

# 最新绩效考核总结报告(精选7篇)

在当下社会，接触并使用报告的人越来越多，不同的报告内容同样也是不同的。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编为大家整理的报告范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 绩效考核总结报告篇一

第一段：

政府绩效考核是一项以强化政府职能、提高服务质量为目的的工作，是对政府行政机关的全面检查、评估和监督。多年来，政府绩效考核已经成为我国政府治理体系不可或缺的一部分，通过考核的结果，政府能够了解自身工作中存在的不足之处，并且加以改进。作为一名政府工作者，我参与了多次绩效考核，并从中汲取了许多心得体会。

第二段：

首先，权责明确是政府绩效考核中最为重要的一环。在考核前，部门和人员应该明确自身的职责和义务，以达到明确权责、明确目标和明确责任的效果，从而保证公共事业的顺利推进。同时在考核后，还应当总结自身工作的不足之处，来加强以后工作中的改进。

第三段：

其次，过程管理是政府绩效考核中另一个重要环节。在考核过程中应该注重各个过程的管理，并对每一个环节进行监控和检验，针对工作中的不足进行积极的反思和改进。同时，还应注重行政效率，使工作流程良好，提高行政效能。

第四段：

再次，对关键绩效指标进行明确定量也是政府绩效考核的重要环节。政府的工作中存在许多取决于绩效指标的部分，因此在考核过程中比较重要。关键绩效指标应当量化且具体化，否则会导致不明确的目标和方向，增加了工作和管理的难度。

第五段：

最后，政府绩效考核是一项多方面的综合性工作。在考核过程中，要注意突出重点任务，以及注重各个方面的指标评判。同时还应合理配置各项资源，以达到合理分配、高效利用的效果，促进长期可持续发展。

总结：

政府绩效考核是一项重要的工作，要在各个方面注重，才能达到预期的效果。权责明确、过程管理、关键绩效指标明确、多方面的综合性工作，是政府绩效考核的重要环节。作为政府机构的一员，我会在今后的工作中，积极应用绩效考核的经验和成果来提高自我水平与组织能力。同时也要不断总结自身在工作中的不足，从而不断加强自我能力提升。

## 绩效考核总结报告篇二

10月份绩效考核已落下帷幕，其中暴露出的诸多缺点和错误，体现了我们的稚嫩和不足。面对如此多的纰漏和缺憾，我们更要以此为鉴，面向未来。经过讨论，共有以下几个方面需要改正和完善，并以此提出解决方法。

第一， 考核过程问题

(一)，我组组员在实行绩效考核时，存在以下三点问题。

1、 第一次绩效考核共分四组每组两位部员，组别较多组员较为分散，导致工作时联系较少，效率低下。

解决方法：应从分工上着手，应该将任务分工到每个人手里，实行责任制，并选出两位组长做统筹工作，谁出问题找谁，以避免工作布置和推行脱节的情况发生，并调动部员的责任感和工作的积极性，减轻工作负担。

2、第一次绩效考核发送的短信格式杂乱无章，导致后续工作进程受到影响。

解决方法：统一短信格式。暂定短信如下：

各位部长好！

本期的绩效考核工作即将拉开帷幕，请各位部长自收到短信起三日内将部长自评表(表一)和部长互评表(表三)认真填写好并发到邮箱上，具体格式请看校学生委员会办公室的小黑板。感谢您的支持与配合。收到请回复。

