，我们积极应对，九月份，又出现了问题奶粉事件，我院亦积极开展相应的救治工作，组织人员进行全面摸底排查，发现疑似病例及时转诊，做好患儿家长的思想工作，消除恐慌，维护社会稳定。三是继续搞好计划免疫信息化管理工作，计划免疫工作信息均在电脑上做好登记和备份。四是坚持搞好网络直报工作，全年共上报传染病6例。五是搞好查验接种证和查漏补种工作，九月份，对中小学和托幼机构学生的接种证进行了查验，九、十、十一月份，进行了全面的查漏补种工作，基本上达到了上级的要求。六是加强了流脑、已脑、甲肝、霍乱等疾病的防治，年初，针对我县的流脑疫情，对全乡的适龄儿童进行了a+c流脑疫苗的接种，九月份，对可能发生的甲肝疫情，亦进行了一次甲肝疫苗的强化免疫。七是继续搞好结防工作，做好登记、报告、转诊工作，3月24日，配合县结防所，搞好防痨宣教工作。八是搞好血防工作，配合血部门搞好查病治病工作，同时对中小学校进行了血防宣教工作。

六、做好妇幼工作，保障妇女儿童健康。

对孕产妇定期进行孕期检查，并做好产后访视和母乳喂养指导工作，做好妇幼卫生信息统计管理，按时准确上报各种报表，定期召开村卫生员例会，按时参加县保健员会议，认真做好降消工作，真正把降消项目这一民生实事办好。

七、村卫生所建设按照县卫生局的部署，今年我院要做好柘林村、红桥村卫生所的达标验收工作。经过近半年的努力，两所卫生所均按照上级的要求，对卫生所进行了改造，加强了卫生所的内涵建设，并顺利地通过了验收。

**绩效考核工作总结报告篇八**

为加强机关行政效能建设，改进机关作风，提高公务人员的积极性、主动性和创造性，提高办事效率和行政管理水平，根据《中华人民共和国公务员法》、中组部、人事部《公务员考核规定(试行)》(中组发〔20xx〕2号)和《\*\*县机关工作人员绩效考核办法(试行)》(\*发〔20xx〕24号)文件精神，\*\*乡结合实际，全面组织实施绩效考核工作， 并取得了明显成效，现将一季度以来绩效考核工作总结如下：

一、开展绩效考核的基本情况

(一)开展前期调研

为确保绩效考核工作的顺利实施，20xx年8月至11月，乡党委、政府组织相关人员深入站所、村组开展调研，就考核对象、考核内容、考核方式方法进行详细调查了解，通过调研，为制定方案打下坚实的基础。

(二)成立领导小组

为加强绩效考核工作的组织领导，20xx年11月底，乡党委、政府成立了以党委书记任组长，乡长和党务副书记任副组长，涉及的站所长、纪检专干、工会主席、一般职工代表为成员的领导小组，并设立领导小组办公室在乡组织办，明确乡组织人事专干全权负责处理绩效考核工作的日常事务，确保了绩效考核工作的顺利推进。

(三)制定考核方案

在认真调研的基础上，乡党委、政府明确岗位分配和岗位职责，细化岗位指标，20xx年2月10日及时召开动员大会，全面部署绩效改革目的、意义和改革对象、改革内容。 20xx年2月15日制定了《\*\*乡绩效改革实施方案》(讨论稿)，2月15日至20日，通过召开群众会、职工大会、党政班子会、党委会等形式，充分征求意见和建议，认真借鉴和采纳群众和职工所提的意见和建议，最后经全体干部职工三分之二以上人员同意后，自20xx年1月1日起实施。

\*\*乡绩效考核方案明确规定：考核范围和对象为政府机关工作人员和参公管理人员(共26人)，不含乡党委、人大、政府主要领导;事业单位人员暂不列入考核范围。考核资金来源为乡政府机关工作人员和参公管理人员(乡党委、人大、政府主要领导除外)在职在编干部职工随工资发放的工作性津贴按人均500元/月纳入考核资金;考核方式为按季度考核;考核方法以百分制l考核(加分另计)，按岗位职责划分为公共职责和具体岗位职责，并结合出勤和领导交办的工作完成情况，由乡考核组负责组织考核、兑薪，考核分每分值为15元，考核分低于80分以下视为不合格，不得领取考核资金。绩效考核工作总结(四)全面组织实施

