# 绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录(九篇)

来源：网络 作者：诗酒琴音 更新时间：2024-07-22

*总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？下面...*

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它可使零星的、肤浅的、表面的感性认知上升到全面的、系统的、本质的理性认识上来，让我们一起认真地写一份总结吧。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢!

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇一**

在工作中，我一直严格要求自己，认真及时做好领导布置的每一项任务;在工作中遇到不懂的问题，虚心向领导、向同事请教学习，不断提高自己各方面能力，希望能尽早为我院做出更大的贡献。当然，初涉职场，难免出现一些小差小错需领导指正，但前事之鉴，后事之师，这些经历也让我不断成熟，在处理各种问题时考虑得更全面，杜绝类似失误的发生。在此，我要特地感谢领导和同事对我的入职指引和帮助，感谢他们对我工作中出现的失误的提醒和指正。

在此，特将我\_年来的工作情况总结汇报如下：

：不断增强思想政治修养。认真学习和贯彻党和国家制定的各项路线、方针、政策，保持政治上的清醒和坚定。用理论知识武装自己的头脑，指导实践，科学地研究、思考和解决工作中遇到的问题，使自己能够在脚踏实地追求理想的实践中，不断提高自己。

：勤奋敬业，始终坚持艰苦奋斗的作风，认真遵守单位制定的各项规章制度，在上级医师的指导下，不断加强业务学习，积极开展诊疗业务，三年来在门诊运用专业知识正确处理普放与ct患者。全年工作顺利圆满，无差错事故，受到领导、同事及患者的好评。

三、学习上：不断结合自身实际，积极钻研业务方面的知识。在三年间我顺利通过了执业医师资格考试，并完成了放射性工作人员的相关技术与辐射防护的相关培训与学习。拿到了临床工作的相关资格证件。

在这三年的时间，通过努力，我在思想和工作上都有了新的进步，同时，我也清醒的认识到，我还存在着很大的不足，与其他同事相比还存在着很大的差距;比如理论水平还有待提高，业务技能还有待加强等等。因此，我在今后的工作中，不但要发扬自己的优点，还要客观地面对自己的不足之处，进一步提高自己的科室业务知识，进一步加强工作方面的锻炼，注重锻炼自己的应变能力、协调能力、组织能力以及创造能力，不断在工作中学习、进取、完善自己这三年来我学到了很多，感悟了很多，看到我院的发展，我深深地感到骄傲和自豪，也更加迫切的希望以一名正式员工的身份在这里工作，实现自己的奋斗目标，体现自己的人生价值，和我院一起成长。在此我郑重提出转正定级申请，恳请领导给我继续锻炼自己、实现理想的机会。我会用谦虚的态度和饱满的热情做好我的本职工作，为\_\_\_创造价值，同我院一起奔向美好的未来!

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇二**

江苏省轴承工业协会始终坚持“为企业发展当好参谋、为政府决策当好助手”的工作理念，遵循“沟通、协调、服务”的工作方针，努力加强自身建设，在企业申报名优产品、商标；组织企业学习交流、参展考察；开展业务培训、招商引资；贯彻实施国家有关高新技术产业政策、产品质量、国际标准等方面，做了一些工作，发挥了应有的桥梁纽带作用，现汇报如下：

一、加强协会内部管理，建立完善各项规章制度。贯彻上级领导机关的有关文件精神，按照协会工作规范化的要求，制订了岗位职责，修订了工作、财务、人事、文档、印章等管理制度，根据我们协会的特点，建立了集中采购、网站、简报的管理制度，做到工作有章可循。

二、组织企业联谊交流，引导企业健康发展。通过协会的平台，组织企业互相参观工厂，召开各种专题的座谈会，让企业之间通过交流互访，取长补短，改变以往同行企业间的互封信息、互挖墙脚、互压价格的恶性竞争为有序竞争、良性竞争，为企业加强自律，健康稳步发展创造条件。

三、为政府招商引资，企业发展，发挥桥梁作用。我们本着“服务政府、服务企业”的原则，应盱眙县政府要求，组织全省部分骨干企业30余家，考察盱眙新兴的轴承产业发展情况，并在产业发展方向、投资合作意向等方面进行了广泛深入地交流探讨，在互惠互利的基础上促进合作。到目前，已有几家大中型轴承企业进驻到盱眙县投资开厂，取得了各方共赢

