# 绩效观察者工作总结(实用47篇)

来源：网络 作者：寂夜思潮 更新时间：2024-07-24

*绩效观察者工作总结1作为外联部的经理，在这一年的工作中，主要负责了和各大酒店和广告商进行了合作洽谈，以及作为一个：主题游“学生游”的主要负责人。虽然我们公司属于新成立的公司，但是经过外联部全体成员的全体努力，在业务开展，公司形象等方面取得了...*

**绩效观察者工作总结1**

作为外联部的经理，在这一年的工作中，主要负责了和各大酒店和广告商进行了合作洽谈，以及作为一个：主题游“学生游”的主要负责人。虽然我们公司属于新成立的公司，但是经过外联部全体成员的全体努力，在业务开展，公司形象等方面取得了长足的.进步。具体来说有如下几方面的工作：

一、建立完整的规章制度：

在公司成立初期，经过对人员选拔，我们成立了我们的外联部，同时建立各种属于在路上公司的规章制度，员工的绩效管理与公司人力资源管理紧密结合一起，外联部的薪酬基本构成为：基本工资+业务提成+年总绩效奖励+年终奖金+福利。而如何进行员工的绩效考核，我们在制定外联部绩效管理时经过调查以及和部门同事持续沟通的前提下建立的，同时在绩效管理实际应用中，不断改进改进绩效管理，从而建立外联部有效的绩效考核体系。

在对于外联部员工绩效考核方面，外联部采用关键绩效指标和员工自评方法相结合的方式，关键绩效指标分为：工作绩效、工作态度、工作能力三个方面，这样能让员工更好的认识到自身的优缺点，从而在未来的一年总结经验，改善自身不足，为公司的进一步发展出去贡献。

二、以人为本，积极完成本年度工作

外联部在这一年的工作中，除了做好基本的工作，还负责了一个主题游“学生游”活动，在活动的前期，外联部的团队通过一定的市场调查，分析，确定了当代学生喜欢去的旅游景点，同时对于各地方的景点特色、住宿、门票、交通、餐饮、购物等情况都做了详细的了解；然后与策划部一起做出属于我们旅行公司独家推出的“学生游”特色旅行路线。

同时配合计调部、财务部、票务部以及接待部等的工作，促使此次活动的顺利你开展。在活动后期，外联部对于此次参与活动的消费者进行了一个后期的问卷调查，统计出此次活动消费者的满意度。除了以上工作以外、外联部还负责了与各大酒店和广告商进行了业务的一个洽谈。

三、工作中的收获与不足

在这一年的工作中，从公司成立初期到现在，外联部在不断的摸索中前进，从招聘人员、培训员工、到团队管理、绩效考核等都有了相应的改进和提高。从自身来说，这一年整体的工作还是不错的，遵守公司的规章制度，与公司部门同事相处融洽，积极配合公司各部门完成工作，认真落实公司分配的每一次工作机会；在维护以往的客户的同时也在不断的开发新客户，如：君博大酒店、香满园餐厅等和几家大型餐饮公司进行合作的洽谈。

在工作中不断总结经验，从而在业务的开发情况下，总结了属于自己的一套方式。在对于员工培训和团队管理方面；采取“以为本”的方式，对于不同类型的员工，分配不同性质的工作，尽量做到人岗匹配，在年终的绩效考核中，不仅考虑个人绩效，而且还要考虑团队绩效，从而建立员工对于公司的归属感以及刺激员工工作的积极性。在年终绩效考核阶段，通过关键绩效指标与员工自评的方法，也发现许多问题，希望在未来的一年中会有所改进。有如下不足：

1、在对外的报价以及安排行程方面还不够细致，对于一些小问题没有重视，虽然问题小，但是对于整个团队的运行也会显得不够顺畅；

2、对于收款、结账等关于财务方面的工作，还不够熟练和迅速与财务部门做工作对接，从而导致了整体工作业务的推后；

3、和客户谈及公司业务时，对于有些专业问题的，分析、解决的能力不够；

4、还有就是对于团员成员管理方面虽然比刚开始带团队好些，但是也存在着种种问题；如：对于人员的协调，工作安排不够全面，从而导致了部门人员在工作时候不够积极、热情而错失客户；

5、对于员工的绩效考核方面，绩效管理体系不够全面，没有做到有效的绩效沟通，从而导致员工不能清楚的认识到自身在工作的不足，造成员工和上级之间的不和谐。

四、20XX年工作规划

外联部的总体规划就是在总结这一年工作基础上，吸取现有做的好的方面，不断改进现有的不足，在做好现有的一个工作之余，开发新客户，开发新的旅游景点，做长线外联的一个工作，重点做好新开发景点的市场进行客户回访，研发新的生态游的、深度游的、特色游的产品，从而推动公司的巨大发展。

1、对于旅行路线和报价方面；在旅行淡季的时候，旅行团队不是很多，也是整理资料，研发产品的最好时机，所以我会利用淡季的这段时间，整理熟悉资料，为以后的报价打好基础，同时带领团队了解、熟悉旅游市场，以及旅行地应该注意的各项工作。

2、对于财务和专业技能方面；希望公司给我一定的工作支持，希望公司能给有安排相应的培训工作，从而补足外联部在财务管理和专业技能方面，同时对于我自身也会利用空闲时间，学习这方面的知识和技能，不断完善自身的专业素养。

3、根据现有的绩效考核结果改进下一年度的绩效计划，使部门计划与公司的计划尽量相一致。同时建立健全规则制度，保障计划的实施，如；建立健全员工各项的考勤、考核、奖惩制度和业绩提成制度等。

4、做好绩效面谈的沟通反馈工作，让员工了解自身的优缺点，同时了解员工自身对于工作的态度和想法。

5、收集新开发景点的市场资料，如：门票、交通、特色小吃、住宿等。调查分析不同人群对于旅游的需求分析。在每次旅行活动结束时认真做好回访调查工作。所以的调查工作都必须形成文字，写出报告。

