

# 最新初二湘教版数学教学工作计划 初二 数学教学计划(通用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。那么，我们该怎么写总结呢？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。

## 绩效工作年度总结篇一

- 1、绩效考核注重拉开差距，体现一定的激励作用。
- 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《\_\_市\_\_区义务教育学校绩效工资实施办法》和《\_\_市\_\_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《\_\_小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与\_月执行。\_月学校从\_\_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，与班主任津贴相比有一定的差距。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\_\_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。《\_\_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\_\_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\_\_人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位\_人，一级教师岗位\_\_人，二级教师岗位\_\_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《\_\_市\_\_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)》。

## 绩效工作年度总结篇二

我们经常遇到类似的问题，招聘广告打了几个礼拜，一直没有招到合适的人；培训工作做了很多的准备，但具体的培训实施总是被一些突发事件所推迟；考核工作只是片面的打了一个考核分，但是绩效沟通却一直因为时间关系没有做……

人事部门所开展的所有工作，都足以让hr们忙的焦头烂额，但是最后的绩效却往往被别的部门所左右。

因此，作为公司的hr要经常反思两个问题：一个是我们所开展的工作能否为公司产生绩效，带来价值；另一个需要反思的是我们近段时间的工作是否为企业带来了绩效，带来了价值。

我们评价人事部门的工作绩效，不是看部门的人员加了多少班，工作多么的繁琐和辛劳，而是这个部门切实为企业引进了多少人才，组织了哪些精彩的培训或活动，推动了哪些重大事项等等。如果没有这些产生绩效的实际工作，我们就不能阻止别人说人事部门是一个只做一些琐碎事情的可有可无的部门。

为了更形象的说明人事部门的工作绩效问题，我们就以公司人力资源部组织大家到庐山旅游为例，来看看不同的`hr为企业带来的不同的绩效价值。

b公司的hr也是非常的高兴，她找到了一个在当地颇有口碑的旅行社，谈一个合理的价格，并签署合同，让旅行社全权负责所有人员的旅游景点门票的购买、观光旅游车的安排、午餐的安排、住宿的安排、人员保险的购买等事项。这位hr同时善于利用组织的力量，她把公司的全体员工按部门分成八个小组，并任命小组中最有威信的人担任组长。在出发之前，她又召集各组的组长开会，将旅游的注意事项，每个景点的人数汇报、晚上住宿房间的安排等事项都与各个组长沟通协调好。旅游过程中，各个组长都尽职尽责，同事们玩的都很尽兴。这位hr呢，也在轻松愉快的氛围中渡过了三天的美好时光。

c公司的hr一直对绩效有着深刻的理解。他认为，公司好不容易举行一次旅游，应该让这次旅游活动为公司产生最大的绩

效价值。经过几番思考之后，他突发奇想的为本次旅游设置了一个主题“c公司庐山学习之旅”，并提出“营造新风貌，塑造新团队”的口号。他同样找了一家非常有口碑的旅行社，将所有后顾之忧全都包给了旅行社，然后就开始精心设计起本次异样的旅游活动来。出发前，他组织召开“庐山学习之旅”动员会，借助庐山的历史资源优势，大力宣传庐山历史中的学识气息，比如，古有朱熹讲学的白鹿书院，近有党中央政治会议的庐山遗址，这些都加强了开展本次庐山学习之旅的意义。然后他将全体员工分成八个小组，让大家推举每一个组的旗（公司司旗）手。八名旗手到台以后，分别向大家宣誓保证在整个学习之旅中，保护司旗，负责各自小组成员的安全问题。最后，这位hr隆重地进行了授旗仪式。旗手们从大家的掌声中庄严地接过司旗，同时也接过了一种使命和一种责任。为了更能体现本次活动的主题，这位hr还在旅途中精心安排了有关公司理念、公司文化及各部门业务知识的抢答题活动，并为获胜人员准备了精美的小礼品。就这样，四个小时的旅途中，大家在愉悦的氛围中接受了一次了最有创意的培训。三天的旅游过的很快，回到公司后，大家久久回味着这次别开生面的学习之旅。

