

2023年绩效工作年终总结(实用8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。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

绩效工作年终总结篇一

回顾我这一年的工作，有拼搏，有付出，有感悟也有收获，有成功的经验，也有失败的教训。现将本人一年来的'工作作一汇报。总结如下：

本人担任初三两个班的化学教学工作并兼xxxx中学德育副主任和初三年级主任工作、工会委员、学科指导组成员。

1、是本人对工作的态度-凡是学校安排的工作都尽力干好。

2、这个年级初二抽考成绩名列市局第九。要想在中考中取得市局排名中上的成绩，跨度有点大。

3、根据这几年我校的教学情况来看，初一、初二年级学校虽然没有安排上晚自习，但老师们的敬业精神很强，每天都增加课给学生辅导，相当于上晚自习，这是大家有目共睹的，初二抽考成绩差，到了初三要想中考成绩有大的突破，难度确实比较大，从这几年的中考成绩看也印证了这一点。

对于初三年级管理工作的具体做法是：

1、统一思想、协调管理：

为了让家长满意，学校放心，作为年级主任开学伊始，成立

初三年级教学领导小组，年级组是学校的一个基本单位，年级组的教育教学工作是学校的一个组成部分。因此，我们初三年级成立了由年级主任、副主任、党小组长、工会小组长组成的领导小组，根据《XXXX中学XXXX-XXXX学年学校工作计划》精神，结合初三年级的实际，确定了初三年级工作的整体思路是：提高课堂效率为中心，深化教学常规管理，提高教研兴教的意识，推动校本教研深入开展，进一步全面提高教育教学质量。完成学校下达的各项教育教学质量目标。

2、德育先行：把做好毕业班学生的思想工作和培养良好的行为习惯作为毕业班教学工作的前提。毕业班学生的思想波动比较大，不稳定他们的思想是不能让他们全身心地投入到学习中的。因此，在学生进入初三第一个学期初，我们利用家长会、班会对学生进行有针对性的思想教育，稳定他们的学习情绪，端正他们的学习态度，具体措施是宣讲综合素质评价的意义和对其六个维度的学习。为了培养学生良好的行为习惯，我们从常规抓起，首先指定班级量化考核条例和评分表。建立健全了值周教师和值周生制度，各班以争创“流动红旗”为突破口，从纪律到卫生；从两操到每月的大扫除，班主任老师都能亲临现场进行指导，值周生每天都能提前到校，督促各班学生进行早读和检查卫生。同时也培养了学生自我管理的能力。经过一学期的共同努力，初三年级在学生良好的行为习惯的养成上取得了极大的进步。除两操、卫生表现突出外，楼道秩序井然有序，为创造良好的学习环境和浓郁的学习氛围奠定了基础。多次受到校领导的表扬。

3、抓好教学常规管理：

(1) 要求每位教师从备课、上课，以及晚自习、周六培优补差都要做到规范，避免盲目性、随意性。

(2) 抓好校本教研，充分发挥学科组的作用，要求学科组每次教研活动都要做到定时、定主题、定命题、定中心发言人。通过教研活动各学课组认真研究中考方向、形势，制订好教

学计划、复习计划，提出合理、可行，有效的中考复习模式和方法。

(3) 能认真组织好月考、期中、期末、一模、二模考试，每次考完都能以学科组为单位认真分析和总结，查找原因，制定补救措施。

(4) 一摸考完后，以班为单位班主任和各任课老师做好班级现状分析，找出薄弱环节，分析原因。寻找对策，确定学科偏差学生，帮助这些学生平衡发展，以提高优秀率。

(5) 和学科组长积极开展了互听课活动，互相学习、共同进步。

(6) 通过年级班主任例会指导班主任关心学生的思想状况，学习态度，学习方法，与学生多沟通交流，做好最后阶段学生的学习情绪稳定工作、保持班级稳定。

(7) 坚持每周开好三个会，班主任会、教师会、班会。在班主任和教师会上，除了传达和布置学校的工作安排外，还针对本年级存在的问题提出整改的方法和措施。在会上，谈得最多的主题是：抓好教学常规管理，优化课堂教学、提高教学效率。

