

最新绩效管理半年总结报告(汇总5篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。报告对于我们的帮助很大，所以我们要好好写一篇报告。以下是我为大家搜集的报告范文，仅供参考，一起来看看吧

绩效管理半年总结报告篇一

下面是小编为大家整理的,供大家参考。

2、研发人员：设计部人员

2、研发人员：设计部人员

绩效考核分析报告

一、概述

为明确合理评价员工的工作成果，充分调动员工的积极性及创造性，达成持续改进之目的，人力资源部于3月中旬组织完成了公司2月份的绩效考核，本次参与绩效考核总人数为511人，不包括副经理级以上人员及请假员工、未转正员工、非在编员工。

全公司详细考核成绩见附件。

绩效考核

(一) 总体成绩：行政部另有清洁工、司机、保安、食堂等42人因考核方式与其

他行政人员存在较大差异，相关数据未统计到下表中

类型

等级

人数

考核平均分

管理评价平均分

备注

行政人员

a

14

97

b

55

93

c

33

89

d

11

85

其它

3

/

未考核无等级

研发中心

24

87

营运中心

230

90

销售支持

25

95

92

销售督导/ad

74

95

总计

469人

91分

94分

（二）成绩分布

1、行政人员（按abcd等级考核人员）：含总经办、管理中心、财务、信息、

根据公司绩效考核结果强制分布的要求，四档的分配比例应该为20%、30%、40%、10%，但从2月份的实际绩效考核结果来看□b档人数比例明显偏高□c档人数比例偏低，各部门并未严格按照公司的绩效管理制度和相关规定执行。

考核分

4%瞒

管理评价好

1

91井以上

跬to分

91分以上ea%

其它沾分以下

最高100分

最低70分

平均90分（230人）其中96分以上36

人，占比15.6%

同质化严重

平均95

平均95分（25人），其中96分以上14人，占

平均92分（25人），其中96分以上8人，占比

绩效考核分：最低85分，最高98分，比56%

管理评价分：最低77分，最高98分，

32%

ad

ad主管□ad,该项

5、销售督导/ad人员：含芭蒂娜和卡拉佛的督导、区长、仅对管理评价分进行对比

其它飞3%

其它飞

3%v

最高99分

最低86分

平均95分（74人）其中96分以上35人，占比47%

同质化非常严重

（三）考核结果分析：

1、从以上各部门考核分分布情况来看，考核结果差异性不大，无法真实反映个人

工作之绩效，也不能把员工的成绩用好坏优劣区分开来，本次考核没有起到预

期的效果。

2、各部门考核基本流于形式，应付了事，未能起到真正合理评价员工绩效的目的。

3、从销售支持人员考核结果来看□kpi指标考核得分普遍高于能力态度指标的得

分，这可能说明二个问题：第一□kpi指标设置不合理，指标值缺乏挑战性，

大部分员工可以很轻松获得91分以上；
第二，各部门考核者对于kpi考核表

的评分，没有真正按kpi考核标准进行评分。

4、成绩分布及结构分析

分布比例

行政人员

研发中心

营运中心

销售支持

销售督导/ad

考核分

评价分

91分以上

59%

46%

57%

92%

68%

81%

28%

21%

24%

4%

16%

16%

85分以下

10%

33%

19%

12%

其它

3%

4%

4%

3%

从上表可看出，各中心/部门在评分中，各部门之间的等级评分比例是不合理的，公司

的绩效考核体系亟需引入考核纠偏机制，尽可能地避免评分

偏差和保证各中心/部门间的评

分趋于整体平衡，保障绩效考核的公正、公平性。

三、问题与建议

（一）指标体系

问题：

1、绩效考核中的部分考核指标不够细化或重点不够突出，没有充分结合生产经营

目标任务，结果性指标过少，过程性指标过多，不能有效的支撑公司的经营发展计划。

2、有些岗位的考核指标未能完全反应员工的关键绩效行为，不能完全真实反映员

工绩效成绩，致使员工的考核结果跟员工的真实绩效不匹配。

3、指标体系中存在过多的定性指标，考核时对定性指标并未能有效区别，对于态度、责任意识、行为规范、合作精神的评价，满分和高分比比皆是，根本达不到预期的目的，也失去了设置相关指标的意义。

4、各中心、部门的考核方式和指标体系各不相同，各职位考核指标数目不一，导致指标权重设置不合理，表现在同一指标，相近职位权重不一、上下级职位相同指标权重不一，最后在客观上导致评分偏差评分标准不一。

建议：

、重新梳理各部门岗位的绩效标准，建立以kpi为导向的绩效

体系，各岗位的指标充分结合公司的经营发展计划，注重结果性考核，减少过程性的考核，同时充分考虑各项指标之间的逻辑顺序和关联度。

、对于指标的订立，真正做到按制度流程去实施，在部门考核kpi指标确认的前提下，再分解到部门各岗位，各岗位kpi选择、目标值的确定、权重设置、考核标准制定等应与员工充分沟通协商并签字确认，若非特殊情况，考核项目和指标值在考核周期内不做改动。

在这里强调员工的参与沟通，其实是一种承诺，有了承诺，员工自然会有较多的投入也较能客观地接受考核的结果，减少考核者的压力，还能转变以往考核指标是强制监督和督促员工的不良观念，同时也保证考核的严谨性。

、加大定量指标的考核力度，减少定性指标，针对生产、营销等岗位可以取消定性指标的考核，特别是能力、态度方面的。员工能力和态度（长期形成短时间无法改变）的优劣最终会体现在具体工作中，只要严格把握kpi指标，就能够间接衡量员工的能力与态度，并且这比单纯对“能力和态度”进行评分更具有说服力，更具有现实意义。