的局面，开启了企业新的发展篇章。

四、搭建信息交流平台，创办简报、网站。我们在20xx年8月创办了内部的《江苏轴协》简报，主要面向会员单位的高层领导及有关的上级部门及同行协会的上传下达，互相交流的刊物，得到了大家的一致好评。并应大家的要求，扩大信息交流面，又在20xx年11月筹建了面向全社会的《江苏轴承工业》网，这将为更好地开展企业之间沟通联络，甚至将江苏轴承企业推向全世界，搭建了一个强有力的信息交流平台。

五、树立服务观念，多为企业办实事。针对轴承行业原辅材料急剧上涨，企业成本不断攀升的局面，协会利用自身的优势，组织了全省轴承行业的原辅材料集中采购的项目。通过集中采购资源，采用优胜劣汰的办法，按照“同等质量比价格”的原则，选择供应商，得到较好的价格和服务。以此达到协助企业降低成本，加强内部管理，增强产品竞争力的目的。做了一件企业想做，而做不到的好事情。

协会的工作要做好，实在不易，与会员企业的要求也有一定的差距。只有在政府的支持下，会员企业的配合下，协会工作人员的努力下，才能在科学发展、创新发展的道路上越走越远，越走越宽！

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇三**

在这一年中，我时时处处以一名人民教师的标准严格要求自己，以创新教育方针为指导，以教好学生，让学生全面发展为己任，踏踏实实，任劳任怨。为使今后更好地开展工作，总结经验，吸取教训，先将本人在这一年来的思想工作表现总结如下。

一年来，我时时处处不忘加强思想政治学习。严格要求自己，处处做同志们的表率，发挥模范带头作用。一年来，我从不因故请假，迟到，旷工。不怕苦，不怕累，总是以百倍的热情投入到工作之中。

一年来，我服从学校领导的分配，认真完成学校交给的各项工作任务。在教学中，我虚心向老教师请教，认真钻研新大纲、吃透教材，积极开拓教学思路，把一些先进的教学理论、科学的教学方法及先进现代教学手段灵活运用于课堂教学中，努力培养学生的合作交流、自主探究、勇于创新等能力。另外，本人在搞好教学工作的同时，还很注重教学经验的积累。发表教学论文1篇。

在搞好工作的同时，我还不忘与同志们搞好团结，尊敬领导及同事，真诚的对待每一位同志。

在这一年的工作中，我得到了学校领导，教师们及学生们的好评。但是，检查起来，所存在的缺点毛病也是不少的，还需今后努力改正。主要缺点还有以下几个方面：一是理论知识的学习还是欠缺，还存在有懒惰思想;二是工作虽然很努力，可是个人能力还有待提高，学生成绩进步不是很快。今后，我一定在校领导及全体同志们的帮助下，加强学习，提高工作能力，使自己的思想和工作都能更上一个台阶!

20xx年教师年度考核登记表个人总结

一年以来，本人热爱教育事业，热爱党，热爱人民，认真贯彻落实党的教育方针、政策，自觉遵守《教师法》，努力学习教育教学理论，结合当前的社会发展，教育改革的形势以及学生的实际，努力提高自己的教研、教育、教学的能力。形成良好的师德，树立良好的形象，思想端正，作风正派，服从领导，团结同志，关心学生。

严格遵守国家法律和劳动纪律，不迟到、不早退、不旷工，爱岗敬业，勤奋工作，孜孜不倦，精益求精。

在教学工作中，做到认真备课、上课，认真批改作业，对个别的差生，能悉心辅导，经常面批作业，找出知识的薄弱环节，及时进行补漏，力争做到考试之后满分，批改之后全对。教学中积极构建高效课堂，采用多提问，多检查，及时疏导，及时反馈的形式，让学生自主参与、合作探究。

通过个人不懈的努力，课堂教学水平不断提高，取得了显著的教学效果，学生的`学习成绩也大幅度地提高了，深受领导和学生家长和社会各界的好评

尽管取得了一点成绩，但是和优秀的教师比起来，还存在一定差距，今后我要不断地挑战自我，努力向上，再接再厉，埋头苦干，争取更大的进步。

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇四**

基本公共卫生服务项目绩效考核总结 根据《广东省基本公共卫生服务项目绩效考核方案》，依据××××卫生局、××××财政局下发的《关于开展xx年度国家基本公共卫生服务项目绩效考核的通知》（××××医院绩效考核工作总结【xx】35号）精神，对我院xx年度基本公共卫生服务项目开展情况进行自查自评，现对xx年×月至xx年×月的工作做总结以下：