不同的hr 将相同的工作发挥到了截然不同的境界a公司的hr虽说为公司省了点钱，自己也苦不堪言，但是所组织的活动对公司来说产生的是负绩效，那位被遗忘的同事估计将此次旅游人生中最痛苦的回忆b公司的hr动用了组织的力量，自己非常轻松，玩的也很开心，产生的绩效也非常的不错c公司的hr将本次旅游赋予了学习的意义，并提出了响亮的口号，通过授旗仪式，大大增加了员工的荣誉感，并召开的知识问答，将培训跟旅游完美的结合在一起，他为企业产生的绩效价值是最高的，也是最让公司员工难以忘怀的。

a公司的hr即便他们很累，但他们是不合格的，属于三流从业者b公司的hr他们善于组织大家，既轻松自己，又产生良好绩效，属于二流从业者c公司的hr将人事工作发挥到极致，

属于一流从业者。

## 绩效工作年度总结篇三

为做好20xx年度绩效考评工作，根据《南宁市良庆区20xx年度绩效考评实施方案》（良发〔20xx〕21号）文件要求，结合我局工作实际，制定相应的考评办法，现将20xx年度绩效考评目标工作情况汇报如下。

### 一、指导思想

以邓-小-平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻落实科学发展观，紧紧围绕城区党委、政府中心工作，以加强后勤保障工作为目标，以考核工作实绩为重点，建立合理的绩效考评指标体系，确保绩效考评工作公平、公正、公开。

### 二、本部门重点目标任务完成情况

按照城区党委、政府部署的重点工作任务、我局重点抓好以下几项工作：

#### （一）后勤保障管理

1. 会务及重大活动的后勤保障工作。今年以来，我局顺利完成了城区召开党代会、人大会议、政协会议等多项重大会议、活动的后勤保障任务，共协助有关单位组织会议、拆违、保护性施工、大接访和各类仪式等170余场（次）。

2. 水电设备管理。针对机关大楼已投入使用十多年，设施设备老化严重，甚至不能保持正常运作状态，存在安全隐患的情况，组织力量进行了大量的检修改造工作，排除各类安全隐患。全年对各办公楼的水电设施等检修800余件（次），保障

了办公中心各套设备设施的正常运转。4月份投入资金5万元对办公大楼二楼原发改局(两间)，三楼原经信局(一间)共三间大办公室进行分隔改造，并对二楼领导办公室、六楼领导办公室进行墙面翻新。同时，对城区办公大楼的消防系统采取经常性的维护、保养，6月份投入资金10多万元改造机关大院停车场，同时，在新建办公楼安装监控系统，完成全年的修缮目标。

3. 安全保卫工作。以开展平安辖区、平安院落创建活动为抓手，加强消防安全、社会治安综合治理，加强“两证”出入管理，有效控制了私车、无证车辆随意进出、乱停乱放及停车过夜的现象，做到防患于未然。同时，认真做好群众上访时的疏导工作，确保安全无事故，一年来累计处理个访20多人次、集体上访10多起。由于工作到位，确保了机关办公大院的安全和稳定，为机关单位正常办公提供了良好的治安环境。

4. 机关食堂管理□20xx年，为保障干部职工的日常就餐需求，因地制宜对机关食堂进行扩建改造，改造后的餐厅全部安装了空调，给机关干部职工创造一个优美的就餐环境。同时，加强对食堂食品安全的监督检查，严把质量关，在食品原料来源、加工、餐具等方面都严格监督，确保质量安全。

5. 环境卫生管理。积极开展大院环境卫生集中整治，加强对机关大院和办公大楼的环境保洁工作，确保垃圾日产日清，确保了大院良好的卫生环境。定期对各种观赏类植物修剪、整形、美化和病虫害防治，全年补种景观树15株和绿化生态草坪 432平方。