二）考核过程

问题：

1、认识问题。许多人员认为绩效考核工作是件“麻烦事”，或认为绩效考核是公

司人力资源部的事情，有的甚至认为绩效考核是打击员工的工作积极性，所以对绩效考核工作不够重视，有的只是填报成绩，应付公司的考核工作；

有的认为只要做好与人力资源部的配合工作就可以了。

2、考核成绩平均化。

将考核工作置于形式工作，不能准确界定下属的业绩，让下属的考核成绩非常的接近，以此来显示自己的“公平”。实际上“平均绩效”会成为绩效较好的员工放弃继续努力工作的直接原因，同时也让绩效不好的员工永远不改变不努力工作的态度，一些部门考核者不愿意花时间精力去了解真实的考核情况草草打分。

3、各部门的考核具有“保护性”。希望下属员工拿到全部或比较高的考核工资。

其实这种“保护性”考核，打击了绩效较好的员工的积极性，只是保护了绩效不好的员工的利益。

建议：

、重新修订《绩效管理制度》，明确绩效考核的操作的流程、主要事项及评分要求，同时加强对各部门负责人绩效管理思维方面的培训，转变管理人员观念，正确理解绩效考核的目的和评分偏差所造成的后果，真正督促各部门在绩效评分过程中严格按照评分考核标准执行，减少评分过程中的主观行为，合理评价员工绩效。如果有条件，可考虑聘请外部讲师的形式进行绩效培训。

、个别部门设置了自评环节，建议取消。

自评的目的是督促员工对自己进行客观评价，同时也可以作为考核者评分的参考之一。

但任何一项工作，其成绩与成果不是由工作实施者自己来确认的，员工工作成绩的优劣，应当由其直接主管按照岗位要求和工作标准予以衡量，或者由员工的客户方（内部客户，即下游工作者）对其工作质量进行评价。个人自评意义不大，

但是是要耗费资源的，并在无形中给上级评价施加了压力，在目前基础较薄弱的情况下，考核者更愿意在员工自评的基础上“小修小改”。因此，应弱化甚至取消考核中的自评环节。

三) 考核激励

问题：

1、各项指标体系的最高分都是不超过权重的，评分标准都是扣减方式，考核变成

了扣工资，不利于对员工形成正面的激励。

2、营销部门“管理评价表”评分的最高系数为1，然后再乘以员工的业绩考核系

数，这样管理评价分就变成了考核工资的“打折系数”，失去了设置该项指标的意义。

3、员工的整体绩效系数最高为1，刺激性不够，无法正面激励特别优秀的员工，整体上打击了被考核人的积极性，不利于员工绩效的提升。

建议：

1、考核指标的评分标准建议设置成有加有减的方式，员工整体绩效系数可以超过

1，鼓励员工获取更高的、超预期的绩效成绩。

2、针对营销人员，建议取消“管理评价表”的考核，真正以业绩考核为导向，或者该项作为被考核人员里面的一项绩效指标，权重占比不宜过大。

四) 数据体系

问题:

很多部门的考核指标数据缺乏可靠的来源,考核时只能评主观或印象进行打分,无法保证考核的公正性及公平性。

建议:重新梳理各部门的数据体系,完善相关数据的记录机制和数据采集通道,真正让考核凭数据说话,将考核的人为因素降至最低。

五) 绩效面谈与绩效改进

1、本次绩效考核过程一些部门均不同程度缺乏绩效面谈环节或绩效面谈不及时,绩效面谈由部门自行把控,敷衍了事、走过场现象严重。

2、绩效面谈结果不尽人意。

绩效管理的目的之一是要找出员工绩效不足与改进绩

效方向,绩效面谈从知识、能力、态度及外部障碍等方面对下属工作的完成情况进行诊断分析,找出可能妨碍被考核者实现绩效目的问题所在,发现绩效差异的原因和征兆,帮助被考核人员制定和实施相应的绩效改进计划,而本次考核,相当多的部门管理者缺乏这一重要环节。

建议:

1、绩效考核应该是重在绩效面谈不在于绩效评分,人力资源部需加强对绩效面谈环节的监控,绩效评分结束后,组织各部门进行绩效面谈,把控各部门绩效面谈的时间,对各部门的绩效面谈进行抽查和指导,甚至直接协同部门经理参与员工的面谈。

2、建立相关的绩效面谈技巧提升培训课程，加大对各部门考核负责人的绩效面谈技巧的培训，提升管理人员的绩效面谈技巧，重点在于帮助员工制定相应的绩效改进计划，提升绩效面谈效果。

、在一对一面谈的基础上，探索多元化的绩效反馈和沟通平台的建立，开展不同形式的绩效座谈会和绩效总结会，在绩效座谈会上收集员工对绩效考核的意见，总结会上各部门对当期考核指标实现情况进行总结、分析，做到绩效的持续提升。

、季度开展“绩效满意度”调查工作，通过问卷调查，跟进各部门绩效面谈效果及绩效工作开展情况，提升员工对绩效考核的认知满意度，促进全员绩效体系的建立，使考核过程更为公正、公平，更能真实反映员工绩效结果。

四、小结

总体来说，本次绩效考核虽然在很多方面不尽人意，但考核过程基本没有遇到大的抵触，从绩效考核启动到最后回收表单也算顺利，虽然有时存在一些实效性不够和沟通协调不到位的地方。另外，最为重要的是，通过绩效体系的推行，提高了大家的绩效管理思维，理解绩效成绩与其薪酬、岗位的变动等息息相关。

绩效管理是一个循序渐进、层层推进的过程，不可能在短期内实现绩效管理的快速提升，必须随着绩效管理制度的进一步推行和完善、各级管理人员绩效管理思维的进一步提高和不断找出问题的症结所在并不断改进，才能真正发挥绩效管理的作用。

人力资源部绩效管理组

2016年3月23日

绩效考核情况工作总结

年的主要工作内

, 5—7月份人力

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

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, 下面就将本次试运行情况总结如下:

一、职能部考核试行结果

(附: 职能部考核情况一览表)

