最新小学数学课听课评语优缺点(模板5篇)

总结的内容必须要完全忠于自身的客观实践，其材料必须以客观事实为依据，不允许东拼西凑，要真实、客观地分析情况、总结经验。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

对标管理工作总结篇一

薪酬管理是企业整体人力资源管理体系的重要组成部分□emba□mba的主流商管教育均对人事薪酬管理体系建设有所介绍。薪酬管理包括薪酬体系设计与薪酬日常管理两个方面。薪酬管理应达到以下三个目标，效率、公平、合法。机会公平指组织赋予所有员工同样的发展机会，包括组织在决策前与员工互相沟通，组织决策考虑员工的意见，主管考虑员工的立场，建立员工申诉机制等。一级对应的是，“欠资格上岗”，二级对应的是“期望”，三级对应“合格”，四级对应“胜任”，五级对应“超胜任”。

薪酬管理的管理目标

薪酬要发挥应有的作用，薪酬管理应达到以下三个目标，效率、公平、合法。达到效率和公平目标，就能促使薪酬激励作用的实现，而合法性是薪酬基本要求，因为合法是公司存在和发展的基础。

(1)效率目标

效率目标包括两个层面，第一个层面站在产出角度来看，薪酬能给组织绩效带来最大价值，第二个层面是站在投入角度来看，实现薪酬成本控制。薪酬效率目标的本质是用适当的薪酬成本给组织带来最大的价值。

(2)公平目标

公平目标包括三个层次，分配公平、过程公平、机会公平。

分配公平是指组织在进行人事决策、决定各种奖励措施时，应符合公平的要求。如果员工认为受到不公平对待，将会产生不满。

员工对于分配公平认知，来自于其对于工作的投入与所得进行主观比较而定，在这个过程中还会与过去的工作经验、同事、同行、朋友等进行对比。分配公平分为自我公平、内部公平、外部公平三个方面。自我公平，即员工获得的薪酬应与其付出成正比;内部公平，即同一企业中，不同职务的员工获得的薪酬应正比于其各自对企业做出的贡献;外部公平，即同一行业、同一地区或同等规模的不同企业中类似职务的薪酬应基本相同。

过程公平是指在决定任何奖惩决策时，组织所依据的决策标准或方法符合公正性原则，程序公平一致、标准明确，过程公开等。

机会公平指组织赋予所有员工同样的发展机会，包括组织在决策前与员工互相沟通，组织决策考虑员工的意见，主管考虑员工的立场，建立员工申诉机制等。

(3)合法目标

合法目标是企业薪酬管理的最基本前提，要求企业实施的薪酬制度符合国家、省区的法律法规、政策条例要求，如不能违反最低工资制度、法定保险福利、薪酬指导线制度等的要求规定。

对标管理工作总结篇二

“绩效管理”顾名思义就是对企业希望达到的业绩、效益、成果进行管理行为，是针对组织、部门和个人的工作业绩或贡献情况进行的一个综合管理与评价形为。所谓管理说白了就把复杂的事情简单化，把简单的事情可操作化，把可操作的事情可度量化，数量化，把数字化的事情可考核化，虽然绩效在不同的组织、部门、同一组织不同岗位有不同的目标，但对于以营利为目标的企业来说就是其最终经营成果，就是利税，由此我们可推衍出“绩效管理”就是围绕企业目标，对完成目标的各个组织、团体和个人进行指标分解、跟踪、检查、考评、奖惩的一系列过程。

企业作为一个营利组织，利税只是企业总目标，为实现这个总目标，不但要有一定的资源，还要将总目标分解不同阶段和部门的分目并，并逐个落实，如产品品种、销售量、价格、资源(人、财、物)、成本、费用、时效等，而这些都要逐个落实到完成目标的各个具体团体或个人头上，正所谓“千斤重担人人挑，人人头上有指标”，这些落实到组织、个人头上的指标我们统称为绩效，企业对指标分解、监管、评价以及随之带来的奖惩过程，称之为绩效管理。

在组织、团体、个体三个层面上，层面不同，目标要求也不同，绩效所包含的内容、影响因素、实现方法、管理方式及其测量方法也不同，正因为这些不同就构成了一个绩效管理体系。理查德·威廉姆斯在其《组织绩效管理》一书中指出：“绩效管理是把对组织的绩效管理和对员工的绩效管理结合在一起的一种体系。”这个体系包括对企业战略目标制定、目标的层层分解、业绩评价、绩效激励等，最终目标是激励组织、员工努力完成、超额完成分配给自己的绩效指标，从而实现企业的目标。