1.通过有关部门，取得与辖区内各自然村（居）委会联系，通过村（居）委会先在村里广播，加强宣传，告知服务内容，使村民（特别是35岁以上的村民）愿意接受服务，然后由我院派出医疗队伍到各村对符合条件的对象进行体检；然后根据体检情况建立健康档案；

2.收集社区卫生服务机构以外医疗机构确诊的高血压、糖尿病患者，通过辖区内“一乡一站”的医生，了解当地的高血压、糖尿病患者情况，并登记在册，然后再去核对和建立健康档案；

3.通过医院已登记的门诊和住院病人的信息，找出高血压、糖尿病患者，然后再建立健康档案；还有医生在现在各种临床诊疗过程中,通过检测血压或血糖在就诊者中发现或诊断高血压、糖尿病患者；医院通过定期或不定期的从业人员健康体检单位组织健康检查,检出高血压、糖尿病患者

4.通过健康教育,促使患者或35岁以上人群主动检测血压或血糖,发现高血压或糖尿病患者

5.关于重性精神疾病患者的信息获取和建档：

①．与辖区内各自然村（居）委会联系，通过村（居）委会发现重性精神疾病患者，由辖区内“一乡一站”的医生登记后统一送我院建立档案；

②．通过我市精神病医院了解我区的精神疾病患者患病和治疗情况，并登记在册，然后再去建立健康档案；

③．通过医院已登记的门诊和住院病人的信息，找出精神疾病患者，然后再建立健康档案；还有医生在现在各种临床诊疗过程中,在就诊者中发现或诊断精神疾病患者

6.关于孕产妇的体检和建档工作：

①.加强与辖区内的妇幼保健员联系，掌握在妇幼保健员那里孕检的孕产妇信息；

②.在我院妇产科门诊及住院部就诊的孕妇，做好体检和建档工作；

③.我院再根据情况，联系有关部门，统一到各村（居）委会为孕产妇办理保健登记及孕检，并预约好下次孕检时间和地址。

65岁以上老年人建档数××人，健康管理率为××%，已全部完成健康档案规范化电子建档，电子建档率××%；高血压人数建档数××人，高血压管理率为××%，高血压规范管理率为××%,高血压管理人群血压控制率为××%，已全部完成健康档案规范化电子建档，电子建档率为××%；糖尿病人数建档数××人，糖尿病管理率为××%，糖尿病规范管

理率为××%,糖尿病管理人群血压控制率为××%，已全部完成健康档案规范化电子建档，电子建档率为××%；重性精神病患者人数建档数××人，规范管理率为××%，已全部网上录入国家重性精神疾病基本数据收集分析系统；孕产妇人数建档数××人，早孕建册率、产后访视率、产前健康管理率均为××%。

1.加强专业人员的培训，提高工作强度；

2.加强了宣传，提高了村民的参检意识；

3.按照去年的实施方案，加强了同有关部门的联系，并结合了“两癌”检查，大幅度的增加了下乡的频率；

四. 专项资金使用情况

我院按照有关规定为辖区内群众提供基本公共卫生服务，并认真执行财务制度，加强资金管理，对于按规定免费提供的基本公共卫生服务项目，没有以任何形式向城乡居民收费。我院按规定使用补助资金，根据基本公共卫生服务补偿标准，将补助资金用于相关的人员支出，以及开展基本公共卫生服务所需的必要耗材等公用经费支出。

xx年×月至xx年×月我院共收到基本公共卫生服务项目补助资金××××元，其中本区财政配套××××元，上级专项资金××××元。该资金共支出××××元，其中用于人员经费支出××××元；材料费支出××××元；维修费××××元；其他公用经费支出××××元；公用经费中办