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, 所这部分考核是基本有效. 的。

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：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，所以这部分考核数据的来源上可以非常准确的反映一个员工工作态度即他对工作的投入程度考核也是有效的。

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，比如部门考核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：

探索与改善，在实践中不断的优化考核体系；

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

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，并通过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。

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。

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．。

附1□2□3□v行政、财务、人力资源部考核一览表〉

附4： 职能部考核试运行情况调查表

200p年二季度部绩效考核一览表

（5月至7月）

部门自评

部门主管评分

相关性

评价

综合评分

等级

部门

考评

评价等级

s

a

b

c

d

95

分

85

分

75

分

m60

分

60

分

员工个人考评

部门成员

ip

工作目标绩效

cp

工作能力

at

工作态度

综合

评分

原等级

调整后的等级

调薪

浮度

刘

86

73.62

100

82.10

b

刘

79

67.6

100

75.94

b

马

□81

75.9

100

80.42

b

1柱状分布图]

20pp年1—6月份绩效工作运行情况

总结

绩效考核是人力资源的核心工作内容，也是我司这两年大力推行和实施的主要管理工作

地管理绩效工作，现将今年度的运行情况作如下

报告

，以供参考。

一、20pp上半年绩效考核指标合约签订情况□p□□

今年的绩效考核整体依然是沿袭了去年的考核系统，包括：公司kpa指标考核、部门

kpi指标考核，岗位kpi指标考核三个方面的内容。

下面首先将这三个内容的指标收集情况说明如下：

公司kpa指标考核：公司kpa指标考核的原则是体现公司战略执行力和核心竞争力以

及经营管理层对公司经营的要求，故在沿袭去年主要考核指标（销售收入、利税完成率、所

有产品交检合格率）的基础上，增设了“会议纪要执行情况”一项，考核权重10%，数据

由总经办提供。

部门kpi指标考核：部门主要考核其能够体现其

工作

成效、工作结果的业绩指标。部门绩效数据的收集应该说是难度系数较高，我们的做法是将公司年初公司会议讨论确定的20pp年公司经营目标进行按部门分解，并逐个部门发邮件，要求部门根据经营目标分解并参考20pp年度的考核指标，提报本部门20pp年上半年的绩效指标。在这一过程中，因

优质参考文档

绩效管理半年总结报告篇二

今年上半年，我中心紧紧围绕工作安排意见，以阳光农廉网络建设为重点，按照运办发35号文件关于《在全市建立阳光农廉网络公开监管体系工作方案》的通知精神，从元月份开展工作以来，我中心全体人员积极配合，努力工作，加班加点，在五个多月的时间内，较好地完成了网络建设、业务培训、工作指导等各项农经工作任务。简要汇报如下：

目前，我市阳光农廉网络建设工作实现了硬件设施到位，公开内容到位，人员配备到位，网络管理工作到位，基本达到了运城市农廉网络建设工作的要求。

1、硬件设施配备全部到位。这次农廉网络体系建设，我市财政共投入资金85万元。全市共有农廉公开窗口11个，分别设在永济市市民服务中心和全市十个镇、街道农村会计服务中心。我市在十个镇、街道窗口统一安装了58英寸液晶电视10台，电子触摸屏10台，电脑20台，一体机10台，打印机10台，在市农廉公开窗口安装63英寸的大彩屏液晶电视1台，电子触摸屏1台，电子扫描仪1台，电脑2台，专门配备专用互联网服务器1台，配齐了农廉网络所需的全部设备。

2、公开内容到位。市直36个农廉成员单位及镇、街道、村级组织严格按照运办发35文件要求，将公开内容报送给市农廉办，并由农廉办审核完毕后，全部上传在我市的阳光农廉网上。在运城市农廉网上，永济市农经信息网、永济市农廉监督网、农村土地流转服务平台、农村集体财务公开平台、农村信息资源共享平台、农廉工作公开平台、农村三资管理监控系统、农村土地承包与流转管理系统等七个版块的内容已全部按要求输入到位。

3、人员配备到位。我市每个乡镇都配备了两个微机员，目前，我们提出了更高的要求，要求会计服务中心的所有工作人员都要懂电脑，会操作。在工作中及时把业务素质高、能吃苦、善钻研的人员调整到农廉窗口，保证了各种数据、资料的及时录入。

1、搞好培训，推进规范管理。

今年上半年，我中心配合阳光农廉网络公开建设，积极做好各镇、街道和农廉成员单位的主管领导和微机员培训达二十余次，并且还亲自下到乡镇，针对不同问题进行单个教练，是他们熟悉农村会计知识，熟练掌握阳光农廉网络软件的使用和输入。同时我们还对全市农民专业合作社的负责人进行了为期两天的全面培训，通过培训，使合作社负责人增强依法办社、依法维权意识，提高了合作社经营管理和服务水平。树立了十个典型模范农民专业合作社，积极开展生产标准化、经营品牌化、管理规范化、社员知识化、产品安全化的五化建设活动，全面推进我市农民专业合作社规范化管理。

2、搭建平台，促进土地流转。

今年上半年，我市依托农村经济管理、农廉公开监管服务大厅的建设，市里建立了农村土地纠纷仲裁庭，十个镇、街道全部建立了农村土地流转服务中心和农村土地纠纷调解庭，为农民土地流转搭建了服务平台，上半年我们共流转土地1亩，

有力地促进了我市农村土地流转工作。同时我们还制定了土地流转服务中心工作职责、农村土地承包经营权流转原则和流转须知、土地流转工作程序等制度，并在各镇办都成立了土地流转工作领导小组，全面开展流转信息发布、合同签订、政策咨询、价格评估、纠纷调处等服务工作。三、四月份我们还完成了省市安排的农村机动地和农村土地流转情况调研任务，写出了详实认真地调查报告。