一年一度的工作即将结束，虽然公司还很年轻，有很多方面都做的不够完美，面对未来我们充满信心和激情；我们的服务宗旨是：“您轻松快乐出行”。通过经验总结，不断完善过去一年工作中的不足，从而在新的一年的工作中，取得更多的成功，希望在未来一年中在路上旅行公司能取得更大的成功。

**绩效观察者工作总结2**

20xx年以来，本人坚持认真学习，踏实做事，清白为人，在上级领导和同志们的关心、支持、帮助下，认真履行职责，完成了各项工作任务。现作如下总结：

>一、加强理论学习，不断增强政治理论水平和思想道德素质

我一直将理论学习作为自身的重要任务，自觉做到勤学多想，努力增强党性观念，提高思想政治素质，牢固树立马克思主义的世界观、人生观、价值观，保持良好的道德风尚。认真学习了《公务员法》、《行政处罚法》等法律知识，较为系统地学习了\_理论和“三个代表”重要思想以及科学发展观。始终以一个优秀\_员的标准严格要求自己，在思想上、政治上、业务上不断地完善自己，为人口和计划生育工作的发展尽职尽责。

>二、注重求真务实，不断提高自身的工作能力

自己在xx系统已工作了10年，经过不断学习、积累，具备了比较丰富的工作经验，能够比较从容地处理日常工作中出现的各类问题，在组织管理能力、综合分析能力、协调办事能力和文字言语表达能力等方面，经过多年的锻炼都有了很大的提高，保证了本岗位各项工作的正常运行。在基层工作期间，我做到统计数据清晰可靠，分析报告详尽有有条理，对下级单位业务指导细致有针对性，并圆满完成各项目标任务。

>三、敬业爱岗，勤奋工作，不断取得新进展

作为一名党员干部，我能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，认真遵守机关制定的各项规章制度，努力提高工作效率和工作质量，服务群众，指导基层，保证了计生工作的正常开展，没有无故迟到、早退的现象，始终坚守在工作岗位上。

>四、尽职尽责，扎实工作，不断取得新成效

20xx年本人具体负责的xx工作在领导的\'指导和同事的协助下，注重实用和创新，通过不断提升基础应用水平，于20xx年被定为全省xx应用试点区后，不断完善xx管理模式，多次接待广西、北京、大连等外省市参观学习，为我区全年xx工作取得优异成绩作出了贡献。

>五、不断改进作风，无私奉献，注重廉洁自律

在本职工作岗位上，能维护大局，注重团结，以诚待人。平时工作中任劳任怨，扎实细致，在廉政建设中始终对自己高标准、严要求，时刻做到自重、自醒、自警、自励，自觉加强党性修养，把廉政建设变成自觉行动，贯穿于日常工作始终，自觉抑制不正之风和腐败现象的侵蚀，坚决做到立党为公，执政为民。

本人工作中还有一些不足和问题。诸如学习还欠深入，知识不够全面。有时工作标准不够高，要求不够严，只求过得去，不求过得硬，缺乏敢做敢为的创新意识等等。这些问题和不足，我决心在今后的工作中认真克服，努力改进。

**绩效观察者工作总结3**

20xx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。

在取得成绩的同时，我们清醒认识到制度中依然存在很多不足，在实施中也存在不少问题，如何进一步优化考核体系，推动各部门对工作价值的考核力度，搭建起各岗位间公平竞争的平台，促进人员素质和整体管理服务水平的提高将成为人力资源部下半年的重要工作。现结合实际，就上半年度期间考核事宜做如下总结：

>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。

问题6：陕北项目部临时工截止目前未实施任何月度考核评价。

面对诸多问题，人资建议将采取的措施：

1、 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重要工作，人资部实施考核，督导其有效实施。

3、每季度召开一次全员绩效考核大会，共同就存在的问题加以解决。 各部门需建立记录员工工作业绩制度，适时评价，督导员工持续改善。 人资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。

4、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；考评等级为良2者共21人，占考评总人数的％；考评等级为良1者共xx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；不合格2人，占考评总人数的；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：

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。

**绩效观察者工作总结4**

20-年度的考评工作已经结束，因种种原因，考核之后的“绩效面谈工作”直到上周才基本完成。现将与被考核人员的沟通、面谈情况以及从中反映出的问题总结如下，既为总结上年度在考核工作中的经验，也为本年度考核工作的改进提供参考。

20-年底，非业务部门上海公司参与考核的人员共有24人，除离职的和因工作忙暂未沟通的人员外，实际参与面谈沟通的人共有20人。

一、20-年度绩效考核实施过程中存在的问题：

1、存在是“绩效工资”还是“年终奖金”疑惑的现象。

因20-年集团的绩效、薪酬制度进行过改革，取消了每季度的“绩效工资”，取而代之的是“实施年终考核，年终奖根据集团效益确定”的激励措施。

然而，因种种原因，一部分员工的头脑中仍然认为年底的考核是为了“绩效工资”的发放，而不是“年终奖金”的发放。

对于一部分在20-年底得到过“年终奖金”的人员来说，年终奖金是公司对个人在本公司一年工作的认可，不论多少，是公司对个人在公司一年工作表现的评定，“每家公司的员工都应该有”的观念在一部分人员的大脑中已经根深蒂固，所以，分数多少也无所谓。

2、个别岗位持“现在做绩效沟通没有意义”的观点。

因种种原因，20-年底在“考核的实施”环节完成之后，并未做“绩效面谈”，所以，当此次与被考核人面谈时，认为“没有意义”、“工作忙”、“奖金都发了，面谈还有什么作用?”的现象还是存在。

3、大部分岗位对“绩效管理流程”存在“不是很清楚”的现象;

当与被考核人员沟通时，普遍反映出对“制定考核计划，编制评估指标，绩效辅导，实施评估，绩效面谈和绩效结果的应用”绩效管理的这六个循环阶段不了解。“进行到了哪个环节不是很清楚，接下来会有哪些环节也不是很了解”，基本上是走到哪一步算哪一步，上级要求做什么自己就做什么，作为被考核人个人，基本上是处于“盲目的”状态。

4、个别岗位对“自己的考核指标”存在“不是很清楚”的现象;