既然企业绩效管理最终目标是企业利润，管理的最有效手段又是数量化，尽管具体到某个组织、团体、个体上其绩效目

标各不同，既有定量指标也有定性指标，但这些评价指标中最有说服力的、与企业最终目标最接近的还是产、销量、成本、费用、利润等财务指标。从企业绩效管理的整个过程来看，无论是企业绩效目标的制定、指标分解、绩效指标统计、绩效考核与评价、绩效激励等都离不开企业财务，企业财务部门应积极地利用自身的专业和有利条件参与到企业绩效管理之中。

一、财务部门必须参与相关绩效指标制定

无论是对组织、部门或个人的绩效管理，首先应给定一个绩效目标，而且这个目标肯定得围绕企业利润来给定，其中不少是以数据来表示的，包括企业产值、增加值、利润、税收、劳动生产率、成本、费用等，这些指标都可以通过财务来汇集、计算，也只有通过财务部门来汇集和核算，不可能去另设一个专门的绩效管理部门来汇集和计算。

财务部门在产值、成本、费用、利润、增加值等的规划制定过程中有其独特的优势，企业的各项历史财务资料也相对齐全，制定部门、个人绩效时也必须用到这方面的历史资料，另外绩效管理目标箭指企业利润，财务部门是企业利润的计算者，对影响利润的诸因素、计算方式都掌握全面，只有财务部门参与进来才能保证绩效指标制定不偏离企业最终目标。

二、绩效目标的分解应与企业财务预算相结合

企业预算是为实现企业预期利润，规划企业在未来的一定时期内为实现利润目标所需的各项资源，应达到的销售量、价格、材料消耗、成本(材料、工资、各种费用)、资金等，具体制定出每个部门、环节应实现的目标，也就是将企业利润目标所应达到的条件逐个分解到各个时期、各个部门、各个人身上，用以来保证企业利润目标的实现，如假设企业要实现目标利润100万元，就必须实现产品销售毛利润200万元，三项费用控制在100万，要实现销售毛利200万元□a□b□c产品

各必须实现多少，各产品实现毛利又必须实现销售量(包括各等级品销量)多少、销售价格是多少、成本控制在什么个水平等，成本又包括消耗量、成品率、材料进价、工资等等，三项费用也是如此，完成这些目标需要什么资源(人、财、物)，需逐项落实到部门、个人身上，财务预算和绩效管理都是这样通过一级一级的分解，从而实现“千斤重担从人挑，人人身上有指标”。

当然企业预算管理所分解出来的指标不能完全替代企业绩效管理所需的指标，预算管理所分解指标都是可以用贷币计量的财务指标，绩效管理中还有许多不能用货币来计量的非价值指标，如供货的及时性、产品开发的及时性、员工迟到、早退、劳动积极性、主动性、忠诚度等一些不是定量或无法定量的指标，这些指标只能进行定型管理，不属于财务的范围。绩效管理中虽然有定量指标和定型指标之分，但最有说服力的还那些可以通过财务来汇集的定量指标。

绩效管理与财务管理都须根据企业目标来分解指标，绩效管理中很多工作都是与企业预算管理相重叠的，特别是在以价值为基础的所有计量指标都是相同的，这两项工作完全可以结合起来，也只有结合起来才能使企业的所有管理工作都统一到企业目标上来。

三、财务部门应配合绩效管理所需进行财务管理

企业管理是以财务管理为中心的，但财务管理并不是孤立存在于企业之中，还有包括绩效管理等许多管理构成企业管理的一个完整管理体系，在这个体系中各项管理之间相互依存，相互作用，只有相互配合才能使整个企业管理效能得到最大发挥，如果将企业管理比喻成一张网，利润是这张网的纲，纲举目张，所有的管理都是围绕企业利润目标来进行的。

企业财务与会计有一套专门的核算方法，国家财政、财务规定虽然严格地定义了各项确认、记量、记录和报告方法和各

项财务指标内涵，但这些并不影响财务核算与绩效管理相结合。绩效管理可能更多地要求将计量指标分配到具体每个部门或人员身上，财务管理只要求对整个企业进行统一核算，分类计量与报告，如管理费用财务制度规定只要求对折旧、工资、修理费、业务招待费等进行分类核算，不要求分部门或个人进行核算，但这并不影响财务在核算之中既按照财务核算要求进行分类统计，又按照绩效管理要求进行分部门或个人进行核算，这样核算虽然增加了财务部门一些工作量，但这不是不能做的，特别是现在采用财务电算化后，要做到既分类又分部门或个人进行核算已是一个很简单的事。