3、向部长、分管主任发送短信及联络的时候，不注重礼貌用语，恶化了我部部员与其他的关系。

解决途径：在今后的绩效考核中，我们一定要注意礼貌用语，与各位部长建立起良好的关系，同时也要做到不卑不亢，维护监察部的尊严。

(二) 绩效考核中，考评对象和参与考评人员也存在一些问题。

1、不少部长收到短信后并没有及时回复或者没有回复，这给我们进行工作增加了困难。

解决途径：以短信或电话形式再次联系未回复的部长，直到确定部长获悉绩效考核已开始；

还有些部长未能及时将两张表及时上传，或者只上传一张，而使绩效考核后续工作置后，导致整个考核周期拉长，影响

我部门其他工作的进度。

解决方法：希望各位部长配合，支持我们的工作。

2、 部员评分表中也存在敷衍的问题。

解决途径：需要加强现场监督，仍不合格的表格，就要求部员重填，并通知各部长对各自部员进行教育，并可以适当考虑追加部长责任。

3、 分管主任的表格存在两个问题，一是有分管主任只打了总分而没有打考评细则的分数，二是有分管主任打分不注重实际，打分过高乃至全是满分。

解决方法：前一类的情况向分管主任提出后一定能杜绝这一情况的发生，而后一情况由于其评定性质的界限很难确定，对于明显没有尊重实际的就要求重填。

还有一点，分管主任上传表格速度比较慢，希望在以后的考评中，各位分管主任能积极配合。

## 第二，制度问题

本次绩效考核未能充分反映各位部长的工作业绩和能力，需要对制度进行进一步修改。

### (一)制度条款方面

1、 第二章《分则》中对考核内容里部长工作业绩的部分过于弱化，从而造成绩效考核实施过程中对部长的工作成绩重视不足，从而产生了结果不公正的现象。

解决途径：在第七条中增加工作成绩的部分，并作地位上的强化。

2、第十条中考核的八方面内容仍然未能达到充分客观公正考核部长的目的，部长自评、部员评价和分管主任评价都出现了过于主观的无效评价结果。违背了制定制度时通过增加考核对象渠道来增加公正性的初衷。

解决途径：化繁就简，删去部员评价项目，弱化部长自评和分管主任评价的比例，同时增加主任委员团会议评价的内容，通过民主化的评价来增加结果有效性，并通过增强考核诸方面的有效性来增强整个绩效考核的公正性。

3、制度第三节《考核程序》中对具体情况对定太少，有待加强。对部长和其他考核对象的配合问题及在考核过程中出现的突发状况没有做出详细规定。

解决途径：在第十三条和第十四条之间增加一条：

学生干部应当积极配合绩效考核各项工作。如存在学生干部拖延、推辞填写绩效考核表格的情况，考核工作人员有权进行催促；如存在学生干部恶意填写、草率填写绩效考核表格的情况，考核工作人员有权进行无效退回处理；情节严重者，则做零分处理。校学委会主任委员会议有权对学生干部的违规行为做出批评的处罚。

## (二) 评价表格与栏目方面

制度附表在实际操作中出现了栏目虚化、评分模糊化、评价方向重人品轻成绩等问题。1、标准中有大量是评价部长的主观形象，即人品、性格等，而对部长工作能力及工作态度的评分太少。这样就造成评价过程中的偏差，影响实事求是的原则。在部长互评和部员评价中，产生按个人喜好给予评价的现象，打出所谓的“人情分”。更为重要的是，主观形象替代了对部长工作能力及工作态度的考核，使考核的分数不能很好地体现部长的工作效率和工作业绩。这样可能会挫伤一些努力工作的部长的积极性，影响考核的公平性。

解决措施：修改评分标准，减少主观项目，比如团结部员、待人和善等类似内容，提高客观评价分，降低人情比重分，如部长平时工作完成情况等。并建议增加一项集体打分项目，由主任委员和各分管主任集体评分。

2、标准中内容存在过于抽象的问题，比如部长的组织能力和协调能力等概念过于模糊和抽象。还有内容重复的问题，部长的一个考核方面往往从不同角度在各个项目里出现。这样会使评分者感到评分困难，影响准确性。

解决途径：对表格内容进行量化，删除抽象概念，根据各个部门的职能和部长的工作内容列出项目，比如例会工作完成情况，内部活动取得的成绩等；充实表格项目。把重复累赘的内容合并简化，并根据绩效考核工作的经验，填加遗漏的考核方面，力求使标准精准、全面。

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绩效考核汇总总结。

## 绩效考核总结报告篇三

政府的绩效考核是评估政府工作表现的一种重要手段。随着社会的发展和进步，政府的责任和使命日益重大。为了更好地履行职责，政府需要有一个完善的绩效考核机制来确保其工作的合理性和有效性。在这篇文章中，我将结合我自己的工作经验，谈谈我的一些心得和体会。

### 第二段：政府绩效考核机制的思考

政府绩效的考核并不是一件容易的事情。政府机构的相互间影响和社会的复杂性，给考核带来了很大的困难。同时，考核本身也存在一些问题，例如太过于关注数字数据、过分强调结果等。为了改进这种状况，政府需要建立一个更为科学、

更为合理的绩效考核机制，注重考核过程和结果的平衡，确保考核的多维度并保证考核的科学性。

### 第三段：建立完善的绩效考核机制需要全面推进

建立一个完善的绩效考核机制需要政府在多个方面做出努力。政府应该强化考核制度的透明度和公正性，确保考核标准的公正、合理和准确。另外就是加强政府的公共服务和治理能力，使政府的工作更加高效和贴近市民需求，提高政府的满意度和民生指数。最后，政府应该注重对职工和领导干部的能力培养和评估，提高政府职能人员的工作能力和素质，确保政府工作的家族性和可持续发展。