绩效管理半年总结报告篇三

2020年省安排我中心危桥改造项目21座684.58米省补资金1842万元，需地方配套2310万元；安排我中心安防工程18条线路240.143千米省补资金2785万元，到位资金1550万元，需地方配套5431万元。安排大中修项目65.858千米省补资金13173万元，需地方配套4947万元。而至目前，市县财政一直未能安排地方配套资金，造成部分项目无法实施。如此，则不仅存在巨大安全隐患，而且还影响省对我市交通工作考核成绩。

(四)其它基础性项目没有安排预算，影响公路事业长远发展2009年成品油税费改革后，市财政一直未安排我中心公路养护机具、设备投入，没有安排工班、站房等基础设施投入，长此以往，将影响我市公路事业的健康发展。

绩效管理半年总结报告篇四

上半年我公司在集团公司的正确领导下，在李副总的直接指导下，修订公司各项规章制度，加强内部管理和员工培训，改造基础设施，接管ss花园物业管理等工作，经过全体员工的辛勤努力，上半年的工作取得了一定的成绩。

一、加强内部管理，完善规章制度

随着集团公司房地产开发、建设、销售的发展，物业管理小

区数量逐步增多，至今年已有13个管理小区，物业管理面积从40多万平方米增至70多万平方米，物业管理人员从200多人增至400多人。由于管理范围的扩大和业主对物业管理的认识不断提高，这就要求物业公司内部管理必须适应发展的需要。因此，我们进一步对公司的规章制度进行修改，使之更加完善，上半年修订了《劳动、人事管理制度》、《考勤及请假制度》、《劳动工资制度》，组织全体员工认真学习《zz市物业管理服务收费暂行办法》和《zz市住宅区配套及共用停车场车辆停放收费标准》，结合公司实际，出台了《关于车辆失窃赔偿及车辆保管奖惩办法》，使工作更具可操作性。

二、优化组织结构，合理开发人力资源

管理小区从接管到正常运行，从中培养了不少优秀的管理人才，为解决ss花园管理人员严重不足的问题，我们从各小区抽调部分精干管理人员充实到ss花园。同时，试行相邻小区行政联管的办法，减少管理人员，把银峰苑和龙涛花园，阳光一期、二期、和三期，金美花园、新厦花园和聚龙花园作为三个行政联管试点，合理调配人力和财物资源，充分发挥员工的主观能动性和工作热情。实践证明，试行相邻小区行政联管，有利于大胆启用人才，使到人尽其用；有利于培养和造就新的管理人才；有利于管理人员的精干高效运作，使整个管理层更具有战斗力。

三、改造基础设施，及时处理突发事件

集团公司先后建成不少住宅小区，在使用过程中，有的设施设备不配套、落后，有的使用多年老化、损坏，这些都是业主投诉的内容，在一定程度上影响了__房产的品牌和整体形象。因此，完善小区配套，对不合理设施设备进行改造是我们日常工作中的重要方面。

一是对停车场进行整改。针对由于停车场车位不足和设施存在缺陷，致使金美花园2月8日和聚龙花园2月10日相继失窃摩

托车的情况，安装了44套防盗报警电铃，增设了手动道闸，限制车辆冲卡，对多出口的车场用铁链围护，调整了部分闭路监控摄像枪的位置，使之发挥更大作用。同时，增设停车场警示牌标志，规范车辆停放和出入口管理，对阳光花园、金美花园、龙珠花园实行人车分流、各行其道、使小区内车辆运行有序，受到住户的赞扬。

二是及时处理小区出现的突发性事故，处理ff花园、金桂园、阳光一期、阳光二期共6处供水管漏水。如阳光二期地下管道漏水，经反复寻找，查到了因地下管道丝扣接头断裂，日约漏水70m³的漏点，及时进行抢修，保证了小区的正常供水，也为公司节约了资金。同时，对各小区消防安全设施进行清查，增加配备，防范于未然。

三是改善员工工作和生活环境，如调整搬迁ff花园保安宿舍，改变原宿舍不通风透气的现象，并形成员工宿舍食堂同一区域的生活区；各小区保安岗亭也先后配备了电风扇等设备。

四、开展保安队伍和管理员行为规范培训

保安队主要是由退伍军人组成，基本上从未接触过物业管理，有些做过保安的素质也参差不齐，新招聘的管理员物业知识很少。针对这问题，我们采用传帮带的形式，从最基本的知识、基础理论进行初步培训，向新员工介绍物业管理的有关常识，让所有员工真正领悟到物业工作的意义。通过组织学习公司的规章制度，树立“业主至上，服务第一”的服务宗旨，使爱园如家、敬业爱岗、遵纪守法的良好作风形成风气。同时，高度重视员工形象和礼貌、礼节，使员工认识到物业管理是一项细致的服务工作，形象是公司的窗口，在工作中逐步做到礼貌待人热情服务，保安员做到“一车一礼”，主动和来访人员和业主敬礼问好。

五、认真处理业主投诉

物业管理有限公司20__年上半年工作总结提要：改造基础设施，及时处理突发事故集团公司先后建成不少住宅小区，在使用过程中，有的设施设备不配套、落后，加强对空置房的管理，细心检查，及时发现问题，杜绝业主交房后投诉工程质量事故。上半年处理业主有关投诉或建议近300宗，处理率占80%。

小区内的卫生坚持每天清扫，垃圾日产日清，绿化专人管理，及时除虫，适量浇水，合理施肥，确保小区内无枯枝、落叶，不见黄土，使小区环境和卫生达到合格标准，为业主创造一个清洁卫生的居住环境。

六、做好ss花园接管工作

ss花园是__公司目前最大的住宅小区，物业公司能否成功接管关系十分重大，我们为了做好此项工作，多次认真进行研究部署。在这项工作中，我们改变了以往工程建成后移交物业接管的被动模式，自工程施工阶段就通过对工程质量的监督，地下管网走向的跟踪，用图表记录设施及设备的配套型号尺寸的选定，物业用房平面布置设计进行了一系列的前期介入工作。对ss花园底层带庭院的住户入口，选用几个模式供住户选定，从而有效的控制违章建筑的出现。同时对生活设施、办公用品、人员配置、管理架构制订出详细的计划报集团公司□ss花园的顺利接管，标志着__物业的日趋成熟，也证明我们的管理水平正在不断提高。