作为被考核者，不论是考核之前还是实施考核的时候，员工个人均应知道“考核哪些方面、考核指标有哪些”。但此次沟通发现：有个别人员直到此次面谈时仍旧不知道对自己的考核的指标有哪些。

5、个别岗位对“考核指标的准确性”有异议

个别岗位的人员认为考核表中一些指标不能够很准确的评价自己的工作，但对“什么样的指标才能够评价自己的工作”却未有很好的建议。

6、个别岗位对“评分人的确定”有不同意见----此问题在部门经理层尤其突出;

20-年实施考评时，打分人确定的原则已明确：“对基层人员的打分，由部门经理评定，总经理核准;对部门经理的打分，由上级、平级和下级共同评定”。此次沟通发现，个别基层员工并不清楚此流程，而部门经理却认为此评分人确定的原则值得商榷，即：“上级”更应该是有工作中有直接联系的上级，“平级”应是对某一项指标的评定而不能是全部指标，“下级”对自己的工作根本不清楚，应该取消下级评分。

7、大部分基层人员对“自己的得分”存在“不是很清楚”的现象;

20-年，因种种原因，评估实施结束之后没有进行绩效面谈，所以大部分被考核人并不清楚自己的最终得分。当告知他们最终得分时，大部分基层人员提出过“评分结果是如何得来”的疑问。

8、存在“最终评分尚未确定，而被考评人却已经知道分数”的现象;

集团自实施绩效管理工作以来，就已明确“任何部门、任何人，不得随意泄露与被考核人相关的考核信息”，但本次的沟通，却发现部分人员“事先”已知晓了个人的得分，尽管他们所知晓的分数并不都是最终核定的分数。

9、大部分人员对“评分结果的应用”存在“不是很清楚”的现象;

大部分被考核人员认为评分的结果就单纯是为了“发奖金”，就是为了发奖金而考核，而对于评分结果将是“工作反馈、工作评估、职位晋升、薪资调整等一个很重要的参考”并不是很清楚。

10、大部分人员对“奖金发放的标准”存在“不是很清楚”的现象;

集团在20-年考核分数出来之后，经向上级领导报批后，明确了奖金发放的标准，简而言之为“三、

二、一、零”的“四级激励”措施。但直到面谈之时，仍有大部分被考核人员尚不清楚20-年度奖金是依据一个什么样的标准发放的，个别被考核者认为是按集团绩效管理办法中的标准确定的。

二、20-年度绩效考核实施后的效果：

1、一半的人员认为此次考核表能够用来评定自己年度的工作。

在交流的过程中，对于他们提到的考核表拟定的疑惑一事，向他们详细地介绍了20-年的考核表的形成过程;通过解释，从操作的角度及被考核者个人主观的观点来看，最终一半的被考核人认为考核表能够用来评定自己的工作。

2、一半的人员对自己个人的得分是比较认可的;

此次沟通过程中，采取的是“个人自我客观评估+实际最终得分反馈”的形式来评估此次绩效考核实施的效果。

一方面让被考核人对一年工作按百分制作一个客观的自我评估，然后告知他最终的得分，让被考核人自己分析两者的差距，到底是由于主观的不足，还是因为存在某些客观的原因;经与被考核人沟通，一半的人员对自己的最终得分是比较认可的;其余人员，普遍是自我评定分比最终得分略高2-3分，个别人员的自我评定分比最终得分高5分左右。

3、大部分人员对“绩效沟通”一事比较认可，但更希望能够得到直接上级的评定和面对面的沟通; 大部分人员比较认可“绩效沟通”一事，认为很有必要进行沟通，只是对“迟到的沟通”略有不满。 大部分人员希望(1)、与直接上级进行沟通，希望直接上级对自己的工作能够客观的评价，能够直接指出不足的地方，以便整改，更以便在以后的工作中提高;(2)、缩短“沟通”的周期，到年度考核时才去做“绩效沟通”导致的结果是：时间太长、成绩与不足不容易记录、对于“不足”却没有了改进的机会;

(3)、与直接上级沟通后再与HR沟通，此时HR的沟通就更具有针对性。

4、大部分人员真切地希望“绩效考核”真正能够起到“奖优帮困”的作用。

尽管被考核者非常希望能够通过年终奖体现自己在公司工作的成绩，但沟通过程中了解到：作为被考核者，相当一部分人员希望自己的能力能够在工作中得到体现、得到提升，而不仅仅是奖金的多寡。 对于工作中的成绩，他们希望得到上级的及时认可;对于工作中的不足，他们希望得到上级的及时指出和帮助。尤其是不足，他们更多的是希望上级能够客观地、直接地、具体地指出来，以帮助他们提高;而不是到年底考核的时候，在分数最终确定后由自己发现，这容易给被考核者造成“秋后算账”的错觉。

三、反映出的问题：

1、培训力度不足

自20-年初，集团在组织结构、绩效、薪酬等方面进行了一系列的修改、完善，尤其是绩效考核和薪酬制度方面。但通过此次沟通，仍有个别人员虽然知道绩效、薪酬是调整了，但调整后的结果具体是什么样的、给个人造成什么样的影响却不是很清楚。

对于被考核者提出这样的问题，不论什么原因，反映出了公司在此方面的培训还需加强。

2、宣讲层面不够：

20-年年终考核在实际实施的时候，因种种原因，时间紧、任务重，行政中心直接将相关安排传达至部门经理级，并未对全体人员进行考核前的一系列介绍、讲解，导致被考核者尤其是基层被考核者对此次考核的理解不全面，甚至有个别人员的理解有偏差(因考核表的拟定过程先后经历过三次，导致他们对最终所采用的考核表的认识有偏差)

3、贯彻不够彻底：

作为公司的日常管理，各项工作指令的传达是一级一级进行的，行政中心一旦部署完考核工作后，中层人员就应贯彻，基层人员就应执行。而一旦中层人员在贯彻的过程中没有很好的做好解释、说明，上级的指令传递不到或不能很好的传递到基层，就容易造成基层人员对公司各项工作的不理解。