## (二)行政成本。

贯彻落实国家节能降耗政策，加强以公共机构节能工作为重点的职能履行，制定公共机构节能工作实施方案和公共机构节能工作绩效考评办法，确保节能工作顺利开展。年内开展

节能周宣传活动1次，参与人数达3万多人，召开城区本级公共机构节能工作培训会议180人，并不定期组织人员深入各镇、开发区、街道办及城区各单位进行节能调研、协调、督查和考核。全年我城区完成了南宁市下达的公共能耗下降5% 的目标任务，顺利通过南宁市公共机构节能工作领导小组的考评。

### (三) 国有资产及办公用房管理。

目前我局管理的城区国有资产出租铺面共7间，今年4月份，我局把位于金沙大道14号办公楼一楼临街合同到期国有铺面向社会公开招租，年内国有资产租赁收入707328.8元，全部存入城区财政专项账户，确保了国有资产的保值增值。同时，做好城区办公用房日常调配管理，一年来共为城区在外办公单位租用办公面积6939 平方，为30多个部门单位调配了办公用房50多间，有效缓解了城区办公用房紧张状态。

### (四) 城区政协委员提案承办情况

高度重视城区政协委员提案，今年主办政协提案3件，按时办复率100%，满意率100%。

### (五) 党风廉政建设

一年来，局领导班子认真贯彻落实党风廉政建设有关规定，牢固树立正确的世界观、人生观、价值观，切实增强党的观念和党性修养，并深入开展整治“五风”增强“五力”活动，使干部队伍工作作风进一步加强。坚持从思想上筑牢反腐倡廉，拒腐防变思想长城。班子成员按照廉洁自律有关规定，严格遵守党和国家的政治纪律、组织纪律、财经纪律，自觉接受党和人民监督，本年度局班子成员和党员干部均没有违法违纪现象。

20xx年以来，局领导班子带领干部职工在搞好机关后勤服务工作，落实党风廉政建设责任制等方面做了一些工作，取得

了一些成效，但也还存在一些问题，一是随着公共机构节能工作的继续推进，接下来如何对公共机构能耗进行评审和检查督促将是我们面临的新问题，还有待我们进一步探索和推进；二是机关后勤供需矛盾日益严重，随着人员的增多，办公用房、停车管理、就餐服务等受办公硬件等客观条件的限制，将成为一大难题；三是干部职工队伍思想作风建设虽然有新的改观，但是干部队伍能力素质参差不齐、整体水平不高等问题依然存在，我们将在以后的工作中逐步加强和改进。

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年终绩效考核工作总结。

## 绩效工作年度总结篇四

### 2013年房产局绩效评估工作情况总结

#### 一、 强化领导、健全机构

从年初工作启动以来，我局党组高度重视绩效评估工

作，站在全局工作的高度进行重新定位，再次对该项工作加强了领导力量，局长亲自挂帅这项工作，由四位副职领导共同具体分管，相关股室负责人为组成人员，各负其责，各司其职。做到让分管领导有任务、相关股室有指标、人人有事做、个个有责任，让工作中我们共同形成了巨大的合力。让行政命令畅通、工作开展有序、深入，不折不扣，做到了有令必行、有禁必止。

#### 二、 依法征收，和谐征收

我局认真对照绩效评估考核的各项指标，认真按照国务

院《国有土地上房屋征收与补偿条例》的.具体要求，始终坚

持依法行政，以人为本指导思想，重点抓好国有土地上房屋征收与补偿工作，积极稳妥的化解房屋征收过程中发生的矛盾和纠纷，使征收对象积极配合征收工作，让征收对象从“要我拆”变成“我要拆”。