20xx年1月起，乡党委、政府按照职工通过的《\*\*乡绩效考核方案》，首先明确岗位及岗位职责，由职工自愿报名、组织考察、群众评议的方式来决定各自的岗位，当同一岗位出现3人以上来报名，采取竞争上岗位，对没有人报名的岗位由组织研究决定，对个别的岗位实现轮岗交流任职，全乡16个股级岗位全部调整充实了人员，做到人人有岗位、人人有职责。

二、20xx年一季度绩效考核工资分配情况

20xx年4月1日至5日，乡领导小组对照实施方案逐人逐条进行了检查考核，并按照考核分值计算出个人的一季度绩效工资，通过公示后报县财政局发放绩效工资，一季度共兑现绩效工资420xx元，平均人均兑现1500元，最高绩效工资1700元，最低1200元，绩效工资差距不大，主要原因是一季度很多指标的数据难于计算，扣分和加分难度都很大。

三、绩效考核中存在的问题和不足

一是考核指标难于细化量化，特别是工青妇等群团组织突出;

二是我乡在职大部分职工年龄大、文化偏低，加之空编较多，现有的人员满足不了岗位的职责要求;

三是部分职工对用扣他本人津贴来考核有意见。

四、下一步工作打算和意见建议

一是完善绩效考核工作日常监督检查;

二是全面细化、量化指标，根据指标定分值、定工资;

三是加强痕迹管理。

建议：

一是县直部门对应乡镇的站所或业务人员，出台相关的考核内容，由乡镇直接来执行考核;

二是县委、县人民政府能拿出一定的考核奖励资金，加大奖励的力度。

**绩效考核工作总结报告篇九**

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：

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：

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。

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：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。

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：

l 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。

**绩效考核工作总结报告篇十**

绩效考核工作是--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--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--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、--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--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。--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，--年4月，集团公司范围内对--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--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--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、--年绩效考核工作重点

新的一年的绩效考核工作即将开始。--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--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--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--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

--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--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。--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。--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。

--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。

**绩效考核工作总结报告篇十一**

目前，国内一些医疗机构存在内部分配过于僵化的现象，导致职工工作积极性不高，医院的“两个效益”实现不了。就湖北省襄樊市部分医院大胆采用绩效工资考核并有所成效之际，讨论医院在实行绩效工资考核的过程中需要注意的相关事项，为进一步实行内部分配制度改革提供探讨。

医疗机构具有知识密集、高风险等特点，如何衡量医务工作者的体力劳动和脑力劳动并调动其工作积极性，一直是困扰各级医疗机构的难题。根据《关于深化卫生事业单位人事制度改革的实施意见》和《湖北省卫生事业单位内部分配制度改革指导意见》文件精神，同时结合笔者对湖北省襄樊地区的一些医疗机构调查发现：医院改革工资结构、启用绩效工资考核来确定资金(效益工资)分配的方案对促进“两个效益”的实现具有一定的实际意义。

根据人事部、财政部关于改革机关事业单位职工工资待遇的文件精神，要求各医疗卫生单位在20xx年10月和20xx年7月两次进行调资，这对于业务量小、收入有限的医院造成了很大的压力，新的矛盾因此产生：(1)使得积累较少的医院发展后劲不足，有限的收入来源只能保证职工工资的发放，没有积累事业发展基金。(2)增资不增效、增资不增加积极性，部分职工工作积极性出现减退的现象，因为没有效益工资用于激励，部分职工只求拿到工资就满足了，“大锅饭”现象比较严重。(3)中国加入wto以后，激烈的医疗市场竞争迫使各医院要加大改革力度，包括人事制度改革、内部分配制度改革等。如何解决上述矛盾，推行绩效工资考核即是非常及时实用的办法。