4、注重毕业班教师团队精神的落实，形成合力、齐抓共管、营造良好的毕业班教学工作氛围。

俗话说：众人拾柴火焰高，在年级会上我经常讲：你不管处在一个什么样的团队中，都要具有团队协作精神。变以往“同行是冤家”的传统竞争观为“同行即合作伙伴”的现代竞争观，摒弃喜欢“单打独斗”的工作作风，实践证明，具有团队协作精神的教师或者学科组，他们工作状态、工作竞争意识都会比以往来得更强、来得更积极，从而营造良好的毕业班教学工作氛围。

5、初三年级在年度考核和评选优秀教师及优秀班主任工作上，结合学校制定的政策和考核细则的基础上又制定了更加规范、合理的评选细则，无论是操作程序上还是在具体实施过程中都做到了公平、公正、公开。

6、结合中考成绩，我认为成绩不够突出的原因有以下几点：

（1）和组内教师沟通还不够。没有很好的调动教师工作的积极性。

（2）对教研活动监控不利，有些教研活动流于形式。

（3）对部分教师的教学管理指导不够。

加强了学生会的作用完善了学生会三级管理的体系和制度，定期召开学生会干部会议。学生会的职能部门在德育处的指导下，配合德育处搞好班级量化考核工作，积极开展各种有益的活动，充分调动了学生的积极性和主动性，倡导自我管理、自我服务、自我教育、自我更新，开拓了xxxx中学生会工作的新局面。配合德育处开办了家长学校，帮助家长了解教育法规、政策，了解xxxx中学生仪表仪貌要求、礼仪常规的要求、学籍管理规定，掌握有关教育理论。同时就家长关心的一些热点问题进行了相互交流，共为家长开课四次，授课内容有《教育学》《心理学》《网络的危害与防治》。配合德育处组织学生进行法制教育，检查班会、检查仪表仪貌、检查两操与卫生。开好班长例会，对违纪学生进行谈话教育，与违纪学生家长谈话。和德育处的同仁共同努力成功举办了十三中第二届艺术节和第三届班主任节。我和初三年级全体班主任有序的开展并完成了初三毕业年级学生综合素质评价工作和学生的社会实践活动任务。在创建德育达标校的评估和验收中，我校被评定为优秀。

通过努力，在中考中取得了市局第三名的好成绩□20xx年11月深入到各年级认真听了十几位化学和生物老师的课，分析了

这两科课堂教学的现状并撰写了分析报告。从备课、教法、学法以及学生管理上给予了具体的指导。

回顾这一年有许多地方还做的不够，今后努力学习，积极工作争取更好的成绩。

绩效工作年终总结篇二

本学期，我担任xx年级数学教学工作，我结合本班学生的实际情况，勤勤恳恳，兢兢业业，使教学工作有计划、有组织、有步骤地开展，圆满地完成了教学任务。现总结如下：

根据教学内容及学生的实际，设计课的类型，拟定采用的教学方法，并对教学过程的程序及时间安排都做了详细的记录，认真写好教案。每一课都做到“有备而来”，每堂课都在课前做好充分的准备，课后及时对该课作出总结，有的在课后写出教学反思。

在课堂上特别注意调动学生的积极性，加强师生交流，充分体现学生学得容易，学得轻松，觉得愉快，同时还培养了学生动口动手动脑的能力。

对学生的作业批改及时，认真分析并记录学生的作业情况，将他们在作业过程出现的问题做出分类总结，进行透彻的讲评，并针对有关情况及时改进教学方法，做到有的放矢。

在课后，为不同层次的学生进行相应的辅导，以满足不同层次的学生需求，同时加大了对后进生的辅导的力度。对后进生的辅导，并不限于学生知识性的辅导，更重要的是学生思想的辅导，提高后进生的成绩，首先解决他们的心结，让他们意识到学习的重要性和必要性，使之对学习萌发兴趣。这样，后进生的转化，就由原来的简单粗暴、强制学习转化到自觉的求知上来。

此外我在教学工作中注意了能力的培养，把传授知识、技能和发展智力、能力结合起来，在知识层面上注入了思想情感教育的因素，发挥学生的创新意识和创新能力。让学生的各种素质都得到有效的发展和培养。

本学期对学困生的帮扶还不够深入，对学生心理特点了解不够，教学方法还有待于改进，教学成绩还有待于提高。

教书育人是塑造灵魂的综合艺术。在课程改革推进的今天，社会对教师的素质要求更高，在今后的教育教学工作中，我将立足实际，认真分析和研究好教材、课程标准，研究好学生，做好家访工作，争取学生家长的支持，创造性地搞好学校教学各项工作，使我的教学工作有所开拓，有所进取，更加严格要求自己，努力工作，发扬优点，改正缺点，开拓前进，为美好的明天奉献自己的力量。