### 第四段：政府绩效考核是建设和谐社会的关键

政府绩效考核是建设和谐社会的关键。政府任何工作的成效都是直接关系到国家和社会的全局稳定。在长远的宏观层面上，政府绩效考核忠实地反映了政府工作的实际成效，同时也为国家和社会发展提供了参考依据。因此，政府绩效考核不仅是政府内部管理的有效手段，也是我们建设和谐社会的需要。

### 第五段：结论

总之，政府绩效考核是一个复杂而严肃的问题，建立一个科学合理的绩效考核机制是保证政府工作合理性和有效性的关键。政府应该在多个方面做出努力，加强政府能力和素质的培养，合理平衡考核过程和结果，确保考核的科学性和有效性。只有这样，政府才能够实现其职能和使命，促进社会的和谐发展。

## 绩效考核总结报告篇四

政府绩效考核是现代政府管理的重要组成部分，是衡量政府

工作效率、提升政治形象和促进政府服务质量的重要手段。政府绩效考核是一项长期性、系统性、动态性的工作，在考核过程中不仅需要政府部门的全力配合，也需要广泛参与社会各方力量的监督和评价。经过一年的考核工作，我认为政府绩效考核在推动地方政府改革、提高政府服务能力和促进社会和谐发展等方面发挥了积极作用。

## 二、政府绩效考核的优势

政府绩效考核的优势在于切实推动地方政府改革，有效提升政府服务的能力和质量。政府绩效考核强调绩效管理，为政府部门量身定制目标管理、服务品质、效益和效率等方面的指标，并通过客观的数据量化反映政府部门的工作成效。政府部门在政府绩效考核中被迫按照考核指标高标准严要求，增强了政府部门的服务意识和服务能力。同时，政府绩效考核以结果为导向，以客观的数据反映政府部门的工作成效，增强了政府服务的透明度和公开性。政府绩效考核强制政府部门向效益和效率转型，增强了政府部门的自我管理能力，提高了工作效率和工作质量。

## 三、政府绩效考核的局限性

政府绩效考核也存在一些局限性。首先，考核指标的制定和考核标准的确定需要各种部门的共同参与，无形中增加了政府绩效考核的实施难度。其次，考核结果依赖于数据来源和数据分析的准确性和完整性，如果数据不准确或不完整，会影响政府绩效考核的效果。再次，考核结果应用的效果和范围仅限于政府内部，考核结果的输出和应用对外沟通和社会反馈有限，容易引发公众的误解和不满。

## 四、政府绩效考核应该如何进一步完善？

政府绩效考核既有优势也有不足，如何进一步完善政府绩效考核是重要的问题。政府绩效考核应加强对考核指标和考核



标准的自主研究和开发，特别是将公众参与和第三方评价的机制引入政府绩效考核组，收集公众的意见和建议，并完善考核指标和考核标准。其次，应优化数据采集和分析的方式，强调数据的完整性和准确性，确保各项指标能够真实反映政府工作的实际情况。最后，应加强政府绩效考核的宣传和应用效果的推广，提高公众对政府绩效考核的认知和信任度，增加参与意愿，为政府绩效考核的完善提供有力的支持。

## 五、总结

政府绩效考核是推动政府改革和提升政府服务能力的重要手段，在实践中也存在一定的不足和局限性。因此，未来需加强政府部门之间的协作和相互配合，同时加强与社会各方面的合作，以共同推进政府绩效考核工作的严格实施和完善，为公众提供更高质量的公共服务。

## 绩效考核总结报告篇五

近期，武汉督察局组织召开绩效管理工作碰头会，就2012年绩效管理中存在的问题进行总结梳理，为切实有力部署2014年绩效管理工作奠定基础。工作小组就去年绩效管理工作的实施情况进行了全面总结，认真梳理分析目前存在的三项突出问题。

### 一、处室绩效管理考核的针对性有待提升

2012年武汉督察局首次采取量化指标的形式，完成了处室绩效管理的量化考核及评优奖先工作。考核的基础评价、领导评价、群众测评以及创优创新加分等口径基本依据部绩效管理的指导思想和操作流程。但由于部绩效管理办法和考核细则是面向部机关司局、土地督察机构以及事业单位等为考核对象，其普遍适用性较强，专项针对性较弱。因此，2014年武汉督察局将进一步细化处室绩效管理，重点加强对核心督

