

绩效专员年终工作总结个人 单位绩效考核个人年终工作总结(模板6篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。那关于总结格式是怎样的呢？而个人总结又该怎么写呢？以下是小编收集整理的工作总结书范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

绩效专员年终工作总结个人 单位绩效考核个人年终工作总结篇一

一、 职能部考核试行结果

(附:职能部考核情况一览表)

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。

所这部分考核是基本有效的。 ..

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间的沟通与互动问题，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，被考核者与员工之间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，其中的关键是中高层领导的推行力度，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

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(确保在下半年年初实现)。

绩效专员年终工作总结个人 单位绩效考核个人年终工作总结篇二

20xx年，我单位以绩效目标实现为导向，进一步加强制度建设，提升自评质量，预算绩效管理取得新成效。一是抓好绩效目标编制，及时报送绩效目标。二是探索绩效跟踪监控，要求加强过程监控。三是深入开展财政支出绩效评价，对专项资金实施绩效自评和项目核查，在此基础上形成自评报告。四是强化评价结果应用，组织绩效自评和绩效跟踪监控，对发现的问题及时改进，加强评价结果与项目资金安排的衔接。五是健全绩效管理工作机制，明确职责分工，努力提高了绩效管理工作水平。

(一)基础工作管理。我校领导非常重视预算绩效管理工作，对该项工作给予大力支持和指导，对上级做出的批示和下发的预算批发非常的关心。在一些制度建设方面我们做的有些欠缺，有待提高和完善。

(二)绩效目标管理。我校严格按照上级的要求在规定的时间内报送绩效目标，比如每月按时发放工资，公积金、医疗保险等按时准确发放到位，从无拖欠。

(三)绩效监控管理。我校20xx年无项目收支，开始预算的项目都在后期做了及时的调整。

(四)绩效评价管理[]20xx年我校基本支出管理的各项收入和支出都按预算的目标完成。我校财政收入有在职人员和退休人员工资及公用经费。支出时按国家规定的工资标准发放给

职工。公用经费全部用于添置办公用品、办公设备等比如：我校20xx年购置饮水机、电脑、电子屏幕、添置办公桌等，为改善教学环境对校园进行了外墙粉刷等。使公用经费用到了实处，改善了学校的教学环境。三公经费主要支出是公务用车维护费，共支出xxx元，较上年有所减少。项目支出是20xx年结转支出，本年无项目收入。

（五）结果运用管理。在上级部门的领导下，我校出色的完成了20xx年绩效管理工 作，将为下一年的工作奠定了基础，我校将一如既往，在新的一年里更上新台阶。

工作中还存在许多不足，尤其是资金的使用还需要更好与上级部门沟通，杜绝一些不合理的开支。

新的一年即将开始，我校将搞好预算绩效管理工 作，按照上级部门的要求做好新的预算，保证预算准确，无失误。希望我们在新的一年工作更加出色。

绩效专员年终工作总结个人 单位绩效考核个人年终工作总结篇三

（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《□xx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。

20xx年1月起，乡党委、政府按照职工通过的《□xx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，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。

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42000元，平均人均兑现1500元，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。

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。

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。

绩效专员年终工作总结个人 单位绩效考核个人年终工作总结篇四

曾记初来我院时，曾经很担心不知该怎么与人共处，该如何做好工作，但是我院宽松融洽的工作氛围，团结向上的职业追求，“以人为本、救死扶伤”的服务理念，让我很快适应了工作，融入了我院这个集体。

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。

一、思想上：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 and 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。

二、工作上：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！

绩效专员年终工作总结个人 单位绩效考核个人年终工作总结篇五

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。

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。

绩效专员年终工作总结个人 单位绩效考核个人年终工作总结篇六

一、开展绩效考核的基本状况

(一)开展前期调研

为确保绩效考核工作的顺利实施，20--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、考核资料、考核方式方法进行详细调查了解，透过调研，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，20--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，20--年12月10日及时召开动员大会，全面部署绩效改革目的、好处和改革对象、改革资料。

20--年12月15日制定了《--乡绩效改革实施方案》(讨论稿)，12月15日至20日，透过召开群众会、职工大会、党政班子会、党委会等形式，充分征求意见和推荐，认真借鉴和采纳群众

和职工所提的意见和推荐，最后经全体干部职工三分之二以上人员同意后，自20--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状况，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。

(四)全面组织实施

20--年1月起，乡党委、政府按照职工透过的《--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，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、20--年一季度绩效考核工资分配状况

20--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，透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42000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，个性是工青妇等群团组织
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推荐

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。

推荐：

二是县委、县人民政府能拿出必须的考核奖励资金，加大奖励的力度。