### 三、关注民生，住房保障工作有序推进

保障性住房工程建设是党和政府关注民生和改善民生的一项重大举措。工作的好坏，社会各界特别是社会弱势群体广泛关注工程建设质量和进度。我们作为建设的主体单位，深感责任重大、使命光荣，几年来我们下了大力气做好了保障性住房的建设工作。今年前七个月以来，该项工作正在按原计划进度稳步推进，新园路廉租房、水口山公租房、兰江中学公租房、职业中专公租房项目基本完成土地平整，在6月底已正式开工建设，在今年底可以完成主体工程30%的进度。

今年衡阳市人民政府下达给我市的住房保障责任目标任务是：新增廉租住房120套、工矿棚户区改造611户、公租房300套，年度完成总量均要求在30%以。面临的工作任务是繁重的、压力较大，但是我们的努力攻坚克难，一方面，积极向中央、省、市争取投资补助资金和建设资金，也向本级财政争取配套资金，为住房保障工作的开展找到自己坚强的资金后盾；另一方面，抢抓进度，加快工程施工速度。目前，各项工作进展顺利，预计年底可以完成计划的目标任务。

### 四、机关作风建设卓有成效，全办工作秩序井然有序。

(一)、在机关行风评议当中，参评股室认真查找自身存在的突出问题，深入剖析存在的原因，对今后的工作提出了自己的具体整改措施和意见，行评小组对全局今后的政风行风工作建立了可操作性的长效机制，切实让行风评议工作深入人心、渗入日常工作，机关作风建设成效明显。

(二)、严肃劳动纪律，启动指纹机考勤。为进一步整顿上下

班秩序，严肃劳动纪律，我们再次启动指纹机进行考勤，每月末定期公布考勤结果，对排名靠前的进行年终奖励，对名次靠后的进行经济处罚。通过严格的劳动纪律约束，上下班秩序明显好转。

## 五、下阶段工作计划

(一)、稳中求快做好征收安置工作，正确运用国家法律、法规，依法做好征收安置工作，坚持以人为本的服务理念，稳妥化解工作矛盾，让老百姓对征收工作做到“我愿意、我配合、我放心”，努力把征收安置工作做成政府放心、服务对象安心、满意的民心工程，把这项工程建成一项作为沟通政府与群众的桥梁和纽带。

(二)、在保障工程质量的前提下提高工程进度。我们将继续加大争资跟项的力度，妥善处理征地工作及周边环境中出现的各种矛盾和问题，全力推进工程建设，以保证工程按时、高质量的完成，让更多的住房困难家庭早日实现“住有所居”的梦想，为建立“和谐常宁”作出自己的一份贡献。

常宁市房产局

2013年7月25日。

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2013年绩效考核工作总结。

## 绩效工作年度总结篇五

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。

## 绩效工作年度总结篇六

员，绩效考核工作也已经慢慢走入正轨。为有效提高员工个人的工作能力和工作绩效，从而提高公司整体的工作效能，全面完成公司年度经营指标，并努力实现公司战略发展目标，特制定了绩效考核管理办法及工作流程。

绩效考核是在公司发展战略指引下，通过对经营目标的分解，使公司每个部门、每位管理者和员工在工作目标、任务要求和努力方向上达成共识，并根据具体考核标准和方法进行检

查和评价，激励部门与员工持续改进工作绩效，最终实现公司发展目标的一种管理方法。绩效考核是全员参与、全员考核的过程，也就是对全体员工在工作过程中表现出来的工作业绩、工作能力、工作态度以及个人品德等进行评价，并由此判断员工与岗位要求是否相称，通过系统方法、原理来测量和评定员工职务行为和工作效果，也是管理者与员工之间进行管理沟通的一项重要活动。具体考核标准和方法的制定，是以公司经营目标为导向，应遵循“想要什么结果，就考核什么”的简化原则，避免“大而全”的考核标准和方法。选择制定少数的、关键的考核指标，即关键绩效考核指标（key performance index kpi）要求kpi与经营目标关联度愈高越好，使考核简化、客观、准确。