从“自己的考核指标有哪些”到“自己的考核分是如何的得来的”，从“不清楚绩效管理会涉及哪些流程”到“奖金发放的标准是什么”等一系列的问题都反映出一部分中层人员在贯彻考核工作的过程中讲解不够彻底，介绍不够全面。

4、考核表中的信息需要更全面、更准确;

20-年的考核表，因种种原因，虽然最终能够被大部分被考核者所接受，但客观而言，指标还需更全面、标准还需更准确，考核表的改进工作还存在较大的提升空间。

5、绩效管理的各项工作需及时完成。

通过此次沟通，被考核者普遍表现出不太情愿做“奖金都发了后的面谈”，这就对绩效管理各项操作中的时间节点提了个醒：应及时完成绩效管理的各项工作，尤其要做到：不面谈不发奖金，以改变“绩效考核就是为了发奖金”的错误观念。

四、x年考核工作中需注意的问题

在此次沟通过程中，我曾就一些问题与被考核者做过沟通，现将突出的两个问题提出如下，此问题在本年度的操作时需格外注意。

1、对普通员工的评定，部门经理的打分与总经理的打分有异议时，如何知晓两个人对自己的评价?最终的评分如何得来?

2、奖金的发放标准是“按得分的绝对值”还是“按得分的相对值”?

**绩效观察者工作总结5**

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、重在精心部署，营造绩效评估浓厚氛围

(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。

>二、重在完成目标，实现我镇经济又快又好发展

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，机械灭茬万亩;深松整地作业万亩，机械播种万亩，机械收获万亩，保护性耕作万亩。

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2024多公顷，全年完成造林面积公顷，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，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，发放优抚金万元，低保户1115户，发放低保补助万元。

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。

>三、重在持续改进，充分发挥绩效评估应有作用

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。

**绩效观察者工作总结6**

根据\*\*市和食品药品监督管事局文件精神、贵港市食药（20xx）13号文件等有关文件精神，为充分调动我院员工的工作积极性，提高服务质量和效率，建立按岗定酬、按绩取酬的内部分配激励机制，提高服务水平和工作效率。结合我院实际，我院对在职员工进行了年度绩效考核，现将绩效考核工作总结如下：

>一、成立考核组织

成立以院长为组长，医院理事会为成员的考核领导小组，公开、公平、公正地对每位员工进行考核。

>二、考核原则

坚持公益性的办院原则，实行绩效考核与社会效益相挂钩，坚持公平、公正、公开的考核方式和综合评价、合理量化的考核办法，以基本公共爱眼医服务和基本医疗服务为考核重点，促进我院员工全面履行职责；坚持自我测评与定期考核相结合；做到随时能接受上级领导的督查考核；考核结果与工作人员收入待遇相结合，实行优劳优酬、兼顾公平；向一线岗位倾斜、向重要岗位倾斜；适当拉开差距的原则。

>三、考核内容

绩效考核内容主要包括德、勤、服务质量、群众满意度、否决性指标等。

（一）德、勤考核是指对员工的医德医风、行业作风、院纪院规遵守情况和各项报表数据的准确率情况。

（二）服务质量

（1）基本医疗与规范用药：包括医疗安全性，出入院诊断符合率，影像及检验报告阳性率，护理工作相关制度规范操作，法定传染病报告率，医用垃圾处理合格率。门诊登记合格率，抗生素二联及以上联用、激素、静脉输液控制率，门诊处方书写合格率，药品收入占业务收入的百分比，门诊处方平均费用，住院平均费用；

（2）护理质量；

（3）公共医疗服务；

（5）辅助科室；

（6）财务管理，包括财政投入、项目投入、自身投入等。实行收支两条线管理，经费支出实行预算制，严格执行国家财政政策、财经纪律和会计核算制度。

（7）药房质量。

（三）、服务数量根据各岗位，结合爱眼医院实际，工作完成一定任务。

（四）群众满意度是指听取群众的\'意见，对每个员工实行满意度测评。

（五）否决性指标是指发生医疗纠纷和差错事故以及医德医风败坏的实行一票否决，当月有否决票的无绩效工资。

（六）、考勤

（1）严格实行24小时值班制度；

（2）每天自觉按时上下班、值班和交接班；

（3）按时参加集体会议和学习；

（4）丧假、婚假、产假、病假、事假、旷工。

（六）、考核标准

（1）员工根据考核细则的要求，采取百分制考核标准：德、勤、指标占45%、、服务质量指标占35%、群众满意度指标占20%。在考核中，各项分值扣完为止，不执行负分制。

（2）院长由市爱眼医和食品药品监督管理局考核；

>四、考核方法

院考核领导小组按照绩效考核方案结合日常工作公平、公正地为每位员工打分，然后将考核结果在院内公示三天，若无异议再上报市局备案。

（七）考核时间：20xx年12月18日。

（八）、考核结果全院在职员工35人，院长由市董事会进行考核，应考核34人，实际考核34人95分以上20人，90—94分以上14人，经公示三天无异议。

**绩效观察者工作总结7**

xxxx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xxxx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：

xxxx年年终公司员工绩效考核情况及分析

xxxx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xxxx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x个月以上的在岗人员（含马寨xxx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：

x、考核成绩总体分析

本次考核参评总人数xxx人（含马寨xxx人），参评率为xx%；本次考核优秀人员共计xx人，占参评总人数x。x%；考核良好人数xxx人，占参评总人数xx。x%；考核合格人数xxx人，占参评总人数xx。x%；考核不合格人员x人，占参评总人数的x。x%；考核结果整体较xxxx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xxxx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。

x．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。

（x）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xxxx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xxxx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。

（x）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。

（x）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。

x。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。

x．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xxxx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xxxx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。

x．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。

**绩效观察者工作总结8**

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：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：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：职能部经理的cp考核是通过多维度多角度进行的；职能部员工的考核也是多维度的，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：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＜目标管理＞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

只有与绩效挂钩，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：

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。

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。l 10-12月将实现行政、人力资源、财务三个部门员工绩效考核结果与薪酬挂钩，具体操作人力资源部将拿出暂行条例。物流部门将逐步实现绩效与薪酬挂钩。l 下年上年，将已经在公司运行的较为成熟的考核系统在全公司进行推广，最终在公司实现切实可行的、有效的、支持公司整体战略的绩效管理系统。