财务部门应积极参与到企业绩效管理之中，利用自身会计核算物长和全面了解企业经营信息特点这个有利条件，配合企业绩效管理部门工作，参与到其中，以发挥财务在企业管理中的最大效用。

如果把企业经营发展比喻为一栋大厦的建设，除了需要足够的钢筋、水泥、砖瓦外，更需要全套的施工图样，包括建筑施工图、结构施工图和建筑设备施工图等等一系配套图纸，财务管理与绩效管理是其中的重要两套图纸，要能很好地将其附之实施，还是在制图时统盘考虑为好。

对标管理工作总结篇三

第一条：为强化绩效意识，加强裕龙物流对员工绩效结果及其形成过程的有效控制，特制定本制度。绩效管理与绩效考核的宗旨在于：

1.考察员工的工作绩效；

2.作为员工奖惩、调迁、薪酬、晋升、退职管理的依据；

3.了解、评估员工工作态度与能力；

4.作为员工培训与发展的参考；

5.有效促进员工不断提高和改进工作绩效。

第二条：绩效管理是指上级为不断提高和改善下属员工职业能力与业绩所做的管理活动。

第三条：绩效考核是指上级对直接下级的工作结果进行定期评估，是绩效管理的重要环节。

第四条：绩效管理与绩效考核是各级直线管理者不可推卸的责任，人力资源部负责指导、监督，并提供技术方面支持。

第五条：绩效管理与绩效考核档案，是公司人力资源管理的.基础性材料，必须妥善保管。

第六条：本制度规定的绩效管理与绩效考核对象：控股公司及下属公司中高层管理人员及一般员工（计件制员工除外）。

第七条：本制度规定的绩效管理与绩效考核的责任主体是有直接下属、并对下属承担直接管理责任的各级管理人员。

第八条：各级管理者必须强化对绩效管理与绩效考核的认识，牢固树立绩效管理与绩效考核的责任意识，包括：

1、员工的业绩就是管理者的业绩；

2、各级管理者是员工责任的最终承担者；

3、不断提高和改善下属的职业能力和工作业绩，是管理者不可推卸的责任；

4、在绩效管理与绩效考核过程中，管理者必须与下属沟通，保证下属高度的参与性。

第二章绩效管理与绩效考核的程序和实施办法

对标管理工作总结篇四

为了全面提高员工整体素质，强化公司的创新和持续发展能力，不断增强公司的核心竞争力，前钢在企业内部建构形式多样的学习型组织。通过培育学习文化知识岗位技能，不断引导全体员工养成终身学习的良好习惯，为公司的不断发展提供保障和支持。各单位根据本部门业务或工作及未来发展需要，并结合员工知识结构特点开展学习活动，或开展读书活动，或组织讨论会，公司提供提供必要的资源支持。为巩固各单位学习成果，各相关职能处室根电气焊、钳工和管理五个专业系统进行强化培训。在专业培训中理论和实践相结合，以技能培训为主，穿插定量的管理课程培训。为达到最优的培训质量，培训过程中生产副总助理及企划部专人全程进入课堂一同接受培训，观察培训效果，及时对培训安排进行调整。经过培训，绝大部分员工掌握了相关专业系统的常用技能、技巧，培训达到了预期目的，达到或超过三级工水平。

操检合一

为提高员工综合技能水平，培养复合型技能人才，公司号召并组织公司员工进行“操检合一”技能培训工作，各分厂纷纷响应号召，积极组织培训工作。通过公司及分厂领导的大力支持和参加培训人员的努力，自20xx年4月起至今，已有1770余名员工参加并通过了公司组织的相应技能考试。“操检合一”技能培训不但提高了员工的综合技能水平，而且使员工意识到学习的重要性，从而促使更多员工积极学习，在公司内部逐渐形成良好的学习氛围。