简而言之，绩效考核就是以公司经营目标为关键考核指标，全员参与，全员考核，员工与公司共同受益的一种管理方法。

上海华侨城今年在绩效考核上以设备部为首最先展开考核，设备部维修工已经根据考核结果实现了调薪等，这样大大加强了员工的工作热情，和对专业知识的深入研究学习的动力。

20xx年我们将在全公司开展绩效考核工作，包括二级部以上管理人员的述职和全体员工的考核，使各级管理者明确了解下属的工作状况，通过对下属的工作绩效评估，管理者能充分了解本部门的人力资源状况，有针对性地提出改进措施，有利于提高本部门的工作效率。

## 绩效工作年度总结篇七

### 一、绩效考核机构建设情况：

加强领导，确保力量到位。绩效考核和重点民生实事工作是一项系统工作。为落实好我乡绩效考核的各项任务，乡党委、政府高度重视，在县召开有关会议后，立即对此项工作进行

了安排部署，一是及时调整了\*\*山乡绩效考核工作领导小组，由乡党委书记\*\*任组长，乡长\*\*任副组长，其他班子成员为成员，领导小组下设办公室，抽调相关职能部门单位负责人为办公室成员，并明确由副乡长\*\*具体负责，同时明确相关职能单位一把手为绩效考核和重点民生实事第一责任人，形成了全乡人人抓实事，个个有担子的良好氛围。二是认真制定工作方案。根据县文件和县责任状下达我乡绩效考核和重点民生实事的工作任务，我乡立即行动，制定下发了

《\*\*山乡2015年绩效考核和重点民生实事工作实施意见》\*\*政发[2015]29号文件，把绩效考核和重点民生实事的各项指标、任务分解落实到了各责任单位，明确了工作要求，制定了工作措施，对全乡绩效考核和重点民生实事每个时间段的工作任务，进行了系统的安排，同时还进一步强化了考核办法，严格了考核要求，明确了奖惩措施。

强化责任，确保措施到位。一是加大宣传。在年初及县绩效考核和重点民生实事文件出台后，乡专门召开了三个会议，即班子会议、绩效考核领导小组会议、相关责任单位负责人及责任人会议，统一了思想，明确了目标。会议认真传达了县有关会议精神，深入学习了办、县政府办关于绩效考核和重点民生实事的实施意见的文件精神，对我乡绩效考核和重点民生实事工作进行了专题研究，乡党委书记\*\*要求全体干部高度重视绩效考核和重点民生实事工作，要把把实事办好，把好事办实。二是为确保此项工作的顺利开展，乡财政在非常困难的情况下，安排专门工作经费3万元，解决各项目实施过程中所遇到的困难。三是为顺利推进该项工作，乡绩效考核和重点民生实事办公室制订了一系列制度，并将各项任务分解到具体单位和人员，实行一个领导、一套班子、一抓到底的工作模式，在工作开展过程中，乡实行“一月一讲评，一季一调度，一年一评比”的“三个一”奖惩制度，从而促进各项工作顺利开展。乡绩效考核和重点民生实事办公室还每个季度对各项工作进行了督查，认真总结工作中的经验，查找出工作中的不足，并以《督查通报》的形式将各项工作完成情况通报到各相关责任人，以便与促进工作的开展。

## 二、绩效考核和重点民生实事项目完成情况

1、扎实稳妥开展工作，顺利完成各项经济指标。2015年，全乡实现地区生产总值12511万元，同比增长16%；社会固定资产投资32657万元，同比增长35.5%；财税收入113万元（国税28万元，地税85万元），按时完成任务；粮食播种面积稳定在2.22万亩，农业总产值3645万元，同比增长8%；农民人均纯收入达到1812元，同比增长15%，人均可支配收入显著增加，人民生活水平明显提高，群众幸福指数大幅提升。