绩效工作年终总结篇三

通过xx年时间的锻炼，我在教师的岗位上变得更加的成熟，已经是能够较好的应对学生们在学习的过程中的成长与顽皮。这一学年的工作也将完成，而现在我便是对自己这一年的教学工作做一个总结：

在这一年中，我都是有将每一学期的教学任务完成，当然在平时的时间里也是会有些拖拉，但是所幸后面都是抽时间将应该完成的教学都做好了。对于教学任务在学期初我都是有制定较好的计划，所以即便是造成了拖拉，我也都是有及时的发现，更是尽快地做出弥补。在教学的过程中我也都是尽可能地与学生进行交流，希望能够更有针对性的将个人的工作都完成好，并且给到学生们更好的教育与指导。身为教师最为重要的就是将知识传授给学生，所以我也都是有尽可能的让自己在教学上下更多的苦功夫，从学生出发，真正的为他们去考虑，为他们的实际行动做更多的奋斗。

由于每个班级的学生都是较多的，所以在课堂上我也是没有办法真正的掌控住每一位学生的心，更是对于每一个学生的关注也是比较少的，大部分都是班级内部比较活跃的学生会有更多的了解。有每一位学生感兴趣的东西是有所差异的，所以我即便是非常努力地备课，还是会没有对上其他同学的胃口。然后就是每一位学生的脾气都是有所差异的，接受知识的快慢程度也是有几大的不同，所以在较多的时候我偶读没有办法把控到位。

对于我个人来说，我更多的是想要让自己在这份工作上去成长，去做更多的努力，当然也是需要在其中做出更大的奋斗。身为教师我更多的时间都是应该将学生放在心上，一切的行动都是要为学生成长做更多的努力，同时我也很期待自己能够在工作中做出一定的成绩。对于下一年的我会更加花费心思在教育上，当然不管是任何事情都是会更加努力地去奋斗，去以学生的成长为重。对于下一年工作的展开我仍旧会提前对自己的工作有较为详细的计划，没这样才不会在时间的不断流走中让教学产生混乱。当然对于教学也是要有信心，这样才能够真正的做好自己的工作。

已经结束的工作便是过去了，面对着新年，我更是会坚定自己的心，以更加努力的奋斗来让自己变得更加的优秀，同时我也是会加倍努力地让自己去成长，去真正的为学生们做更好的引导。

绩效工作年终总结篇四

在科室的密切配合和支持下，在护士长及科主任的正确领导下，我本着“以病人为中心”的临床服务理念，发扬救死扶伤的革命精神，踏踏实实做好医疗护理工作，认真地完成了工作任务，积极主动认真地学习护士专业知识。

护理部为了提高每位护士的理论和操作水平，每月进行理论及操作考试，我感觉通过每月对护理知识的理论和实践地巩

固，受益良多。在专业知识和工作能力方面，我本着“把工作做地更好”这样一个目标，积极完成以下本职工作：协助护士长做好病房的管理工作及医疗文书的整理工作，认真做好医疗文书的书写工作，认真书写护理记录，遵守规章制度，牢记三基(基础理论、基本知识和基本技能)三严(严肃的态度、严格的要求、严密的方法)。

在这些年的护理工作中，我的体会是“三分治疗，七分护理”，于是我越来越能够感觉出护理工作的重要性。曾经有人说过：“拉开人生帷幕的人是护士，拉上人生帷幕的人也是护士。”是啊，在人的一生当中有谁会不需要护士的细致关心和悉心照顾呢？“护理工作是一门精细的艺术”。“护士要有一颗同情的心，要有一双愿意工作的手。”护士应该是会用她们的爱心，耐心，细心和责任心解除病人的病痛，用无私的奉献支撑起无力的生命，重新扬起生的风帆，让痛苦的脸上重绽笑颜，让一个个家庭都重现欢声笑语。我会尽自己最大地努力工作，希望见到更多的家庭欢声笑语。

当然在工作中仍有不足之处，如工作中不细心，技术有待提高，面部微笑不够，在今后的的工作中一定努力提高自己的技术，提高微笑服务，把每一位病人都当成自己的朋友，亲人，经常换位思考别人的难处，端正工作态度，我希望通过自己的努力获得病员广泛好评的同时，也得到各级领导、护士长的认可。