七、加强财务管理

我们公司的物业管理工作是集团公司房产售后服务的延续，是亏本经营的单位，如何降低成本，提高经济效益，努力减少亏损，这是摆在我们面前的首要工作。在物业管理整个运行过程中，我们通过多方位面开源节流，以有偿服务增加收入来弥补物业公司的支出。如与广东电信公司签订了《宽带网lan□入区协议，已收入三万元代理费、接受洁雅公司进入

小区开展洗车服务、接受戈德自动售货机服务、“物业小区收费管理系统”服务、“龙享装饰材料公司”小区阳台罩配套服务、“立体眼镜销售”服务、“住房装修贷款按揭”服务、代理“财产保险”服务、“代订报纸”服务等。在开源增收的同时，我们还非常注意节约一切开支。如与平安保险公司签订的“公众责任险”服务协议，原来用一次性2.5万元的保费仅保游泳池的意外险，现在只用1.5万元的保费，就保了__物业公司属下的13个小区和会所的“公众责任险”。同时，严格控制各小区的日常用品物品申购，做到有申报计划，有跟踪去向，尽量做到物尽其用不浪费。

八、存在问题

1、花园：

(1)柴油机房排气管布置在楼梯内管井再通至天面，管井内线路较多，柴油机组长时间运行时，排气管温度将使线路烫熔烫伤。排气管外要加石棉保温层或考虑重新安装管道。

(2)柴油机组电源柜，原只安装1个总空气开关，控制4台电梯及管理处物业用电(包括泵房)，这五个用电点应分装五路控制开关，安装在柴油机房内，以减少发生故障或检修时停电的范围。

2、阳光二期：

柴油机房在柴油机组运行时噪音过大，要进行消声降噪处理。

3、各小区平面示意图、消防配套、退装修押金、各小区梯号、117条楼梯重新油漆、电话初装费。

绩效管理半年总结报告篇五

新时期基层农经管理工作面临着新的机遇和挑战。我国农业经济管理工作在取得巨大成就的同时,也存在着一些问题,承受着严峻的挑战。今天本站小编给大家整理了农经管理半年工作总结,希望对大家有所帮助。

半年来,我中心以科学发展观为指导,着力强化农村财务监管、积极引导培育农民专业合作社示范社建设,进一步完善农村土地承包经营权流转、加强对农民负担的监督,规范县乡农村经济综合服务大厅工作流程,认真细致地对群众反映的问题进行了审计,重点做好土地确权试点工作,为全县稳定和发展起到了积极的促进作用。具体讲,我们主要做了以下几方面工作:

一、以网络为载体,加大“三资”管理透明度

上半年,我们充分利用阳光农廉网,加强对农村三资的管理,做到了对农村“三资”管理规范化、监督常态化。

在资源管理上,我们及时对村发包的合同入网,上了台帐。

在资金管理上,我们进一步完善了各项制度,用“一个中心,两级审核,三权不变,四位监督”保障集体资金健康运行。一个中心,就是在各镇(乡、区)依托农经站建立农村会计服务中心。两级审核,就是村、镇(乡、区)两级对村集体财务审核记账。三权不变,就是集体资金的所有权、使用权、收益权不变。四位监督,就是做到村级民主监督、乡镇审核监督、县级审计监督、网络公开监督。

在资产管理上,实行一网五制。一网就是给全县10个乡镇220个村都设立了一个阳光农廉工作页面,将集体资产全部上了农廉网。五制就是实行台账制、公开制、竞标制、合同制、责任制。台账制就是在农廉网上建立了集体固定资产明细台账;公开制就是对集体资产的使用情况在农廉网上公开;竞标制就是对集体生产性资产使用,进行公开竞标,将竞标结果

在农廉网上公布;合同制就是对集体资产的使用实行合同化管理,将签订的合同在农廉网上公布;责任制就是对公益性资产管理的责任人在农廉网上公示。

二、以促进农村经济发展为目的,加强土地流转管理

为盘活土地资源,结合农业产业发展实际,我们创新四三工作机制促进土地流转。一是建立三级土地流转推进机制。县、乡、村都成立了土地流转领导小组。县政府出台了《关于推进农村土地承包经营权流转的实施意见》和《关于鼓励和扶持农业产业发展促进土地有序流转提高土地规模效益的意见》。二是建立三级土地流转服务机制。县、乡、村都成立了土地流转服务机构。县有农村土地流转服务中心,重点为跨乡镇土地流转提供服务;乡镇有农村土地流转服务大厅,为辖区村的土地流转进行信息收集登记发布、土地收益评估、合同签订鉴证等服务;村有土地流转服务站,村会计兼任信息联络员,向镇土地流转中心报送土地流转供求信息,做到有机构、有人员、有办公场所、有相应设施,确保工作有效开展。三是建立三级土地流转纠纷调处机制。县、乡、村都成立了土地流转调解仲裁机构。县政府成立了农村土地承包纠纷仲裁委员会,设立了仲裁庭;乡镇成立了农村土地承包纠纷调解庭;村级设立了土地承包纠纷调解组,做到了小纠纷不出村、一般纠纷不出乡、重大纠纷不出县。半年来,共仲裁4起土地承包纠纷案件。四是建立三级土地流转风险保障机制。县、乡、村都筹集资金建立土地流转风险金。县政府从每年全县国土出让收益中拿出2%;鼓励村集体组织从村集体经济收入中拿出一定数额资金共同建立农村土地承包经营权流转风险保障基金,保障流转土地的农民在遇到大的灾害时利益不受损害。