察业务、重要督察工作、督察业务创新的实绩实效考核，突出武汉督察局自选重点工作的考核，实现局绩效考核与处室绩效考核的有效对接。

## 二、绩效管理的日常监督考核机制有待固化

绩效管理的日常监督考核是一项重要的基础性工作，一方面能确保量化指标按照既定时点、措施、目标完成；另一方面固化日常考核机制，定期生成考核结果，可大大提升年终考核的效率和客观公正性。因此，2014绩效管理日常考核不能再简单依附于在线土地督察系统的政务督办功能来实施，必须以局2014绩效管理“一书一表”为基础，及时拆分为处室绩效管理量化指标表，明确处室各阶段工作目标、措施、完成时限等具体考核指标，建立自成体系的绩效管理日常考核机制，以月或季度为周期开展日常考核，生成考核记录，并将日常考核结果累计形成年终考核基础评价，避免年终考核与日常考核的“两张皮”现象。

## 三、绩效考核结果与干部考核的融合度有待深化

绩效管理的宗旨在于充分调动被考核对象的积极性和主观能动性。去年局处室绩效考核结果并未与干部考核直接挂钩，2014年的绩效考核可参照部绩效管理先进单位适当增加干部考核优秀等次推荐比例的相关规定，在进一步完善细化处室绩效管理方法和考核细则的基础上，结合处室绩效考核结果，采取对督察工作实绩突出、成效显著的先进处室，其干部考核的优秀人选给予一定的弹性放宽的方式，探索绩效考核结果与干部考核深化融合的多种形式，发挥考核结果的最大效用。

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

## 要点一:篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

## 要点二:套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

## 要点三:数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差”、“累计写材料多少页”等等。

## 要点四:用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

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2012绩效考核总结。

## 绩效考核总结报告篇六

转眼间，实施绩效考核已经三年了，绩效考核社会关注程序高，政策性强，是广大教职工来比较关心的一件大事。我校为深化教育人事制度改革，推进学校绩效工资制度顺利实施，加强教师队伍建设，促进教育事业科学发展，根据国家、省、市、县关于实施学校教师绩效考核工作的有关精神，从指导学校全面工作上台阶的高度和出发点，认真学习研究政策，制订了一系列量化考核体系，为绩效考核工作的顺利推进提供了有力的保障。为了更好的做好今后绩效工资考核发放工作，现对近几年来教师绩效工资发放工作总结如下：经验与成绩：

### 一、成立组织，领会精神。

学校成立了以一把手校长为组长，其他校级班子成员为成员的学校绩效考核领导机构，同时还成立绩效考核工作小组，负责考核分配的具体工作，工作小组由学校领导、中层干部和教职工代表组成。工作机构全体人员认真学习县局关于绩效考核相关文件，以及相关会议精神，充分领会文件精神，认真思考与学校工作结合和操作的实施办法。全体考核组成员在考核中都能严格执行考核规定，认真进行考核。

### 二、加强宣传，确保稳定。

学校将《响水县教职工绩效考核指导意见》张贴到学校公示栏，利用集体会议学习绩效工资相关文件精神，充分征求广大教师的意见和建议，让每一位教师都能领会文件精神并指导自己的工作。针对我校在考核中可能出现的现象，学校利用周例会和各年级组会议进行宣传教育，利用宣传栏及时宣传；利用工会人员深入基层年级组做好政策解释工作；广开言路，让广大教师通过学校途径咨询疑问和反映要求，学校很好的化解了一些不稳定因素。在绩效工资实施期间，我校没有出现负面影响的事件。

同时，针对我校小学、初中并存的实际情况，积极做好广大教师

的思想教育工作，保证绩效考核公平、公正、公开，让他们能安心投入到正常的工作中。

### 三、研究校情，制订方案。

我们本着指导实际工作的原则，从实施绩效考核以来，开展多次调研，召开各层次的研讨会议，制订了《响水县海安集实验学校教职工绩效考核实施方案》。近几年来，每学期开学前都根据学校实际情况对绩效考核方案进行完善，根据考核方案，学校还推行了教师教育教学工作量化细则和班级管理量化细则，将这两个细则作为绩效考核的主要依据，推行取得了扭转作风和促进工作的目的，更好地我校为教育教学工作服务。