推行绩效工资考核应遵循以下原则：(1)坚持以医疗服务成本核算为基础，把过去注重外延扩张转移到内涵建设上来。(2)坚持按劳分配、公平合理原则。按职工的业绩定酬，多劳多得、不劳不得，体现重业绩、重贡献的分配激励机制。(3)坚持“两个效益”同步发展规则。既要提高经济效益，又要提高社会效益，实现两者的完美结合。(4)坚持以人为本原则，要强调人是劳动的主体，是开展一切业务的决定性因素。(5)坚持人文精神与经济利益相结合原则，强调救死扶伤的神圣使命，人文精神不能丢。

1.改革工资结构，更新分配观念将工资划分3个部分，即：职工工资总额=固定工资(包括各种津补贴)+绩效工资±各类奖惩金额。其中，固定工资就是现行档案工资中固定部分，每月固定发放。绩效工资就是现行档案工资中活的部分和单位创收中可用于分配的部分捆绑在一起作为发放基数，乘以职工个人的绩效系数即为个人所得值，每月发放数量不等，它体现了职工的业绩和收入的联动制约关系。各类奖惩金额是各类正、负激励所得。

2.确立绩效工资的构成是关键绩效工资=绩效工资发放基数×绩效系数±各类奖惩金额。绩效工资总额组成相当于原档案工资中活的部分和奖金。

3.业务创收科室绩效工资分配是重点业务创收科室绩效工资=(业务收入-业务支出)×科室百分比系数±各类奖惩金额。对于发放到科室的绩效工资，再依据科室内部人员分配情况制定的个人绩效系数二次分配。在绩效工资分配中应注意对业务创收科室的重点倾斜。

4.合理调节非创收科室的绩效工资对于非创收科室，需要综合考虑，合理安排，根据职位、职称、工作的质量等制定个人的绩效系数，避免不稳定、不合理的现象发生。然后，根据创收科室绩效工资的平均值结合系数完成个人分配。改革后，非创收科室的职工收入相对业务创收科室而言可能较低，但有利于引导他们充实一线。

笔者通过询问、调查发现，襄樊市部分医院实施绩效工资考核以后，职工的工作积极性有了很大的提高，出现了单位收入和职工个人收入同步增长的良好势头。为了激发职工持续工作的积极性，促进医院的长远发展，我们认为，需要进一步完善绩效工资考核工作：

1.绩效工资考核需要体现权责发生制原则医院实行绩效工资考核既要科学合理，又要体现职工的业绩和效益。同时，根据实际情况采用较灵活的政策，不至于出现医院奖金发放过猛，造成资金周转不灵的尴尬局面。目前，非营利性医疗机构在会计核算上要求采用权责发生制，而实际医院会计核算又大量采用收付实现制来确认业务收入和费用开支：当月的收入和费用(支出)以实际报账为准即在当月一次性入账，而没有考虑这些收入和成本、费用的相互配比关系，这是追求严格成本化管理的一大障碍。由于医疗行业及收费的特殊性，病人在入院以后跨月结账和医疗欠款的现象比较普遍。因此，既然实行绩效工资考核，追求成本化管理，那么就应该体现医务人员在病人费用没有收回的当月的付出。当然，在实际工作中存在的病人费用收不回来的情况，给医院造成了坏账损失，但这不能抹煞医务人员的劳动付出。我们认为，绩效工资考核在体现权责发生制原则时，可以采取“虚拟收入”方式：首先要对当月收入进行分析，了解将跨月结账病人的详细情况;其次对于将跨月结账病人的费用视情况在当月按同类病种或其他收费标准进行合理地分摊(分割)，最后对于存在跨月结账病人的科室将收到“虚拟收入”，其当月的结算收入将增加，而下1个月的结算收入有可能减少。这既体现了收入与费用(支出)的配比、付出与收获的结合，又能够调动职工的工作积极性。