目前,全县土地流转面积12.9万亩,占耕地面积的24.3%,涉及农户2.01万户,占全县耕地承包户的31%,规模以上(50亩以上)土地流转5.8万亩,涉及蔬菜种植和畜牧养殖等方面。流转后的土地,亩收入增长了15-20倍,每亩收入达到8000元以上。

三、以农民增收为目标，加力推进农民专业合作社健康发展

我们按照“建组织、兴产业、富百姓”的思路，坚持强力推进，快速发展，着力提高，狠抓全县农民专业合作社的发展。截至20xx年6月底，全县已发展各类专业合作社407个，按行业划分：蔬菜138个，养殖103个，果类54个，药材33个，粮食39个，农机服务业22个，其他18个。注册资金达7.5亿元，入社农户达1.8万户，合作社行政村覆盖率达到100%。

今年上半年，我中心紧紧围绕工作安排意见，以“阳光农廉网络建设”为重点，按照运办发35号文件关于《在全市建立阳光农廉网络公开监管体系工作方案》的通知精神，从元月份开展工作以来，我中心全体人员积极配合，努力工作，加班加点，在五个多月的时间内，较好地完成了网络建设、业务培训、工作指导等各项农经工作任务。简要汇报如下：

一、阳光农廉网络公开建设情况

目前，我市阳光农廉网络建设工作实现了硬件设施到位，公开内容到位，人员配备到位，网络管理工作到位，基本达到了运城市农廉网络建设工作的要求。

1、硬件设施配备全部到位。这次农廉网络体系建设，我市财政共投入资金85万元。全市共有农廉公开窗口11个，分别设在“永济市市民服务中心”和全市十个镇、街道农村会计服务中心。我市在十个镇、街道窗口统一安装了58英寸液晶电视10台，电子触摸屏10台，电脑20台，一体机10台，打印机10台，在市农廉公开窗口安装63英寸的大彩屏液晶电视1台，电子触摸屏1台，电子扫描仪1台，电脑2台，专门配备专用互联网服务器1台，配齐了农廉网络所需的全部设备。

2、公开内容到位。市直36个农廉成员单位及镇、街道、村级组织严格按照运办发35号文件要求，将公开内容报送给市农廉办，并由农廉办审核完毕后，全部上传在我市的阳光农廉网

上。在运城市农廉网上，“永济市农经信息网、永济市农廉监督网”、“农村土地流转服务平台”、“农村集体财务公开平台”、“农村信息资源共享平台”、“农廉工作公开平台”、“农村三资管理监控系统”、“农村土地承包与流转管理系统”等七个版块的内容已全部按要求输入到位。

3、人员配备到位。我市每个乡镇都配备了两个微机员，目前，我们提出了更高的要求，要求会计服务中心的所有工作人员都要懂电脑，会操作。在工作中及时把业务素质高、能吃苦、善钻研的人员调整到农廉窗口，保证了各种数据、资料的及时录入。

二、各项农经工作完成情况

1、搞好培训，推进规范管理。

今年上半年，我中心配合阳光农廉网络公开建设，积极做好各镇、街道和农廉成员单位的主管领导和微机员培训达二十余次，并且还亲自下到乡镇，针对不同问题进行单个教练，是他们熟悉农村会计知识，熟练掌握阳光农廉网络软件的使用和输入。同时我们还对全市农民专业合作社的负责人进行了为期两天的全面培训，通过培训，使合作社负责人增强依法办社、依法维权意识，提高了合作社经营管理和水平。树立了十个典型模范农民专业合作社，积极开展“生产标准化、经营品牌化、管理规范化的社员知识化、产品安全化”的五化建设活动，全面推进我市农民专业合作社规范化管理。

2、搭建平台，促进土地流转。

今年上半年，我市依托农村经济管理、农廉公开监管服务大厅的建设，市里建立了农村土地纠纷仲裁庭，十个镇、街道全部建立了农村土地流转服务中心和农村土地纠纷调解庭，为农民土地流转搭建了服务平台，上半年我们共流转土地1亩，有力地促进了我市农村土地流转工作。同时我们还制定了土

地流转服务中心工作职责、农村土地承包经营权流转原则和流转须知、土地流转工作程序等制度，并在各镇办都成立了土地流转工作领导小组，全面开展流转信息发布、合同签订、政策咨询、价格评估、纠纷调处等服务工作。三、四月份我们还完成了省市安排的农村机动地和农村土地流转情况调研任务，写出了详实认真地调查报告□

今年上半年, 在上级主管部门的精心指导下, 在县委、县政府的正确领导及有关部门的密切配合下, 全体农经人精诚团结, 齐心协力, 紧紧围绕县委、县政府的中心工作和我们的本职工作, 以“规范一个体系、落实一个全覆盖、扩大一项奖补、夯实一个基础、提升一支队伍”为主线, 深入落实科学发展观, 扎实转变工作作风, 不断推进农经管理工作上水平, 为促进我县农村经济发展和农村社会和谐做出了一定的贡献。现将半年来的工作总结如下:

一、以规范推进阳光农廉网络建设为重点, 进一步加强和规范农村财务管理工作

1、制度健全, 规范有序, 进一步加大阳光农廉网络宣传力度

半年来, 在市、县领导及主管部门的精心指导下, 全县阳光农廉网络监管体系充分发挥其作用, 下大气力, 着力规范阳光农廉网录入内容, 达到了预期目标, 促进和维护了农村社会的稳定。

阳光农廉网络公开的核心是农村“三资”, 关键是公开透明。建立阳光农廉网络公开监管体系, 就是充分发挥现代信息技术手段, 依托互联网, 形成一个上下互联、左右互通、及时公开、便于查询的涉农信息平台。尤其是农村“三资”管理信息公开平台, 关系到群众切身利益的低保、优抚、退耕还林、农机具补贴、粮食直补、土地发包等相关内容和党的惠民政策和致富信息都已录入发布。通过阳光农廉网络的规范运行, 农民群众随时随地都可以上网查询, 真正做到了群众