2、强化农业基础地位，提升农业产业化发展。全年完成粮食播种面积2.22万亩，杜绝耕地抛荒现象，大力发展特色产业。一是依照“基地+农户”的模式，建好横排村700亩、兴屋场村700亩粳稻生产基地，全乡推广粳稻种植面积6000余亩；二是抓好金银花为主的中药材产业发展，结合县产业扶贫政策，共完成金银花品种改良面积3000亩，新移植良种金银花苗木10万余株，新建横排200亩、\*\*200亩、\*\*100亩、\*\*100亩、\*\*150亩、\*\*100亩等金银花品种改良基地。三是发展特色果蔬，支持、鼓励猕猴桃种植。全乡共发展猕猴桃种植面积965亩，品种改良400亩，新建\*\*背200亩、\*\*160亩等猕猴桃基地4个和横排、\*\*40亩猕猴桃苗圃基地。四是抓好横排茅坪界100亩龙牙百合制种基地建设；抓好野生天\*\*的发展，新建50亩白马山野生天\*\*种植基地。五是新建\*\*村特色养鸡场（目前有鸡的品种5个，年出肉鸡2万羽）及\*\*村规模养牛（目前种牛30头）特色养殖基地。

3、项目建设稳步推进，发展环境不断优化。一是完成1000万元以上的项目包装3个，并确保全乡范围内没有出现一起因项目实施过程中的群众阻工现象发生；二是抓好\*\*村6组灾民整体搬迁工作。投入资金600余万元，新修公路1公里，开挖土方7000余方，填实土方1万余方，架设高压线路和铺设水管2公里，新建灾民新居22座，解决100余群众的居住环境；三是抓好乡公立幼儿园建设，投资200余万元，新建1座2000余平方米的高标准公立幼儿园，工程于2015年9月完工并投入使用；

四是投资1000余万元，顺利启动全乡低产田改造工程，新修田间机耕道8公里，改造、硬化水渠6000米。五是投资200余万元，完成\*\*村\*\*山体易滑点的除险加固工程。

4、扎实兴办民生实事，基础设施不断改善。一是完成4座危桥改造工程（即兴屋场村新兴桥、\*\*村水\*\*、\*\*村\*\*、\*\*村\*\*），共投入资金300余万元，解决全乡近万人的出行安全；二是加大公路改造力度，全年共完成4公里的公路硬化（\*\*村2公里、\*\*村1公里、\*\*村1公里）。维修村道20余公里，完成公路养护任务21公里；三是完善公路设施，全年新建招呼站15个，投资200余万元，完成重点路段公路安保设施30余公里；四是完成城镇范围内河堤改造工程，新建河堤200米，新建灌溉水坝1座；五是完成了\*\*村、\*\*村、\*\*村村级活动场所建设，彻底解决了3个村无办公场所的问题；六是完成危房改造38座，新建\*\*村“五保之家”1座，解决了150余群众的居住环境；七是完成城乡规划修编工作，聘请湖南大学设计院对乡总体规划、乡村布局进行规划。八是投资20余万元完成3个村（\*\*、\*\*、\*\*）街道洁化、亮化工程，新增农村太阳能环保路灯200余盏。九是加大城乡环境卫生整治工作，投入资金50余万元，新建农村垃圾焚烧炉1个，农村垃圾填埋场1个，购置垃圾桶4000余个，农村环境卫生工作名列全县先进行列；十是加大电力自供区的改造，完成\*\*村1组电力自供区农网改造及移交。

5、严防死守抓好底线工作，确保一方平安。一是综治稳定长抓不懈，与周边乡镇建立联防机制，并成立了义务治安巡逻队，每晚由班子成员带队在全乡范围内进行义务巡逻，营造了良好的治安环境，实现了无治安案件、无刑事案件的发生。民调工作上半年名列全县第三名。二是对17名原计生工作队员和1名进京上访户严防死守，全年信访工作实现无赴京、省、市及到县上访现象。三是安全工作积极开展安全生产大检查，对全乡采石场、电站、学校、客运车辆进行安全整顿，加大超载超限整治力度，全年实现无安全事故发生。四是计划生育基础工作扎实推进，计划生育案件立案率100%，违法处理