我觉得护理事业是一项崇高而神圣的事业，我为自己是护士队伍中的一员而自豪，在今后工作中，我将加倍努力，为人类的护理事业做出自己应有的贡献。

编辑推荐

绩效工作年终总结篇五

20xx年x月xx日，20xx年部门及员工的绩效考核全部结束。

至此，我们公司20xx年xx月xx日发布实施的部门及员工绩效管理辦法已经运行了一个考核周期，完成一个pdca循环，准备进入下一个pdca循环。在两个循环交替之机，人力资源部作为绩效管理体系的建设者和维护者，对第一季度部门及员工绩效管理辦法的运行情况进行总结。主要从以下三个方面进行总结：第一、部门及员工绩效管理辦法的运行情况；第二、一些需要澄清的认识；第三、下一循环的改进建议。

与以往所采用的绩效考核方式不同，本次绩效考核体现出以下几个新的特点：

1、职位说明书得到有效的运用。职位说明书是绩效管理的基础，在正式颁布实施绩效管理辦法之前，人力资源部组织编写了最新的职位说明书，初步形成了职位管理体系。在绩效管理辦法的运行过程中，管理者能够借助职位说明书的帮助，从工作本身出发，与下属进行沟通并确定考核目标。另外，在刚刚完成的定岗定编工作中，职位说明书也发挥了重要作用。对于这项工作我们需要做的是进一步加深对它的理解和运用，使之在人力资源管理的各项工作中更好地发挥效用，当职位工作出现新的变化，应及时与下属协商修订，保证其时效性。

2、绩效考核的目标与部门 and 员工的工作紧密联系。新的绩效管理辦法规定，管理者应与被考核者一起制定绩效计划，分管副总与部门经理一起确定部门的季度工作目标任务书，部门经理与员工一起确定员工的季度关键绩效指标，对于这一点，管理者都能执行，并按要求制定了部门及员工的绩效目标。这与以前几张表格考核所有员工有很大的不同，它保证了被考核者知道考核周期内自己要做的工作及工作标准，保证了管理者知道如何指导和监督被考核者把工作做的更好，保证了绩效考核和本职工作紧密联系，在一定程度上起到了帮助管理者和被考核者共同提高和改善绩效的作用。

3、管理者和被考核者能通过协议的形式确认绩效目标。在制

定部门季度工作目标任务书和员工季度关键绩效指标管理卡的时候，分管副总能比较注意听取部门经理的意见，与部门经理沟通，最终双方签字确认，达成一致；部门经理能比较注意听取员工的意见，与员工沟通，最终双方签字确认，达成一致。这在一定程度上尊重了下属的意见，激发了下属的参与热情，同时，把考核目标告诉员工，也对员工形成了一定的压力，使他们必须主动思考如何做得更好的问题，这更有利于工作的组织和开展。

4、考核结束后，管理者能及时与被考核者进行沟通，双方签字确认。在考核结束后，分管副总能及时与部门经理沟通，部门经理能及时与员工沟通，并在考核表上签字确认。这一方面让被考核者明白自己在这一考核周期内的绩效表现，另一方面通过沟通，管理者指出考核周期内下属没有做好的工作，提出改进意见，争取在下一考核周期做好，起到了改善绩效的作用，使绩效考核成为双方探讨进步和成功的一个机会。这也是新办法所致力提倡的！

5、一些部门和员工能按照考核目标的要求，主动检查自己的工作进展情况，在出现困难时，能主动向管理者寻求帮助，管理者也能根据下属的考核目标检查工作，在双方的努力下，部门及员工的'绩效目标基本上都能在规定的时间内完成。

1、管理者没有认真学习部门及员工绩效管理办法。基本上，部门及员工绩效管理办法处于被束之高阁的状态，很多管理者没有认真学习，也不愿意学习，只是习惯性把发下来的《办法》放入文件夹，就不再过问，比如绩效管理的pdca循环是什么，这样简单的问题，很多管理者都不能回答。这说明一些管理者对绩效管理办法重视程度尚有不足！

2、管理者的观念没有根本性的转变。很多管理者仍旧认为做绩效管理就是做绩效考核，做绩效考核就是填写表格，就是完成人力资源管理部的任务，而没有把它当成自己职责内的工作，没有把绩效管理办法作为自己进行高绩效管理的平台。