公费支出××××元、培训费××××元、劳务费××××元、其他费用××××元。

1.宣传还不完全到位，村民参检意识还不够强烈，有时候造成体检时间延长；

2.体检环节有时候衔接不够紧凑，导致效果不高；

3.医院投入的人力、物力高，时间跨度长，工作人员高度疲劳；

4.医院工作任务繁重，要加强慢性病的随访工作。

1.加强宣传，加强村民健康意识教育；

2.加强医务人员的培训，提高自身的业务水平和服务态度；

3.加强与有关部门的联系，特别是进一步取得政府和村委的支持配合，提高工作效率；

4.加强慢性病的随访工作，提高随访工作效率。

××××

xx年×月×日

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇五**

在过去的时间里，在局领导的关心和帮助下，在科室同事的支持下，无论是思想水平还是业务水平都有了一定的进步，现将工作总结如下：

加强政治理论学习，是坚定理想信念、是保持奋发向上和与时俱进精神状态的动力源泉。在过去的时间里，我自觉提高学习积极性，以积极的态度认真学习和领会党的路线和各项方针政策，及时把思想认识统一到中央的精神上来，并以此指导个人的言行。树立了“只为成功找方法，不为失败找理由”的个人工作信念，端正态度，积极工作。

一是在日常工作中，协助分管局长处理机关日常政务和事务，负责重要会议的组织并落实会议决定事项的督办;

二是对全局公文进行管理，重要文件的起草、审核及政务信息、新闻宣传、机要、保卫、保密、档案、文印管理、接待信访等工作进行监督;

三是对全局政务公开工作负责实施和监督。对现代化建设和计算机网络负责，对全局固定资产及车辆的使用、维修负责。在今后的工作中，我将继续不断学习、积极工作、一丝不苟，为我局工商行政管理工作的发展贡献自己的力量。

第二季度工作总结

在局领导的正确指导和科室同仁的支持和帮助下，在过去的时间里，自己的思想水平和业务能力都有了提高，现将过去一段时间的工作情况总结如下：

一、积极学习，提高思想。

在日常工作中，能够有意识的不断发现问题，通过学习和思考来解决问题，在这个过程中，不断地提高自己，充实自己;在业余时间，主动关心国家大事，自觉阅读相关书籍，不断汲取有用的知识，扩大自己的知识面，提高自己的思想水平。

二、全力做好自己的本职工作。

在工作中，能够主动协助主任做好事务性的工作，对于办公室用品的采购能够做到购买计划及时申报，办公用品管理规范，争取在满足办公需要的基础上尽量节省开支;负责管理“四防安全”，在法定节假日之前，对全局各办公室进行检查，清理隐患，保证安全;负责机关卫生管理、协助主任组织会议、机关外联;对机关用车进行协调、分配管理等。

在未来的工作中，我还将继续努力学习，见贤思齐，不断充实自己，不断提高自己，争取将自己的本职工作做的更好。

第二季度工作总结

作为一名工商系统的新兵，在过去的日子里，我深深感受到了局领导和同事对我的关心和爱护，在他们的支持和帮助下，我不断成长，无论是思想上还是业务能力上都有了一定的进步，现将过去一段时间的工作情况总结如下：

一、主动学习、不断积累、思想水平得到进一步提高。在过去的时间里，我在工作中学习，在业余时间里学习，向老同志学习，向书本学习，学习法律条款，汲取办案经验，提高业务能力，改善思维方法，在探索中学习，在学习中思考，在思考中积累，在积累中不断进步。

二、努力做好本职工作。

一是做好公章的管理，严格执行公章管理制度，规范使用公章行为;二是协助主任做好政务性的工作：综合调研、信息宣传、政务公开、机关文秘、机关机要、统计、文件传阅等日常性工作;三是做好档案的归档管理工作，对纸质档案按照规定统一、规范归档，对电子资料按类别进行统一的存储，避免遗漏和丢失。在未来的工作中，我将一如既往的努力学习，无论是在思想水平上还是业务能力上，不断积累、充实和提高自己，履职尽职，做好本职工作。

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇六**

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上期的绩效考核工作。

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、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、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、“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。

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，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。7月7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。