**绩效观察者工作总结9**

我院自20xx年底绩效管理工作启动以来，紧紧围绕提高医疗质量、医疗安全、和创造效益为原则，坚持将绩效管理作为推动医院工作的总抓手，通过整章建制，创新机制、促进管理，20xx年绩效管理工作取得了一定成效，现将一年来的工作汇报如下：

作为医疗单位，医院的核心竞争力是人才的竞争，人才竞争力是通过提高人力资本的价值，来促进医院社会效益和经济效益的最大化。因此为了充分调动医院员工的工作积极性、主动性和创造性。我院在20xx年试运行3个月绩效工资考核的基础上，以我院工作实际修改20xx年绩效管理考核细则，把医院的临床、医技、后勤、行政四大责任项目进行指标分解，形成6个二级指标，12个三级指标，细化量化医疗工作，分别落实给全员69名职工，并明确了责任主体，完成时效，和考核标准。

绩效管理注重过程管控，我院的绩效管理工作一把手亲自抓，每周四院领导班子进行业务大查房，对各科室绩效从医疗、护理、院感、效率效益、医德医风等方面进行督导考核，对科室职工现场考评提问，帮助临床科室解决工作流程不规范、目标分解及指标量化不到位等问题，各科室每月针对绩效管理进行汇报总结，同时上报科室人员绩效考评打分，细则的修订更符合实际工作的运行，便于更好地实现医院的管理目标。

20xx年我院在绩效管理实效上完成了医院年初的经济指标，今年全年总收入6400万元，同比去年增长了1900万元，根据医院绩效奖金分配办法，全年为医院职工发放绩效奖金1200万元。今年车辆燃油，办公耗材节，设备维修，餐旅、接待等费支出均比去年大幅度下降，这是绩效管理工作取得的显著成果。

绩效考核，打破了大锅饭的分配模式，绩效把医院管理重心向工作量大、工作风险高、技术性强的临床一线岗位倾斜，实现多劳多得，优绩优酬的良性分配机制。一年来，绩效管理在不断总结与完善中激发医护人员的工作积极性和主动性，保障医疗质量安全运行，成为提高医院管理水平的重要举措。具体内容为：

一、实行按劳取酬，指标细化。各临床科室结合本科室工作特点，将医疗护理工作量、病人病情轻重及工作技术难度等各项要素进一步细化，使各岗位有了明确的量化考核办法，这种细化把个人绩效和奖金直接挂钩，充分体现多劳多得的分配机制，使医护人员不再为工作量大，工作负荷重斤斤计较，而是在工作能力与业务技术上下功夫，今年医院大力投入资金支持科室培养专业骨干，全院科主任、护士长和业务骨干分批扑解放军第二炮兵医院及自治区级医院进修参观学习，在病人增加医务人员短缺的情况下，科室在岗人员加班加点完成工作任务，扭转了临床工作干多干少一个样的局面。

二、实行按岗设酬，即按不同岗位工作性质设置不同岗位系数，使岗位和薪酬紧密结合，实施按能力上岗的绩效考核分配办法，能者上，庸者下，使业务骨三、实行优绩优酬，把绩效分配与工作质量、病人满意度、同行评价、考勤、加班等相挂钩，体现按工作效果获取报酬的考核分配办法，形成个人激励和医院发展相结合，从机制上体现干好干坏不一样。

三、在全院职工努力工作的同时，考核办也在兢兢业业完成自己的任务，全年工作除每月按时核算上报工资外，医院绩效考核实施一年来，初见了一些成效，职工从中得到了实惠，尝到了甜头，进一步促进了医院管理工作的提升，这也为我院明年绩效工作推进增长了信心，20xx年我院将集思广益征求全体职工的意见和建议，采纳对医院有发展前景及建设性意见，设立新的管理目标，重新修订20xx年的绩效管理计划及实施方案，为医院的发展在创佳绩，使医院更上一个新台阶。为隆德县的经济发展增添新动力。

各科室每月针对绩效管理进行汇报总结，同时上报科室人员绩效考评打分，细则的修订更符合实际工作的运行，便于更好地实现医院的管理目标。干真正发挥作用，形成传帮带梯队建设，使医护人员个人业务能力和职业价值得到体现，促进了医院人才队伍的整体发展。

**绩效观察者工作总结10**

20xx年，我局按照《\_长沙县委组织部、长沙县人力资源和社会保障局〈长沙县机关事业单位工作人员全员绩效考核实施办法〉的通知》(长县组[20xx]2号)文件精神，结合工作实际，认真制定了20xx年度全员绩效考核实施方案，不断强化工作措施，努力营造考核氛围，基本上实现了考核范围全覆盖，有效地加强了机关作风建设，进一步提高了行政效能。

>一、加强组织领导

20xx年初，局党组高度重视，召开局党组会议研究，成立以党组书记任组长，局长任顾问，党组成员任副组长的领导小组，制定了考核方案、指标和实施细则。领导小组下设办公室，袁霞副局长任办公室主任。考核办负责组织实施考核，每月定期督查、汇总，及时向领导小组提交考核结果进行审定。

>二、强化考核工作

局考核办把全员绩效考核的基础分定为100分，分为履行岗位职责情况、自身建设情况、评议测评情况和其它阶段性工作，其中岗位职责考核分值占45%;自身建设考核分值占15%;评议测评分值占35%;其他阶段性工作分值占5%。

1、履行岗位职责考核。考核办要求各科室长依据《20xx年度机关科室基本工作任务考核标准》，制定了各科室考核具体实施细则，组织科室长每月对科室成员的履行岗位职责逐一进行考核，科室负责人的履行岗位职责与科室的绩效考核挂钩。