2.用绩效工资考核促使医疗技术水平的提升医疗技术力量雄厚与否，关系到医院能否实现“两个效益”的完美结合，关系到能否在激烈的医疗市场竞争中站稳脚跟。而用绩效工资考核方法促使医疗技术水平的提升具有一定的可行性。一是，通过绩效工资考核可以努力挖掘医院内部技术潜力。绩效工资考核除了体现按劳分配，还能引导优秀的医疗技术人才投入到医疗服务当中，在绩效工资分配中可以实行系数浮动奖励，制定科室工作目标责任制：首先是设立科主任奖励基金。科室主任除了负责日常业务外，还要负责培养医疗技术中坚力量，指导培养年轻医生多上手术台，半年考核1次，效果明显者将获得奖励基金。其次是完善实施“三级医生负责制”。上级医生负责下级医生的业务开展和技能的提高，考核完毕给予系数奖励。最后是设立高难度手术奖励基金和系数奖励制度。鼓励开展手术业务就是要让更多的医生能动手、敢动手，凡是较大难度(根据金额标准判断)的手术，只要符合手术操作规范细则，不管成功与否都要给予风险补偿或系数奖励。另外，在科研工作上有突出贡献者将享受系数奖励。二是，通过绩效考核可以吸引医院外部技术精英。在贯彻人事制度改革，严格把握选人进人关的同时，多引进高素质人才。既可以积极聘用知名的专家教授，为医院当前的利益实现增加实力，又可以选拔著名院校的优秀学生(特别是硕士、博士类人才)进入医院，为医院未来的发展储备力量。对于吸引来的优秀人才除了给予医院职工的同等待遇外，同时给予较高系数的考核奖励，用绩效工资考核来留住人才。

3.用绩效工资考核来细化创收节支目标在绩效工资考核的过程中要让医院职工明确收入的多渠道来源，掌握控制不合理支出的各种手段，真正用实际行动来实现医院“创收节支”的目标。绩效工资考核可以细化医院成本和收入。各科室的收入和支出项目在结算表上都有详细的列示。就收入来讲，具体分为：治疗收入、手术收入、各项检查收入(放射、检验、化验、功能类检查等)等。根据收入项目，各科室可以根据本科室业务专长，积极争取创收。在大力减轻患者负担的前提下，尽可能地做必要的医学检查，这样一是可以查明病因;二是可以降低医疗风险;三是增加科室收入。在“医疗服务成本”概念里涉及到多项成本内容，对于从事医务工作的人员来说不易理解、不好把握，而在绩效工资考核中可以把一些项目具体化，如各项材料支出的划分，即在总务科、器械科(设备科)、供应室等科室领用的分别归类;同时，对于各项费用进行细化，如人员工资、折旧修缮费用、管理培训费用、加班补贴费用、水电费、消毒费等。这种收支的明细化能够使工作人员一目了然，从而自觉地控制不必要的开支。

4.用绩效考核来设计感情投入机制“感情投入”机制是指将单位与员工之间的相互投入、相互回报纳入人类特有的感情之中，体现单位对员工的爱护，员工对单位的忠诚。对医院而言，这种“感情投入”概括为如何建立和睦的“家庭”与“家庭成员”关系。这包括两方面的含义：一方面要体现“家庭”对“家庭成员”的呵护，即医院给员工创造积极向上的发展环境、舒适宽松的工作环境、公平合理的竞争环境、按劳分配的薪酬环境，能够尊重员工的劳动成果，确立单位的生存与员工的工作互相依存的关系;另一方面要体现“家庭成员”对“家庭”的忠诚，即员工要对单位像对“家”一样的忠诚信任，能具备患难与共的品质，能够全身心地投入到工作中去，而且在必要的情况下只求奉献不求回报。要逐步将上述观点融入医院文化理念中去，在日益激烈的竞争中它必将成为医院生存与发展的关键。可以预见，未来医院的竞争主要体现于医学人才的竞争，而医学人才一旦对医院投入感情之后，其创造力、忠诚度和公而忘私精神是无法比拟的。推行绩效工资考核就是体现按劳分配原则，体现职工的业绩和经济效益的合理配比，在收入上拉开档次、在分配上体现公平，目的就是要重视人才、留住人才。加大感情投资，要让各类人才特别是医学人才产生非此不留的忠实情感，从而最大限度地发挥其能量和才华，为医院的长远发展服务。