截至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。

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇七**

为全面评价各二级机构单位及人员工作实绩，充分调动广大干部职工的工作积极性，促进工作作风转变和工作效能提高，根据有关规定，结合本局实际，特制定本考核方案。

坚持实事求是的原则，务求实效；坚持公平、公正的原则，力求公正；坚持择优的原则，注重平时和年度考核相结合；充分调动干部群众的工作积极性。

局属各科、站所有在岗在编工作人员。

为加强对局及二级机构考核工作的领导，局成立工作人员考核领导小组，履行考核责任。

组长：郑炳粦

副组长：郑建腾、张国霖、占飞豹、林海深、邱剑泰

成员：局机关各科室及局属各事业单位主要负责人

绩效评估主要采取指标考核、公众评议、察访核验等三种方式进行。

1、指标考核。年终由局绩效评估工作领导小组牵头，局办公室、财务室等单位配合，组织局机关效能监督员，按绩效评估指标考核内容进行，同时根据日常绩效考评台帐、记录情况，召开会议集体研究评议打分。

2、察访核验：局效能办组织有关人员不定期对被评估单位进行明查暗访，实行扣分制，直接在年度绩效评估总分中扣分。

3、投诉件督办。对企业和群众的效能投诉，实行跟踪督办。对影响环境建设，有损机关形象，侵害群众利益，违反效能制度的人和事，对责

任人予以效能告诫，并在责任单位年度考评的相应指标中予以扣分。科、站在自查件中发现问题，并采取措施及时整改处理，可以不扣分。

4、专项督查。局里对市委、市政府重大决策部署落实情况，以及市领导、局领导指办件办理情况开展督查工作，维护政令畅通，促进工作落实。

分为单位绩效考核和工作人员绩效考核，实行百分制。

（一）单位绩效考核。

依据单位工作绩效、党风廉政建设、落实执行上级规定、决定及社会公认情况进行评估。

1、公共目标占40分，主要包括：政治态度、思想作风、敬业精神、依法行政、工作作风、廉洁自律、遵章守纪以及自身建设和社会公认情况评估等。

2、业务目标占60分，主要包括：岗位责任目标及衡量标准、完成时限及质量要求，创新创优目标及产生的效益等。单位年度业务目标由局各科室负责人依据每条线工作实际和年度工作目标及各自岗位职责拟定，年终分线进行考核审定。每位工作人员则根据单位年度目标进行分解细化，并认真作好工作日记，为考核提供依据。

3、设立加扣分项目。加扣分分别累计不超过20分，此项考核由各单位自行申报，各科室提供依据，局务会议审定。具体如下：

（1）被考核单位有下列情况之一的给予加分：

一是单位获得国家有关部门和省委、省政府表彰奖励的，加5分；二是单位获得市委、市政府表彰奖励的，加3分；三是单位获得省级、市级有关部门表彰奖励的，加2分；四是单位或个人组织撰写的理论（科研）文章或调研报告在国家、省、市刊物发表并获奖的，分别加3分、2分、

1分；五是单位某一项工作受市领导（省相关部门领导）批示表扬或转发推广的加2分。

以上加分，累计不超过20分，年终考核时均需提供原件或复印件等相关材料，同一项工作多次表彰或批示表扬的以最高项为准。

（2）被考核单位有下列情况之一的实行倒扣分：

一是业务工作受上级主管部门通报批评或新闻舆论曝光，情况属实的每次扣3分；二是不依法行政，服务质量差的，引发群体性上访事件进京上访每次扣5分，去省城上访每次扣3分，去市政府上访每次扣2分；三是不及时接受农民咨询服务，被群众投诉且投诉内容属实的，每人次扣2分；四是工作人员当年受行政记过以上处分的每人次扣2分，班子成员受行政记过处以上处分的，本单位不能评先；被依法追究刑事责任的每人次扣5分；五是发生涉农安全生产有连带责任事故的，每次扣2分，造成影响的，不能评先。有直接责任事故的每次扣5分。

（二）工作人员考核

1、对工作人员的考核，以工作人员的职位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。

2、工作人员的考核分为平时考核和定期考核。定期考核以平时考核为基础。

平时考核重点考核工作人员完成日常工作任务、阶段工作目标情况以及出勤情况，可以采取被考核人填写工作总结、专项工作检查、考勤等方式进行，由主管领导予以审核评价。

定期考核采取年度考核的方式，在次年年1月进行。

3、年度考核的结果分为优秀、合格、基本合格和不合格四个等次。

（1）评定为优秀等次的人员，必须在优秀指标名额内，从绩效考核测评分在90分以上（a档）的人员中产生。平时绩效考核分数有两次以上在90分以下的人员，年度考核等次不得定为优秀。