2、自身素质建设考核。个人自身建设考核的参考依据是日常考核登记干部职工的政治理论学习、集体活动参与、考勤、请休假、政务信息完成等。考核办在个人提交《自身素质建设考核自评表》和科室负责人提交《自身素质建设考核测评表》的基础上，采取纪检监察、机关支部、办公室牵头，各科室配合，领导小组不定期抽查、督查和调研的方式，全面掌握各科室和个人工作的整体情况，从而客观、公正地评定《自身素质建设考核汇总表》。

3、评议测评考核。20xx年年底，局机关绩效考核办组织民主评议会，要求全体干职工述职述廉，现场发放测评表，对所有考核人员从德、能、勤、绩、廉等方面进行民主测评，评为优秀的计100分，称职的计90分，基本称职计80分，不称职计60分，并交党组审定。

4、其他阶段性工作主要指阶段性中心工作或主题活动，表现突出的提交局党组讨论审核酌情加分，造成不良影响的酌情扣分。

>三、注重方式方法

全员绩效考核分为日常考核和年度考核两部分，在日常考核中，主要进行履行岗位职责考核和自身素质建设考核。在年度考核中，主要进行评议测评考核和其他阶段性工作。在方式上采取以定性考核与定量考核相结合，定量考核是以各科室业务工作任务目标、政务信息、计划生育、新闻宣传等可量化的任务完成情况为内容进行考核;定性考核主要从工作业绩、制度落实、队伍建设、反腐倡廉和精神文明建设等方面进行评价。20xx年12月下旬，考核办通过综合个人履行岗位职责工作情况、自身建设情况、评议测评情况，阶段性重点工作情况，汇总计算出个人年度绩效考核得分，并整理归档，报领导小组审定，确定考核等次。通过采取民主测评、科室互评、服务对象回访等方法，考核办基本上能全方位对全局干部职工的工作实绩、自身建设、服务质量及社会形象做出客观、真实地评价。

>四、建立健全机制

**绩效观察者工作总结11**

行政部在本季度的工作中取得了一定的成绩，但问题点也很多，改善的空间很很大，为了更好地做好今后的工作，进行总结，提出存在的问题，并计划改善。

一、人力资源管理方面

1.培训工作：

培训工作是多项工作的一个重要组成部分，对此各部门积极配合行政部完成，总体上看貌似不错但总感觉没有达到预期效果。分析认为，一是有部分员工对于培训工作的认识不足，缺乏主动性;二是培训资料欠缺，内容不够生动，反复讲及各内容就难免产生厌烦心理。

2.招聘工作：

随着公司业务的不断扩大，现有的员工力量很难满足工作的需要。所以，网上招聘形式进行了招录工作，计划国庆节过后对应聘人员进一步了解和筛选。

二、行政工作

1.由于公司的整体规划，x月末将营业楼二楼租赁给了质监所，行政部跟站长室迁移到了营业大厅，对各部门工作起到了更好的监督作用。

2.对外和相关职能机关如工商、税务、环保局、质监局、银行等做好沟通接待工作，以使公司对外工作更为通畅。

3.对内做好办公用品及其他用品的采购，以节约降低成本为第一原则。

4.日常工作及领导交办的临时性事物基本做到了及时处理及时反馈，在协助配合其他部门工作上也坚持做到了积极热情不越位。

5.公司相关证件的办理、变更如营业执照、组织机构代码、税务登记证的企业法人变更，房产证的办理及分割。

三、财务管理

1.推行薪酬管理，完善员工薪资结构，实行科学公平的薪酬制度;

2.每月对应付账款的统计与及时上报。

3.每日营业款及时存入公司账户。

四、工作中存在的不足

1.由于行政部工作上上事无巨细，每项工作主观上都希望能够完成得最好，但由于人力和精力有限，不能把每件事都做到尽善尽美。

2.对管理知识了解不够全面，许多工作无法独立开展。

3.工作创造性够，未能发挥自身特长将工作做到最好。

4.对工作考虑不够全面，部分工作完成不够好，无法切实为领导排忧解难。

5.抓制度落实不够，由于公司事务繁杂，基本检查不到位，因而存在一定的重制度件事，轻制度落实现象。

五、下季度工作计划

下季度行政部将从以下几个方面着手工作:

1.加强公司制度的执行和监督。这方面工作有点不尽如人意，存在着一些反复会出现这样或那样的问题，所以在今后的工作中，一是抓好员工的考勤管理;二是做好外出登记;三是严格要求员工上班工作纪律。

2.加强培训力度，完善培训机制。培训工作一直以来做的就不是很扎实，除了存在以上提到的问题，还有一些欠缺，需要逐步改进，所以再今后的培训安排上切合实际，多安排一些生动有趣的培训内容。通过各种形式，多种渠道的培训活动，提高员工的整体素质。

3.继续配合个各部门工作，协助处理各种突发事件。

4.努力学习管理专业知识，提高自身工作能力。通过多看，多学，多练来不断提高自己的各项水平。

5.完成公司各部门制度落实情况与实时监督，为绩效考核提供科学依据，实现绩效考核体系的完善与正常运行，并保证与薪资挂钩。从而提高绩效考核的权威性、有效性。

6.脚踏实地，努力完成本职工作。立足本职完成各项文书工作，热情细心地完成接待工作。

7.完成x月份的人员招聘，社保申报等各项行政工作。

8.完成x月份技术部设备的年标定。包含资料整理，专家组到站评审间的接待工作。

9.继续积极完成领导及时交办的其他工作。

10.到各相关部门办理代办公司的注册、成立的相关手续。

**绩效观察者工作总结12**

绩效考核是人力资源部的核心工作内容，也是公司的20xx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

(附:)

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:

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。

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,所以这部分考核是基本有效的。

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。

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

只有与绩效挂钩，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：

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)。

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。

10-12月(三个月为一个考核周期)将实现行政、人力资源、财务三个部门员工绩效考核结果与薪酬挂钩，具体操作人力资源部将拿出暂行条例。物流部门将逐步实现绩效与薪酬挂钩(确保在下年年初实现)。

下年上年，将已经在公司运行的较为成熟的考核系统在全公司进行推广，最终在公司实现切实可行的、有效的、支持公司整体战略的绩效管...理系统。

**绩效观察者工作总结13**

我校根据南漳县教育局关于义务教育学校中小学教师绩效工资考核发放的实施意见，结合学校实情，对于奖励性绩效工资的考核，经教职工讨论和成立工作专班测算，已顺利结束本次绩效工资测算。