结案率达80%，案件处理率达100%，计划生育率87%，继续保持全市计划生育模范单位称号。

6、加强干部管理，全乡各项事业协调发展。一是强化队伍管理，营造干事创业氛围。乡出台了《\*\*山乡2015年干部职工绩效考核办法》、《\*\*山乡2015年村级文明考核办法》等规章制度，乡村干部实行定岗定责、述职制度及量化考核，用制度规范乡村干部的工作职责和工作任务，干部责任心与事业心明显增强。二是积极开展国土管理及“打非治违”专项整治工作，严格限制农民非法用地行为，全年投入整治经费5万元，动用大型机械拆除成型违法建筑2座，控制建法行为6次，同时抓好群众集中建房，新建群众集中建房点1个。三是扎实开展整治河道采砂工作，对\*\*村河道中5座违法拦砂坝进行拆除，成功阻止一起利用节假日准备非法采砂的违法行为，在全乡形成整治河道采砂的高压态势。四是抓好治理车辆超限超载工作，从治理货源企业入手，以公路迎国检、消除“马槽车”活动为契机，建立超限超载治理工作机制，全年工查处超限超载、农用车载客等违法行为15次，现场处罚司机13人次。五是按时完成新农合、农保缴费任务，落实好整村扶贫及精准扶贫工作。六是其它常规工作稳步推进，全乡各项事业协调发展。

### 三、2015年亮点工作和特色工作

1、环境卫生整治工作：为提高环境卫生整治工作水平，\*\*山乡制订了《\*\*山乡2015年环境卫生整治工作方案》，从加大投入、明确责任、重奖重罚方面强化措施。一是环境卫生整治采取主要领导亲自抓、分管领导具体抓。实行“片长包片、驻村干部包村、村干部包组包户”的包干负责制度，同时成立专门的环卫队伍13支。二是加大投入。2015年乡对环境卫生整治投入经费30万元，对每个村的直接投入1万元。每村制订了高标准宣传栏、购置了垃圾桶（共4000余只）、投资15万元新建环保焚烧炉1座、新建垃圾填埋场1个。三是强化奖惩。每月排名前两名的村分别奖500元、400元，加文明考核

分0.5分的奖励；每月排名倒数第一名的村罚300元，并扣文明考核分0.5分；驻村干部与所驻村同奖同罚。连续二次考评排名倒数第一的村，由乡党委政府主要领导对该村村支部书记、驻村干部进行诫勉谈话；连续三次考评排名倒数第一的村，村支部书记撤职，村主任停职，驻村干部待岗三个月，津贴全扣。另外，年终对各村进行综合评比，评出一、二、三等奖各1名，分别奖1000元、800元、600元。由于措施得力，我乡环境卫生整治工作一直处于全县前列。

3座桥已经基本完工，解决了当地群众近万人的出行问题。完善公路设施，全年新建招呼站15个，投资200余万元，完成重点路段公路安保设施30余公里。这些交通基础设施建设，也成为2015年\*\*山乡群众最满意工程。

3、特色产业建设：一是粳稻基地不断壮大。全乡发展优质粳稻6000亩，在兴屋场、横排、\*\*、\*\*建立以富华粳稻合作社为龙头的核心示范片1500亩。示范片实行统一连片，统一栽培品种，统一免费供种，统一技术标准，统一签订购销合同。二是猕猴桃种植渐成规模。全乡新增猕猴桃基地15个，面积965亩，品种改良基地两个，面积400亩，合计1365亩。新建猕猴桃加工冰库1个，猕猴桃产业即将成为我乡继金银花产业后的又一支柱产业。