（2）年度绩效考核测评分值在70-89分（b档），且平时绩效考核每次得分均在70分以上的人员，年度考核可确定为合格等次。

（3）不能按质按量完成市委、市政府、局所安排的工作，影响全局的工作，年度考核测评分值在60-69分（c档），或平时绩效考核出现有50%以上考核周期得分在69分以下或有1次以上得分在59分以下的人员，年度考核等次可直接确定为基本合格以下等次。

（4）年度考核测评分值在59分以下（d档），或平时绩效考核出现有50%以上的考核周期得分在59分以下的人员，年度考核等次可直接确定为不合格等次。

1、自评：各单位在年终对本部门年度共性目标和业务目标完成情况进行总结自查，按照实事求是的要求逐项进行自我评估，自我打分。

2、考评：由局分管领导组织相应科室人员对各相应单位完成共性目标和业务目标情况进行考核。考核采取实地考察、听取汇报和检查相关台帐资料的办法进行，并进行综合评估打分。

3、互评：局分管人事的负责人及人事专干组织各涉农二级机构事业单位负责人进行互评，组织局领导班子成员及各科室负责人进行联评。

4、考核结果：局分管人事的负责人及人事专干将各单位的自评、考评及互评情况汇总后报局务会研究审定，确定考核结果。

（一）从政府预算绩效考核奖中，提取一定比例的资金对考核结果实行奖优罚劣。年度考核被确定为“优秀”等次的人员予以奖励；年度考核评为“基本合格”、“不合格”等次的，局领导及单位负责人对其进行诫勉谈话、限期改进，且本考核年度不计算为年度考核结果晋升薪级工资档次的考核年限，并取消年度考核奖金，连续两年年度考核被确定为不合格等次的人员予以辞退。

（二）单位考核根据年度绩效考核得分，按得分多少将被考核单位分别评定为一类、二类、三类。年终根据财政预算安排，在确定二类单位工作人员的人均奖励基数后，一类单位人均奖励基数在二类单位人均奖励基数上增加20％，三类单位人均奖励基数在二类单位人均奖励基数上减少20%。

（一）严格执行考勤制度。各二级事业单位主要负责人为本部门所有工作人员的考勤责任人，要做到每周有记录，每月有汇总，每季有考核，年终有自评。

（二）加强对工作目标完成情况的检查考核。各二级事业单位负责人每个季度要及时统计各单位工作人员过错与失误，创新与贡献的具体情况，并在向本人反馈的基础上，经分管领导审定，报局备案。

（三）加强对平时考核的监督检查，局办公室负责接受社会各界及服务对象对二级事业单位所有工作人员公共目标、业务目标等方面的投诉，组织核查，每季度对查实的投诉和各项加扣分事项进行统计并予以公布。

（四）各项业务考核指标由各条线根据局所下达的任务制定。

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇八**

在新的信息网络社会中，知识经济已成为这个时代的重要特征。教育能否发挥自身的强大功能，能否为我国社会主义市场经济的需要培养输送合格人才，使中华民族在日趋激烈的挑战和竞争中立于不败之地，这无疑给每一位教育教学工作者提出更新更高的要求。面对这场史无前例的教育改革，客观上要求教师更新观念，不断开拓进取，大胆创新，教学工作必须以培养学生的创新精神和实践能力为重点。因此，建立一套科学、合理、规范的教师绩效考评体系，全面、客观、公正地考评每一位教师，将有益于提高教师的工作积极性、工作效率。

1绩效考评的内涵

绩效考评又称绩效考核，是指对照工作目标或绩效标准，采用科学的方法，评定员工的工作完成情况、员工的工作职责履行程度、员工的工作发展情况等，并将上述评定结果反馈给员工的过程。国内有些学者对绩效考评进行定义，他们认为绩效考评也包括对组织成员进行识别、测评和开发过程。绩效考评依靠一整套正式的结构化的制度，用来衡量、考评并影响与员工工作有关的体系特性、行为和结果，考查员工的实际绩效，了解员工可能发展的潜力，以期获得员工与组织的共同发展。