学校绩效考核方案的制定，首先是发放征求意见稿，人手一份，广泛征求各同志的意见和建议，然后再进行修订公示，最终在教代会上通过绩效考核实施方案。

### 四、公开实施，接受监督。

我校教师绩效考核的内容主要包括职业道德、工作表现、工作量和实绩等方面，其中职业道德、工作表现各15分，工作量30分，工作实绩40分。严格按照绩效考核方案进行实施，重点体现在工作量和实绩上。每学期放假前，根据考核实施方案的要求，由各科室对教师一学期来的各项工作进行量化积分，各项量化分数再汇总到办公室，公示无异议后进行汇总上报。到年底，学校再将两学期的考核积分进行汇总，形成一年的考核积分，公示后上报县局。最终根据县局划分的绩效工资总额，核算出每位教职工的绩效工资，再进行公示无误后，由全体考核领导小组人员签字后上报县局发放。

五、总结及时，指导今后。

更好的指导今后的工作。

存在问题：

1. 部分老教师对30%绩效部分的理解存在疑义。认为老教师年龄大、工龄长、职称高，只要自己能保质保量地完成学校规定的工作量，就应该全额享受自己的30%部分，而不应该扣除其它的单项津贴；还有个别教师在工作量与绩效工资发放额度上产生了矛盾。

2. 发过期的绩效钱多作用小。发过去的奖励性绩效工资似乎对现在工作的推动作用较小，建议能够按照学期或者月及时发放；今后工作：

实行绩效工资制度，在很大程度上调动了教职工的工作积极性，增强了教师的工作责任感，同时又提高了教师的工资待遇，赢得了广大教师的赞许。但在实际操作中，我们也感觉到要想把这一惠民工程做实做好，必须遵循以人为本、客观公正、优绩优酬等原则，正确处理好干多与干少、干坏与干好的关系，既要体现多劳多得，又要搞好和谐；既要体现公平，又要激励先进。争取以后的《方案》更加完善、合理。同时也有利于我们在今后的工作中进一步加强学校规范管理，分析教师在绩效工资逐步规范的新形势下产生的一些新的思想意识。我们要不断调节好教师的工作状态，既鼓励教师之间的竞争，又增强教师之间的信任和团队精神。让绩效工资制度真正促进学校和谐发展。

## 绩效考核总结报告篇七

。否则扣10分。(4)服务及时：对病人的需求凡是当时能解决的必须当时解决，不能当时解决的必须及时地解释清楚。否则每次扣30分，情景严重的另外追究职责。(5)对于得到病人

的感激信、锦旗或其他形式表彰的，按规定另外给予奖励。(6)病人满意度调查合格率必须在90%以上。不足90%者每下降百分点按照绩效百分点相应扣除。若是理解病人红包礼请或者遭到病人、外界、内部投诉甚至医患纠纷的，将根据客观事实和情节，除扣分外还将追究其它职责。

### 五、考核方法与结果

- 1、绩效工资=业绩指标提成\_个人系数+质量考核奖惩结果
- 2、如果医疗质量和病人关系中出现严重问题的，能够一票否决，即扣除全部绩效工资，并追究其他职责。
- 3、本考核方案一般针对科室，科室执行二级考核分配。各科室可在必须的原则下制定更细致的考核细则，但需要经过医院批准执行。
- 4、考核的形式主要是绩效考核办对科临床科室、医技科室、职能科室进行考核。
- 5、采取日常考核和以月集中考核相结合的形式，奖惩及时兑现。月考核中的先进单位和个人另外给予奖励
- 6、年终考核则是在季考核的基础上全面综合，年终考核中的先进单位和个人另外给予奖励。

## 医院绩效考核的标准

效率指标包括:平均住院日，床位使用率，病床周转率，每医生年门诊人次，人均业务工作量等;消耗指标包括:平均每门诊人次费用，平均每住院病人费用，药费占医疗收入的比例，万元医疗收入卫生材料支出等;质量指标包括:院内感染发生率，术后感染率，入院三日确诊率，出入院诊断贴合率，危重病人抢救成功率，基础护理合格率，治愈率，医生占卫技人员比例，医护比等;医院经营状况指标包括:人均业务收入，人均人员经费，人员经费占业务支出比，业务支出与业务收入比，资产负债率，药品周转天数等。

## 医院绩效考核的方法

检查和考核工作目标的完成情景。该方法的实施可分为明确医院目标、讨论和确定科室目标、确定员工个人目标、进行工作绩效评价以及供给反馈和沟通五个步骤。