4、\*\*村地质灾害点整体搬迁。“6、20”洪灾中，\*\*村6组发生地质灾害，全组生命财产受到严重威胁，必须全组进行整体搬迁。乡党委、政府高度重视该项工作，立即将该项工作纳入乡重点工作。一是安排专门班子负责协调该项目各项工作；二是不等不靠，积极做好群众的思想工作，为项目建设提供全面的服务，乡工作队人员吃住在村，为灾民建房规划、协调、资金筹集、用地三通一平出谋划策，采取各种有效措施，调解各类矛盾纠纷，确保灾民整体搬迁顺利进行；三是积极争取资金，为灾民提供力所能及的支持，共筹集资金600余万元，为灾民争取资金30余万元，共征地12亩，新修公路2条，完成土石方开采7000余方，完成土石填方近万方，架设

高压线路1公里，引进施工用水2公里，新砌挡土墙500余立方，统一规格、统一面积、统一层数和外观（按新农村建设标准）新建22座灾民用房，解决了22户灾民150余群众的居住条件，确保了整个6组群众的生命财产安全，受到群众的一致好评。

## 一、上半年工作情况概述：

### 1、绩效考核工作

根据公司文件精神编制了《关于2015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；6月份又编制完成了《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情况的分析、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。

1 / 5

2015年年初，人力资源部编制下发了《关于2015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，极大地促进了员工积极性，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月份就达到了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，奖励金额达到了313859元。

### 2、技术工种定级考试监督工作

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情况，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，提出建议改进意见，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，23个部门中评选出460位先进班长，68个部门评选出5009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通过民-主测评及面谈的方式对公司见习三个月以上的123名班长进行综合能力的考核，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人通过，20人不通过，通过率为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内容、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情况，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，针对五月份大量员工辞职现象，通过下厂区、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，形成报告，并提出合理的改进意见。

## 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。具体表现在：一，对公司要求的考核率达到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内容。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积极性和主动性。二，没能真正了解公司开展绩效考核的积极意义和重要性，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积极意义。

3、执行力度不够。2015年员工全部岗位工资作为绩效工资进行考核，旨在通过绩效考核约束员工不良行为，促进员工工作积极性。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

核者与员工思想统一起来，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，优化符合各分厂、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积极作用，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，切实发挥绩效考核积极作用。

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，积极参加部门培训，提升自己业务素质 and 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。

### 绩效考核组

2012年，根据《连云港市公务员绩效考核办法（试行）》的通知，镇领导高度重视此项工作的开展，召开了专题会议进

行安排和布署，成立了某某镇公务员绩效考核委员会专门负责此项工作开展，并根据考核办法拟定了我镇的《公务员绩效考核实施细则》。经过前一段时间的实践，取得了比较好的效果。

坚持“四个结合”，确保考核工作的全面提升：

一是日常考核与年终考核相结合。为避免出现岁尾年初各项评定工作齐上阵，“一票定胜负”从而产生考评结果随机性和不公正性的问题，某某镇党委政府强化了对日常工作的考核，平时考核通过日常工作的完成情况或半年考核的形式进行，为年度考核积累资料，提供依据。

二是部门考核与个人考核相结合。在公务员考核工作中，某某镇党委政府把对公务员的个人考核与部门的工作目标完成情况相挂钩。根据目标管理责任状，对全镇干部职工任务完成情况认真开展“回头看”只有所在部门圆满完成了年初工作目标，才能对该部门的公务员予以“优秀”等次评定，从而激发干部的团队精神和爱岗敬业精神。任务完成情况，岗位履职情况，使考核更有效。

度考核评议中，测评位于靠后的部门或个人，其部门和部门成员不予评先评优。

四是工作目标考核、工作评价与工作考勤相结合。在强化工作目标考核和工作评价基础上，把干部职工纪律和日常考勤也作为绩效考核的重要依据之一。在具体操作中，局班子制定了《工作纪律和日常考勤管理办法》，开展了指纹签到签退制度。确保了工作时间内人人在岗、各司其职，较好地体现了务实、勤政、高效的工作作风，也确保了各项工作目标的顺利完成和社会各界对党委政府的良好评价。