2职业学校绩效考评体系介绍

2.1考核目的通过教师绩效考核，对每个教师的政治业务素质、教学工作水平进行价值判断，为教师自觉提高政治业务素质，提高工作水平，指出明确的方向和目标，为学校领导合理使用、安排、培养提高教师提供可靠的依据。通过教师绩效考核，对教师履行职责情况和工作的效果进行价值判断，一定程度上反映出教师工作的优劣，质量的高低，可以起到鼓励先进、鞭策后进的作用。

开展教师绩效考核，是深化学校内部管理体制改革、强化管理效能的需要。开展教师绩效考核的过程，就是对每个教师的工作检查、指导、考核、督促的过程，是科学有序的管理过程。通过教师绩效考核，使学校领导对每个教师的素质、能力、工作状况、工作效果获得全面准确的认识，为强化教师队伍的科学管理提供丰富准确的信息，为正确决策提供可靠依据。

2.2考核原则

1)客观公正的原则。建立科学适用的考核指标体系和考核标准，避免个人主观意愿、感情因素对考核结果的影响。

2)多层次、多渠道、全方位考核的原则，对教师各方面行为表现进行多角度、全方位考核。由上级考核、教研室评定、学生评定3方面组成，可以充分听取各方面的意见，以保证考核的全面性、系统性和有效性。

3)责权利相结合的原则。绩效考核的主要目的之一就是帮助教师及组织改进业绩，要将考核结果与教师的奖惩、晋升等紧密结合起来。做到“权责明确”“赏罚分明”。

4)坚持求实、动态、重绩、封闭原则。

5)坚持定性与定量、分项与综合结合的原则。

2.3考核主体现有教师绩效考核主体是学生、教研室、主管领导。

l)学生。教师的服务对象是学生，学生最了解任课教师的敬业精神、责任心以及教学态度和效果，学生使用专用的学生评价教师教学调查表对教师进行考核。

2)教研室。教师工作的基层组织是教研室，教研室同行是从事同一专业教学的教师，互相了解，在工作业绩、思想水平、业务能力各方面都有很大的发言权。

3)主管领导。系主任负责本系教师的综合考核工作。

2.4考核内容教师绩效考核的内容主要体现在思想水平，教学、科研水平2个方面。思想水平主要考核政治表现、思想状况和职业道德水平，考核教师坚持党的四项基本原则、贯彻执行党和国家的方针政策的态度以及思想品质、遵纪守法、为人师表等情况。教学、科研水平主要考核教师完成工作任务的数量、质量、效果，取得成果的水平、社会效益和经济效益，及其业务技术水平的运用发挥、业务技术提高、知识更新情况。

3职业学校教师绩效考评存在的一些缺陷与改进对策

3.1考核主体不够全面许多学校教师绩效考核主体为系部领导、教研室、学生。这其中忽略了教师自身的评价，教师本人对自己的工作能力、思想水平的了解是最透彻也是面的，也是其他主体考核时的一种参考。因此，在考核中应加入自我评价一栏。学校虽具有较完善的组织对有异议的考核结果进行复核，但在系部、教研室领导考核时难免考虑到各方面因素难以权衡，甚至由于打分不同而造成教研室、系部同仁之间的矛盾。的办法是将督导团、教务处等部门有经验的老教师、领导组成专家考核小组，参与到教师考核体系中，以平衡各考核主体之间的关系。

因此，改进后的教师绩效考核有5个方面:学生考核、自我考核、教研室考核、直接领导考核、校综合考核小组考核。

3.2考核指标体系没有体现职业学校特色当前职业学校的教师考核体系中对教师业务能力的考核仅仅局限在课堂教学、发表论文、编写教材等指标上，没有在体现职业教育特色的实际操作、动手能力等方面对教师做出要求，从而导致教师对学生的培养停留在校园，与社会需求脱钩。在考核中应当加入教师带队生产实践的指标、教师本人在企业的实际工作经历的指标(可以是兼职，也可以全职)以及教师取得“双师”资格的指标考核，以更好地促使教师本人首先成为知识型、应用型的人才。教师真正具备了这种能力，才会更好地带动学生的发展，从而推动学校的发展。