足不出户，就能了解到想要知道的事情，让群众最大限度地享有知情权、参与权、管理权和监督权，密切了党群干群关系。

我县阳光农廉网络公开工作通过各种形式宣传阳光农廉网络，采取各乡镇悬挂条幅、刷阳光农廉标语、发放征求意见表进村入户、家家宣传等方式做到家喻户晓，让农民群众积极参与，真正让农民群众了解阳光农廉网的作用。不断完善和充实阳光农廉网络公开的内容，使阳光农廉网络公开工作更贴近群众，方便群众，服务群众。针对网上录入存在的问题，对各乡镇业务人员集中培训、下乡现场指导，保证了阳光农廉网各版块上传内容的全面性、真实性和及时性，确保录入内容规范完整。

2、继续抓好农村财务审计工作

上半年，我们对古魏镇村级干部进行了离任审计，共审计了17个行政村、一个自然村。在审计过程中，得到了乡镇党委、政府的大力支持，农经站的积极配合。同时，在各村张贴审计公告，对各村账务进行了公布，广泛征求群众意见，并对审计结果进行了公示，审计涉及资金总额8000余万元，对审出的违纪问题，已按照《山西省农村集体经济审计暂行条例》等规定进行了处理，对发现个别村不及时到镇农村会计服务中心报账，要求其限期改正。通过审计，提高了农村财务管理水平，规范了财务行为，改善了干群关系，保证了村级财务的民主管理、民主监督，维护了集体经济的健康运行。另外，还对古魏镇与学张乡的组级审计进行了协调指导，并对古魏镇三道斜村的财务上访问题进行了审计。

通过这次审计，一是增强了村干部的纪律意识，真正体会到了上级部门对村级财务的重视；二是较好的推动了农村财务民主管理进程，在审计中大力宣传财务管理公开化，民主化的重要性和有关政策，充分调动了农民群众监督的积极性；三是村干部积极配合以及村民的参与和监督，为继续搞好村级干

部任期经济责任和离任审计工作，强化村支部村委的财务管理意识，规范村级财务支出奠定了基础。

二、以落实全覆盖工程为重点，指导和促进农民专业合作社又好又快发展

根据全县经济工作会议和县xx届人大二次会议精神，发展规范农民专业合作社已被列入20xx年全县政府重点工作。我们按照“加快培育一批、积极改造一批、努力规范一批、着力提升一批”的工作思路，采取“宣传引导、培育改造、规范提升、优惠扶持”等一系列措施，抓培训、抓规范、抓重点、抓扶持，有力地促进了全县农民专业合作社的发展。

4月份，在县城主街道大力宣传《山西省农民专业合作社条例》。通过悬挂条幅、发放宣传资料、设立咨询点等形式，让广大农民群众对农民专业合作社有更深入的了解。4月上旬，陪同县人大代表视察调研了农民专业合作社，并在芮城县第xx届人大第六次会议上就农民专业合作社做了专门汇报。完成了农民专业合作社信息系统的录入工作。6月份，组织优秀农民专业合作社参加了全省“农超对接”培训班。做好新成立农民专业合作社的登记建档工作。我县大学生村干部创办合作社有4家；合作社内部资金互助金额260万元；参与土地流转合作社8家，流转面积3000亩；20xx年已完成了农民专业合作社行政村全覆盖任务。

截止20xx年5月底，我县在工商部门注册登记的农民专业合作社499个，其中今年新发展20个。其中：种植业296个，畜牧业155个，渔业2个，林业2个，服务业26个，其他18个。合作社大部分集中在种植、养殖业上，农民从事农业生产的组织化、集约化水平得到较大提高。合作社的发展，推动了一村一品专业村的建设。目前，我县一发展一村一品专业村15个，有力的推动了全县特色产业规模化的进程。

我县惠丰果品、一七三苹果、树家山香椿、周林蔬菜、惠民

柿子、聚源核桃、陶香花椒、华兴红枣、农乐韩国梨、老山土鸡、金果丰苹果、昆峰红枣、润原果品、永绿大棚蔬菜、帅洁苹果、永乐芦笋、春云药材等农民专业合作社成立时间普遍较早，具有一定规模，已辐射带动了周边一大批农户，具有良好的经济效益和社会效应，受到广大人民群众称赞。

三、以落实“一事一议”财政奖补为重点，进一步加大农民负担监管工作

年初，在全县的农经工作会议上，我们安排部署了今年的减负工作，认真落实“四项制度”：涉农收费的公示制度；农村学校收费的一费制；报刊费用限额制；如果出现由于加重农民负担而发生案件的情况，对相关领导人要实行责任追究制度。严把“三关”：严把负担审批关；严把政策落实关；严把监督关。各乡（镇）、各有关职能部门借助阳光农廉网平台，构建农民负担预防和控制的制度体系，使党的各项强农惠农政策得到较好的落实，进一步密切了干群关系。减轻农民负担形势总体平稳，上半年无一例越级上访和农民负担积案。

1、探索建立了“一事一议”筹资筹劳的新机制。为了更好更快地兴办农村各项事业，大力推进我县社会主义新农村建设，同时又能够做到不向农民乱收费。按照一事一议财政奖补的工作要求，与财政部门一起健全了我县一事一议财政奖补的各种制度，规范了一事一议议事程序。年初，利用一个月时间，按照一事一议档案管理制度。4月份，顺利的接受了市一事一议领导组的验收，受到了一致好评。对20xx年126个村档案进行规范，村级自查，乡（镇）复查，县级抽查的形式，验收合格后装订成册。5月份，结合今年县上环保连片治理村、小型水利重点村及村组织迫切需要建设的项目，我县10个乡镇共有82个行政村作为第一批“一事一议”实施村，在项目审核中严把“公开公示关、议事程序关”，初步建立起了农村事业发展“一事一议”筹资筹劳的新机制，为今年一事一议财政奖补工作的顺利开展奠定了良好的基础。