一、基本原则

坚持“多劳多得、优绩优酬、不劳不得”和“向一线教师、骨干教师倾斜和做出突出贡献的其他工作人员倾斜”的\'原则；坚持“总量控制、分块考核”和“适当向九年级教师倾斜”的原则；坚持“公平、公正、公开，有利于调动教职工积极性”的原则。

二、考核程序

1、成立考核专班。校长赵立安为组长，成员:彭才军、吕华贵、马国生、张以红、袁朝法、杨翔朝、汪洪、李明、田明虎，全体成员共同参与绩效考核方案的制定以及考核发放工作。

2、制定考核方案。召开教代会组织教职工学习南漳县教育局关于义务教育学校中小学教师绩效工资考核发放实施意见【南教（20xx）13号文件】，并征求专项提案，然后由考核专班拟定方案，再经教代会讨论通过。

3、落实考核发放。对于方案中各项制定具体可操作的考核办法，由考核专班组织考核，并将考核结果在校内予以公示。然后按要求组织发放。

三、考核方案

1、班主任津贴：占教职工绩效总额的12%（月平约120元），根据政教处对班主任的考核结果发放。

2、教师超课时津贴：占教职工绩效总额的15%，超过平均课时的部分计算超课时津贴，根据超课时系数核算到个人。

3、成果奖：占教职工绩效总额的4%，凡参与教育科研活动或教育报刊党报党刊投稿并取得相关奖励的按不同层次给与奖励,个人封顶150元，通讯报道20元每篇，150元封顶。

4、教育教学质量奖：根据本期末考试学科综合指数和上一学期所任教学科成绩在全县对比情况核算发放。校内质量奖每人拿一百，同年级同学科夺，县内占位20名以上，每上升一位奖励5元，下降一位惩10元，最后一名惩50元。

5、教学过程奖：每人拿100元考核，根据教导处每月常规检查结果核算发放。

6、考勤奖：按请假时间的日平绩效扣除，补给相关代课人员。

7、师德奖：每人拿一百元考核，根据使师德考核结果发放。

8、兼职津贴：年级组长60元，备课组长40元，多媒体管理员60元。（注明：对于以上有关项目中扣除的总金额放回相应的项目，再平均核算，实行基本补贴普调。）

9、后勤（工勤人员、教辅人员、非统考学科教师）按全员全额减掉班主任津贴、成果奖、过程奖、质量奖、兼职津贴、超课时津贴外，除以总人数得出平均数，再乘以后勤人数为后勤人员总额，后勤人员按职工评议权重核算。

**绩效观察者工作总结14**

20xx年我行认真贯彻执行分行个金经营方针，全行个金员工的商业银行经营理念有所提高，面对县城经济不发达的情况，在分行的正确领导下，经过全行个金员工的艰苦努力，个人经营业务成绩显著。

一、各项指标完成情况及采取的措施

（一）人民币储蓄存款超常增长，净增9513万元，完成分行下达任务的317%。采取的措施有以下5条。

1、由于去年遭受特大洪灾，今年灾民重建家园，给储蓄存款工作带来了难度。因此支行领导年初就高度重视储蓄存款工作。对辖区营业风点储源逐一调查摸底算账，并关注同业动态，和网点负责人一同准确预测，尽可能合理下达任务。行领导经常深入一线研究增存措施，深入企业单位帮助网点克服营销中的困难。

2、以代发工资和教育储蓄为重点，行级领导、网点负责人、一线员工，上下联动，深入企业单位积极营销，在去年营销4025户的基础上，今年注重“挖户工程”，新增代发工资3235户。教育储蓄新增户万元。

3、年初充分酝酿讨论制订出包括七个指标的一线员工绩效考核办法，合同工和代办员同工同酬，具体从工作量、业务营销、服务质量、劳动纪律、安全卫生等方面考核兑现，充分发挥其杠杆作用。同时根据实际情况对办法不断完善，对代发工资营销每户奖励1、5元，对大额存款、挂失等业务每笔不低于15笔折算柜员业务量，面对网点撤并客户增多，客观上对银行员工办理业务的速度要求高了，我们极时加大了对员工办理业务的笔数和收款量的考核占比，并每月对绩效工资认真核算，以正式文件通报，透明度高，调动了员工争办业务抢办优质客户业务的积极性，增强了同业竞争力，调动了网点增存稳存的积极性。

4、支行领导和网点负责人经常深入大户走访，注重大户营销，克服困难，力排他行竞争，将钼业公司元月份股金分红800万元，6月份奖金120万元，11月份职工奖金550万元，12月份职工增奖补发1700万元全由我行代发。

5、不定期用电视广告、悬挂横幅、更换宣传牌等形式进行宣传。发挥舆-论先导作用，同时对服务工作检查监督，强化了柜面服务，提高了工行在区域经济的知名度。

（二）消费信贷累计发放笔，金额万元，收回笔，金额万元，实现利息收入元。华县地域经济落后，缺乏经济活力，给个贷工作造成一定困难。对此除绩效工资考核外，对个人营销半年以上每万元贷款奖励50元，调动了积极性，完成了个贷营销任务。

（三）中间业务收入39万元，较去年多收入16万元，完成了全年任务的95%。我们把中间收入在绩效工资的考核中的占比提高到180分，调动了网点个金中间业务收入的积极性，杜绝了跑、冒、滴、漏现象。其次把灵通卡发卡量分数占比提高到120分，并通过宣传牌、横幅宣传营销代发工资挂卡，个人营销一张e时代卡奖励5元的激励政策，全年新增发灵通卡5238张，其中e时代卡380张。加上去年的5720张，两年发灵通卡1、1万张，灵通卡年费收入达8万余元。发卡量增加了，个人用卡汇款也多了起来，柜面在个人结算上宣传快捷方便的特点，提供优质服务，个金结算收入16、4万元，较上年多增7、3万元。再次是大力发展寿险营销业务，主管行长亲自带领有关人员到各网点推动业务，并请保险公司经理、讲师先后五次去网点培训，对如何接触客户、如何赞美客户、如何推介产品等方面进行讲解和演练，举行银保联欢会等，大大推动了保险业务营销的发展，全年代理营销保险400多万元，实现中间业务收入近9万元，较去年多收入6万元。