3.3学生考核教师模块设计不够合理职业学校学生对教师教学的考核中，学生分别对考核指标做出评价，评价等级分别为优秀、良好、一般、较差，每个等级可量化为一定值的分数。这要求学生在短时间内对教师的教学给出一个具体的分数，往往一时难以决定。另外，有些考核指标本身带有模糊性，很难量化，比如“教学方法好，易于接受”。教师的讲解、分析的深刻程度与诠释的巧妙，学生的接受效果都难以定量描述，比较模糊，采用现行的评价方法，势必导致评价教师教学结果不真实。在学生评价教师教学模块中采用模糊综合评价法。

3.4绩效考核结果的反馈机制不健全职业学校教师绩效考核体系中，考核结束后，考核结果是不明的，学校只对考核结果为优秀的教师公示并予以奖励;对不合格的教师单独进行谈话，予以帮助并监督其改进;而对占绝大多数的考核结果为合格的教师来说，却无从知道自己的考核结果，也不知该如何更有效地改进自己的工作以取得进步。由此，对这一群体的教师而言，绩效考核并没有实现其该有的功效。教师绩效考核的目的是帮助教师发现自己的不足之处，以便在今后的工作中改进，而不是简单地排名次。

因此，对于教师绩效考核结果应当在各系部予以公示，让每位教师都能从考核中了解到不同的考核主体对自己的评价，认识到自身的问题。考核结束后，还应组织各教研室对考核结果进行讨论，让教师踊跃给自己、他人提供建议，大家一起探讨改进工作的方法，从而让所有的教师都能从考核中受益。

4结语

职业学校作为一种政府职能性质的社会部门，由于绩效指标很难确定、绩效考评很难进行以及权责不明显等因素，其绩效管理事实上很难同企业中的绩效管理一样有效。因此，职业学校在努力建构有效绩效管理体系的同时，必须兼顾“以人为本”的职业道德教育;在强化制度建设的同时，要强化提高广大教师自觉劳动的积极性。职业学校在进行绩效计划的同时，要把教师的自我实现与人生规划纳入整体建设规划，不断加强集体荣誉感、群体认同感和个体归属感教育;教师在追求物质待遇和人生自我实现的同时，也要强化爱岗敬业、追求奉献以及对事业忠诚的职业道德规范，形成以绩效管理体系为主轴，教师自觉劳动为补充的综合管理体系，促进职业学校整体事业向前发展。

**绩效考核总结会讲话 绩效考核总结会议记录篇九**

按照区委组织部要求 ，xx镇结合自身实际情况，根据村（社区）干部管理有关制度。于20xx年1月12日顺利地完成了xx镇20xx年度4个村（社区）干部绩效考核工作，现将该工作总结如下：

镇党委高度重视年度绩效考核工作，组织我镇各考核组干部认真学习有关文件精神，全面理解了年度考核范围、程序、条件和内容。

为了认真搞好年度绩效考核工作，经镇党委政府研究，专门成立以党委书记为组长的目标考核领导小组，镇长、党务书记为副组长，分管领导为成员的考评小组，并落实绩效考核工作的具体工作人员。同时，制定并下发了20xx年度xx镇村（社区）干部目标考核办法。

（一）考核时间及方式

村（社区）目标考核工作于20xx年1月12日集中进行，时间一天。采取平时考核和年终考核相结合的方式进行考核。年终考核主要通过送检资料、实地抽查、领导评估、民主评议，由镇目标考核领导小组统一组织实施。

一是基本目标考核包括党建、精神文明建设、党风廉政建设和预防职务犯罪；文教卫生计划生育；政法、武装、民政工作，村镇建设；财务管理。

二是领导点评，即镇领导班子对村（社区）班子领导水平、团结和谐、改革创新、执行能力、工作业绩、党风廉政进行评价。

三是民主评议，根据xx镇村（社区）干部目标考核办法开展民主评议。

根据平时绩效考核记录、量化测评结果及分管领导和考评小组意见，采取公开、公平、公正的原则评出了村（社区）考核等次。镇党委根据年度考核和民主评议结果情况发放村（社区）干部绩效补贴，充分体现公平公正和奖功罚过原则。

通过村级年度目标考核，使我镇进一步认识到年度考核是加强村级干部管理的重要手段，也是激励村（社区）干部的重要载体。因此我们将继续发挥考核工作的激励鞭策作用，并把年度考核结果作为村级干部调整使用、去留的重要依据。

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