2、继续借用阳光农廉网的平台作用，发挥网络监管作用。今年上半年。各乡镇及县直涉农单位本着标本兼治的原则，监测、监督和涉农收费“公示”机制，逐步建立一事一议筹资筹劳信息化网络平台。对农民关心的粮食直补、农机具补贴、转移支付、退耕还林、征收补偿、五保户和救济户，一事一议的实施方案和分户清册等各项惠农政策的发放依据、标准，涉农单位的收费项目依据、标准等都一一上网公布，督促涉农单位及时公开。让“权力在阳光下运行”老百姓知道该收的是什么项目，标准多少，这样老百姓心中有一本明白账。

3、深入调研，探索新时期增加全县农民人均纯收入的新途径□
20xx年，国家的惠农政策多，气候条件好，夏粮丰产已成定局，我县农民收入出现喜人景象：人均纯收入预计可达到6906元，涨幅为15%，1--4月份完成2275元，比上年同期1875元增加400元，涨幅为21.3%。从速度看，年农民人均收入增长速度实现了近五年来的飞跃，完成今年的市县指标没有问题。今年我县农民增收呈现新的特点：

一是农业生产经营收入增速继续回升。农作物的销售渠道得到拓宽，在制种业上，选择有信誉及较高科技保证的种子公司，加强协作，共谋发展，上档次，增效益，有力的拉动了我县农民纯收入的增加。

二是农民二三产业生产经营性收入显著增加。由于龙头企业带动作用，有效的促进了第二产业的发展。工业企业工资普遍增长，农民收入显著增加；外出务工人员继续增加，工资性收入成为人均纯收入增加的重要原因之一。

三是农民收入来源呈现多元化特点。财产性收入、转移性收入与农民收入保持同步增长态势，这也是农民人均纯收入大幅度增长的原因之一。

四、以着力推进农村土地流转工作为重点，稳定和完善的农村基本经营体制

1、加大法律法规的宣传力度。我们把认真宣传《中华人民共和国农村土地承包法》和《山西省实施〈中华人民共和国农村土地承包法〉办法》及《中华人民共和国农村土地承包经营纠纷调解仲裁法》等法律法规政策，作为开展农村土地承包基础性工作来抓，同时还下发了《芮城县农村土地承包经营权流转管理办法》。通过发放宣传资料、悬挂宣传标语和过路横标等有效形式，大力宣传农村土地承包经营权流转的重要意义，积极引导农民群众学法、守法、依法维权，不仅提高了农村基层干部和群众管理与经营土地的观念，还为促进农村土地流转工作奠定了坚实思想基础。

2、认真抓好各项土地承包政策的落实。根据省、市有关土地承包精神的要求，积极起草农村土地经营权流转管理意见及流转程序，进一步加强农村土地经营权流转的管理，完善农村土地经营权流转程序，提高农户土地流转的法律意识，自成立农村土地流转中心以来，规范土地流转合同0.83万份，积极完善土地管理制度，规范农村土地承包经营流转，使其在稳定家庭承包经营制度的前提下，按照依法、自愿、有偿的原则进行流转。我县农村实行家庭承包经营的农户8.84万余户，承包耕地面积68.6万亩。自20xx年以来，通过转包、出租、转让等土地流转方式，全县共流转土地7.9万亩，占耕地面积的12%，涉及农户3.8万户。近年来，我县共签订土地承包合同8.28万份。

五、以强化党风廉政建设为重点，坚持标本兼治、惩防并举，完善农经基础性工作

一是落实党风廉政建设责任制，完善制度体系。在深化党风廉政建设过程中，坚持“一把手负总责，分管领导各负其责，一级抓一级，层层抓落实”的原则，健全领导机构，明确职责范围，把落实责任制工作提到了重要议事日程。

二是认真开展党风党性党纪教育，筑牢拒腐防变的思想道德防线。在推进党风廉政建设工作中，坚持教育为先，预防为

主的原则，把对干部的思想政治教育和组织领导学习放在首位，开展经常性理论教育。

三是加强廉洁自律，接受群众监督，促进了领导干部廉洁从政。年初组织每位班子成员结合各自的工作实际，作出了个人的廉洁自律承诺书，主动接受广大群众的监督。全体领导班子认真落实党风廉政建设责任制，半年进行一次述职述廉，接受干部群众监督。

四是盯死“两个层面”，筑牢反腐防火墙。一方面班子成员严格执行《中国共产党纪律处分条例》和《中国共产党党内监督条例(试行)》增强廉洁自律、依法行政。重大决策严格按照民主集中制原则，实行民主决断，科学决策。另一方面坚持“严格教育、严格要求、严格管理、严格监督”的原则，突出中层干部的监督管理。组织落实民主生活会制度，认真开展批评和自我批评，及时检查执行党风廉政建设责任制情况和干部廉洁从政情况。

半年来，我们虽取得了一些成绩，但面对新形势，农经工作仍面临着许多新情况，如：土地纠纷多、审计兑现难、农民专业合作社发展资金匮乏等问题，影响农经工作的顺利开展。下半年，我们要继续坚持促进农民增收、维护农村稳定的工作思路，进一步规范农村会计委托代理制，加强农村财务管理，继续推进阳光农廉网络规范化建设，强化审计监督；规范发展一批带动能力强的示范农民专业合作社，形成“一村一品”“一县一业”的发展格局，争取上级各部门的扶持，加大“农超对接”“农企对接”力度，扩大产品的知名度和影响力；继续加强农村土地承包管理工作，重点要搞好土地确权登记；加大农民负担监管力度，继续推行“一事一议”财政奖补，不断强化农经工作的监督管理和执法效能；继续着力于农经体系建设，加快农经系统参公步伐。总之，下一步我们要大胆创新，扎实工作，为推动我县农村经济工作再上新台阶，为建设文明、富裕、和谐的新芮城作出积极的贡献，为建设生态文明县贡献力量！