5.用绩效考核来健全医院管理会计体系管理会计是企业为了适应经营管理需要而逐步形成和发展起来的，其目的是为提高经济效益服务，其做法是正确确立企业的成本中心和利润中心。医院实行绩效工资考核，就是将各个非创收科室确定为成本中心，将各个业务创收科室确定为利润中心，进行成本和利润考核，并将考核业绩作为绩效工资发放的依据。这种做法打破了标准工资(档案工资)固定不变的限制，大胆地将其中的一部分“释放”出来，以业绩定收入，强化了每个职工的责任。因此，医院的绩效工资考核打破了常规，在事前预算、事中控制和事后核算上提出了新概念，将医院过去的单纯式记账转化为职能式管理，在一定程度上促使了医院管理会计完成计量记录和分类编报医院经济信息的任务，通过预测和决策履行管理会计的经营管理职能，从而达到健全医院管理会计核算体系的目的。

**绩效考核工作总结报告篇十二**

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。20--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20--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：

20--年年初，人力资源部编制下发了《关于20--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。20--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。

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，杜绝徇私舞弊行为，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。20--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20--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。

**绩效考核工作总结报告篇十三**

为充分发挥全体教职工的工作积极性和创造性，激发他们的工作潜能和工作热情，切实加强教职工队伍队建设，科学地评定教职工的教育教学业绩，不断提升学校管理和育人水平，我校认真贯彻中、省、市文件精神，认真执行射洪县人事局、射洪县财政局、射洪县教育局关于印发《义务教育学校绩效工资实施办法(试行)》的通知 [射人发(20xx)1号]、射洪县教育局关于印发《射洪县义务教育学校教师绩效考核办法(试行)》的通知[射教发(20xx)11号]、射洪县教育局关于印发《射洪县义务教育学校校长绩效考核办法(试行)》的通知[射教发(20xx)12号]射洪县教育局关于“实施义务绩效工资退休人员生活补贴的操作意见”有关规定，结合学校工作实际认真开展了20xx年上期绩效考核和绩效工资发放工作，现将考核情况总结如下。

一、组织机构健全，成立了绩效考核委员会

学校成立了以校长谢天成任组长，副校长冯家纯任副组长，梁林兴、陈果金、何海英、谢兴文、陈元江、谭昌华、刘双、杨泉、何云浩、徐强、杨丽、何文君、包作越、刘红梅、唐爱民、罗崇领为成员的绩效考核委员会共19人，其中，党、政、工、团负责人5人，班主任、教研组、年级组长代表4人，教师代表10人，教师代表占1/2以上。绩效考核委员会下设三个考核小组具体负责学校20xx年上期的绩效考核工作。

二、广泛宣传绩效工资政策，认真制定绩效考核、绩效工资发放办法

绩效工资关系全体教职工的切身利益，涉及面广，政策性强，为了让全体教职工充分认识国家对义务教育学校教师实施绩效工资的重大意义，充分感受党中央、国务院对义务教育学校教师的特殊关怀，同时，也为了在制定学校绩效考核、发放方案时能充分体现“以人为本、以德为先，坚持科学态度、尊重教育规律，激励上进、奖励先进，公评民主、公正公开”原则，学校继续进行政策学习宣传。学校长期坚持组织全体教职工反复学习国务院办公厅转发人力资源社会保障部财政部教育部关于义务教育学校实施绩效工作指导意见的通知[国办发(20xx)133号]、四川省教育厅关于印发四川省义务教育学校教师绩效考核试行办法的通知[川教(20xx)155号]、教育部关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见[教人(20xx)15号]、“义务教育学校实施绩效工资政策宣传要点”等文件，使教职工对国家绩效工资政策有了全面、深刻、细致的理解，为学校修订完善绩效考核方案扫清了思想上、认识上的障碍。