对标工作开展后，公司在内部管理方面有了较大幅度的提高，同时将自动化和信息化技术引入生产和能源管理系统，即提高生产作业率，同时大大提高公司经济效益，装备及各项技

术经济指标水平也取得了很大的进步。

1、依托科研院所，提升技术水平及研发能力

20xx年前钢集团经廊坊市科技局批准成立了首批市级企业研发中心，同时配备了高标准的实验室。同年前钢集团与中国科学院过程研究所达成合作协议，成为该研究所钢铁中试基地，前钢有中试基地最终研究成果的优先使用权。前钢集团以应用中科院研究成果为契机，积极引进吸收消化国内外先进技术，特别在能源环保等领域利用自身优势，挖掘企业内部存在的问题，组织科研攻关，攻克一批节能减排关键和共性技术。

1)为实现负能炼钢，引进吸收国内先进技术，研制炼钢转炉烟气治理及煤气综合利用技术，获得省科技厅100万元奖励。

2)为降低炼铁工序能耗，引进并消化吸收高炉炉顶煤气余压透平trt发电技术，降低煤气总管网压力，实现吨铁发电28kwh/t的目标。

3)为推进节能减排工作，以中科院技术作为支撑，研究mgo-cao湿法烧结脱硫技术，实现年减排so21072吨目标。

4)为推广清洁生产示范工程，引进转炉渣及高炉渣双掺超细粉技术□20xx年建设年产100万吨双掺超细粉项目□20xx年投产运行。

5)引进中水反渗透除盐技术，建立了360t/h净化水生产系统，为利用社会污水，减少地下开采量，迈出了重要的一步。

6)大力推广应用变频调速技术和谐波减震技术，提高了电力使用的功率因数，减少了低载高消耗电流的浪费。

7)不断改造供水系统，建立循环水分类处理装置，基本做到

了根据不同用水对水质的不同要求。将补给的新水经过数次循环、分级使用，使吨钢耗新水指标降到国内先进水平。

2、深挖内潜，优化炉料结构，提高精料水平

首先，从原燃料入厂质量入手，提高入厂质量标准，建立严格考核制度，凡是不合格原料拒绝入厂。其次，控制中间过程产品，主要是通过优化工艺过程，制定严格工艺制度和工艺流程，为烧结、球团、铁水、钢坯和石灰等中间产品保驾护航。为了保证烧结质量，采用提高料层厚度和控制点火温度及小球烧结工艺，实现亚铁稳定率达到90%以上，转鼓指数达到78%以上，固体燃料低于45千克；为确保铁水质量，炼铁高炉操作采取高压炉顶、高风温、低硅冶炼和富氧喷煤等技术，从而实现焦比低于360千克，综合燃料比低于510千克，热风温度1180℃，达到清洁生产国内先进标准；为了确保钢坯质量和清洁生产技术指标实现，我们借鉴国内先进经验，自主研发60吨顶底复吹转炉工艺和溅渣护炉技术，即提高环境质量又提高了产品质量。

3、与时俱进，淘汰能效低的用能设备

1)蓄热式加热炉全烧高炉煤气、加热炉全部采用蓄热式燃烧技术，并对加热炉燃烧系统进行了改进，燃烧状态大幅度改善，热装热送率达到80%，吨钢工序能耗达到了同行业的较先进水平，有效节约了资源。

2)投资700万元增加电网滤波器，其中轧一、轧二、轧三生产线各安装三组10kv .....(未完，全文共3753字，当前仅显示2197字，请阅读下面提示信息。

对标管理工作总结篇五

第二条：制定绩效目标：各级主管根据公司对员工要求和期望以及上一考核周期的考核结果，在与各部门和员工协商的

基础上确定本考核周期工作目标。

第三条：中高层管理人员的考核内容：

1、本制度规定的中高层管理人员包括公司副总裁、各职能部门经理（或相当）及主管（或相当）；下属公司总经理、副总经理、各职能部门经理（或相当）及主管（或相当）。

2、中高层管理人员的考核依据目标考核与述职报告制度来进行，并对中高层管理人员每个月的关键业绩指标的完成情况进行考核。（详见《裕龙物流目标考核与述职报告制度》）。

3、中高层管理人员的考核内容包括：

3.1关键业绩指标考核：针对由企业关键指标分解而来的个人关键指标的考核；

（该项半年评，半年评时权重为20%；参见附表一和《裕龙物流目标考核与述职报告制度》附表）。

3.3不良事故考核。

第四条：职员的考核内容：

1、职员关键业绩指标考核系统的适用对象为第三条1款规定以外的其他员工。

2、职员的考核内容包括：