（四）做好管理工作，有效的管理能促进经营快速健康发展。我行先后制订了《华县支行一线员工绩效工资考核办法》《华县支行一线员工绩效工资分配办法》，各种单项业务奖励办法，开展代收大中专学费业务。代理营销保险业务竞赛活动，实施目标管理，按月考核通报，下大气力落实，促进了各项业务快捷健康发展。

二、几点体会一年来我们取得了不错的成绩，主要得益于分行的正确领导，支行班子的团结协作，网点负责人的积极努力，一线员工的艰苦拼搏。总结一年来的个金工作，有以下几个方面的体会。

（一）用政策调动积极性是前题。运用好考核奖励这个杠杆就有可能充分调动员工的积极性，20xx年以前全行代发工资有4000户，而且由于吃大锅饭，代发的工资时常发现金，实行一线员工绩效考核，每31营销代发工资1户奖励1、5元的激励政策后，原有的代发工资全部代发，20xx年、20xx年还新增代发工资7260户。大家深入细致的做企业单位工作，动员工资由银行代发，员工加班加点到深夜无怨言。代理营销保险每增加180元中间业务收入奖励个人100元，员工就走出柜台，深入企业单位营销。同时我行每月考核用正式文件通报，透明度高，工资虽拉开了差距，积极性却有增无减。

（二）领导带头是关键。行领导、中层干部带头营销，行长、主管行长多次到金堆、城南、瓜坡分理处和网点负责人克难攻坚营销，力挫他行竞争，争取了钼业公司离退处、露天矿、铁路医院、铁路中学、铁一局给水队、引进厂、陕化运销公司、修造车间、物业公司等13个单位的代发工资，抢占了市场份额，密切了银企关系。特别是当得到建行杏林网点要撤并的信息后，主管行长从多方打听了解到该网点代发工资的单位和户数，和城南分理处主任采取先下手为强的办法，提前做这些单位的代发工资工作，经过艰难曲折的竞争，使6个单位的1156户代发工资全由我行代发，建行杏林网点撤并后归邮政，但邮政只能是望洋兴叹。金堆钼业公司露天矿、离退处、后勤部代发工资原在建行寺坪网点，行长、主管行长、金堆分理处主任经过艰苦营销，力挫建行石可网点竞争，1689户代发工资落户我行。由于领导带头，激发了一线员工完成各项任务的积极性。

（三）服务是根本。营销上来了，柜面服务跟不上。存款就有流失的可能。我们始终把服务做为根本对员工进行教育，在大会小会上从国内外文化背景、形势发展、周边实际等各种因素对员工进行观念引导，先从思想上解决员工对优质服务的认识问题。大多数员工也逐渐认识到领导克难攻坚把业务营销回来就应该提供优质服务把存款保祝在此基础上按照优质文明服务工作规范督促检查，强化了柜面服务质量，赢得了更多的客户。

三、存在问题及20xx年的工作设想

（一）存在问题：

1、今年加大营销力度，建行撤并的两个网点代发工资被我行挖了过来，由于柜面服务质量的提高其大量优质客户也陆续把钱存到工行，加之钼业公司职工增资一次性补发全年1700万元全由我行代发，这些都是不可持续的资源，莲办还有600万余额要流失，面对同业不计成本的无序竞争，20xx年的储蓄存款将增加不小的难度。

2、由于代理保险营销的老客户普遍反映分红保险低于教育储蓄收入，致使20xx年后几个月代理营销保险业务缓慢，个别月份几乎为零，新产品的收入又不理想，20xx年代理保险营销不会有大的发展，将会在很大程度上影响中间业务收入。

3、收入激励机制有待在实践中不断完善，大家普遍反映，今年绩效工资过低，和一线的艰辛劳动有一定差距。

4、无专职营销人员，加之华县地域经济比较落后，新业务营销缓慢，理财金账户完成了3户，银证通还无一户。由于美元贬值，外币储蓄较上年下降1万元，未完成任务，估计20xx年也不容乐观。

（二）工作设想

1、工作目标

（1）储蓄存款确保完成2500万元，力争完成3000万元，外币储蓄存款力争1万元。

（2）个贷营销50万元，力争完成70万元。

（3）中间业务目标35万元，力争完成40万元。

（4）灵通卡20xx张，贷记卡30张，信用卡80张，理财金账户20户。

2、工作措施

（1）加强个金业务的组织领导。支行行级领导包网点，同时成立主管行长为组长、各网点负责人为成员的个金工作领导小组，下设办公室，营业部主管个金经理任主任。

（2）在分行的指导下，科学合理的制订绩效工资考核分配办法和单项业务奖励办法，充分发挥激励杠杆作用是20xx年的重点工作。

（3）抓好大户营销，在费用上要向金堆分理处倾斜，千方百计做好钼业公司大户营销工作。

（4）在代发工资上重点是做好已有的1、1万户代发工资的巩固工作。由于同业竞争愈演愈烈，我们原有的个别代发工资客户已产生动遥20xx年我们要重点做好代发工资的定期回访工作，分行兑现的储蓄存款单项奖励一定要兑现到网点，大部分要用在业务巩固和发展上，以密切银行和客户的关系。同时要动员员工多和个人优质客户联系，通过营销理财金账户密切和优质客户的关系，争取更多的优质客户。

（5）在中间业务上要拓宽中间业务收入渠道，做好银行卡的营销工作，提高个人结算工作的服务质量，做好各项代理业务工作，3212特别要做好代理保险营销工作，做好电子银行业务的宣传营销工作，以增加中间业务收入。

（6）做好宣传和柜面服务工作，管理好ATM机，提高其使用率，减轻柜面压力。

**绩效观察者工作总结15**

>一、职能部考核试行结果

(附：)

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

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