为了让学校修订后出台的绩效考核、发放方案既体现上级文件精神，又切合学校实际，既体现公开民主、被广大教师所接受又体现多劳多得、合理拉开差距工作思路，学校组织教研组长在收集教师意见的基础上，进行研讨、修订、完善，并先后召开了教代会成员、年级主任、教研组长座谈会、学校行政研究会，形成了《光荣中学校教职工绩效考核、绩效工资发放办法(修订稿)》，20xx年1月12日学校召开教代会，通过表决方式正式通过了《光荣中学校教职工绩效考核、绩效工资发放办法(修订办法)》，本次会议应参会23人，实参会21人，病事假2人， 20人赞成，1票反对，获得通过。本学期继续按此方案执行。

三、精心组织、周密安排、公正考核、及时兑付

按上级要求基础性绩效工资已如期兑现，奖励性绩效工资在“学校绩效考核、绩效工资发放修订办法”获教代会通过和绝大多数教师认可后， 20xx年7月10日起，在学校绩效考核委员会的领导下，三个考核小组在教职工自查的基础上依据平常考核记录按照《光荣中学校教职工绩效考核、绩效工资发放办法(修订办法)》，逐一核实、计分、结论并进行多次复查，其间，学校两次召开行政会议对考核过程中遇到的实际问题集体研究处理。20xx年7月13日，学校再次召开教师大会公布考核结果，考核结果与职工本人见面并签字确认，至16日已全部认可签字，随后报片区教研室、县教育局审批执行。绩效考核工作总结四、对绩效考核、绩效工资发放的反响

截至20xx年7月16日，光荣中学教职工普遍对义务教育学校实施绩效工资感到满意，普遍认为今后应更加努力地工作，用更高的育人业绩来回报党和政府的关怀，绩效工资制度的实施必将推动学校向着更好、更高、更规范、更科学的方向发展。当然，由于各个教师的想法不可能一致，加上受“学科间系数比”、“教学与后勤及其它岗位差”等客观因素影响，《方案》难免有不科学之处，个别教师难免有点看法，但大家都能顾全大局，整体上能保持统一，在今后的实践中学校将进一步发扬民主，改进方法，特别是如何体现“多劳多得，优质优酬，教学与非教学学科差异”等棘手问题上，依靠领导、教师的集体智慧去不断完善和更新。

**绩效考核工作总结报告篇十四**

我校教师绩效考核方案正20xx年春学期开始制定，并于当年九月一日正式实施，教师绩效考核方案中考核项目主要是达标考核(占奖励性绩效工资的60%)，单项考核(占奖励性绩效工资的15%)，期终综合考核(占奖励性绩效工资的25%)，实施五年来，总体运作情况良好，但也存在不足之处，先将学校绩效考核实施情况总结如下。

一、绩效考核实施现状分析

1、绩效考核注重拉开差距，体现一定的激励作用。

学校在制定绩效考核方案时根据多劳多得、优质优酬、效率优先、兼顾公平的原则重点强化教师工作绩效的考核，将绩效工资比重向一线教师、骨干教师、实绩显著教师倾斜，拉开差距，充分发挥绩效考核的激励作用。20xx年春学期绩效工资高低相差4600多元，秋学期绩效工资高低相差4200多元。

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《扬州市邗江区义务教育学校绩效工资实施办法》和《扬州市邗江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，使方案更绩效考核工作总结成熟。20xx年10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《方巷小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与11月执行。20xx年2月学校从10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。

二、 存在问题及改进措施分析

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20xx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430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。《方巷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50元。)

三、学校建议

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。

四、教师岗位设置和岗位聘用情况

本学期我校现有在职在岗专业技术教师79人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位7人，一级教师岗位58人，二级教师岗位14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《扬州市邗江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)》

**绩效考核工作总结报告篇十五**

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。

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xx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。

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