所以，只有在人力资源部提醒或组织的时候，他们才想起绩效管理这回事，如果人力资源部没有提醒，或没有组织，他们就很少关心绩效管理。这是目前我公司在推行绩效管理上困难和障碍。如果管理者的观念不转变，不热爱绩效管理，仅仅人力资源部热爱，我公司的绩效管理体系是没有前途的！

3、管理者被动应付。很多管理者不能深刻领悟部门绩效管理办法的内涵，只是把他们需要做的填表工作单独抽出来，为填表而填表，要么赶在截止日期之前，要么需要人力资源部多次催促，他们才匆忙填写表格，而不进行系统的思考和有效的规划，只是认为填完表，交了差，就算完成了任务，就算是执行了绩效管理办法。这种思想导致我公司绩效管理体系的运行状态呈表面化、形式化。实际上，绩效管理的价值在于管理者和员工之间的沟通，在于帮助员工改善绩效，提高能力，而不在于“仪式化”的填表，表格的本身仅仅是沟通的一个工具，如果沟通工作没有做好，表格填写的再漂亮也是无益的！

4、绩效沟通不够充分。很多管理者与下属一起制定完绩效指标，就不再关心，不再过问，在平时不和员工沟通绩效指标的完成情况，反倒在考核的时候责怪员工很多工作没有做好，使得绩效考核成了“秋后算账”的工具，这起不到任何作用！到考核的时候再去追究，只能给员工造成“考核就是为了追究过错的”错误的印象！这将给我们的绩效管理工作制造更xx烦和障碍！如果管理者能在平时就绩效指标与员工沟通，就能及时预见或发现员工绩效中存在的问题，进而与员工一起想办法解决问题，这样既做好了工作，也提高了员工的能力，这也是最新绩效管理办法所提倡的！

5、员工业绩档案没有建立□x月xx日，抽查了四个部门，其中有三个部门没有为员工建立业绩档案，这也显示了有些管理者对绩效管理过程的忽视。

6、工作标准制定的不够清楚。在一些部门的季度工作目标任务书里，工作标准的描述不够清楚，没有把要做的工作”做什么、怎么做、工作程序是什么、要达到什么要求、什么时间完成、责任人是谁”等内容描述清楚，只是简单几个字，既无法准确理解，又无法准确考核。

7、工作完成时间打擦边球。比如很多部门把所有的工作都规定为1季度末，如果按通常理解，应该是x月xx日，所有工作在一个截止时间完成，这既不合理也不利于工作的完成。建议以后再次制定关键绩效指标的时候，请合理安排工作时间，比如第一项工作规定”x月xx日前完成”，第二项工作规定”xx月xx日前完成”，第三项工作规定”x月xx日前完成”，等等。必须规定一个确切的日期，才能保证被考核的工作能被做得更好，否则，很多工作有可能被无限期拖延而不被觉察，这是管理者在未来的绩效管理工作中需要加以改进的地方，希望能够引起重视！

8、工作标准偏低。在进行部门绩效考核的时候，有一些部门的季度工作目标任务书完成的很轻松，似乎不需要费什么力气就完成了，这就说明工作标准制定的偏低，没有发挥很好的作用。我们进行绩效管理的目的是为了改善绩效、提高能力，如果每个季度每个部门都把已经演练了多年的日常事务性工作都列上，而不去做有效的规划，不去追求高质量、高标准的话，那么我们的管理水平是很难提高的！员工的绩效考核也是这个情况。我们并不是反对打高分，只是提倡适当给下属提高一点标准，让下属跳一跳才能够得着，而不是一直重复简单的工作。不断提高员工的工作标准，员工的能力才能逐步得到提高，公司的人力资源才能逐步形成竞争力，同时，不断提高工作标准，对管理者的职业发展也是非常有利的！所以建议分管副总在与部门经理协商制定季度工作目标任务书、部门经理与员工协商制定关键绩效指标管理卡的时候，在工作标准上要求得严格一些，尽量提高一点要求，以引导部门和员工去追求高绩效！

9、由于组织结构调整和人员定岗定编的原因，第一季度绩效考核的结果没有能够得到及时的运用，没有与工资等人事决策挂钩！

1、绩效管理不是额外的负担。运行过程中，听到一些管理者反映，绩效管理成了一种负担了。我认为，这种说法是不正确的。其实，绩效管理并不是一个新增加的工作，而是工作方式的改变，它原本就是管理者的职责所在，只是以前公司没有对管理者在这方面提出系统的要求。实际上，实施绩效管理并不会给管理者造成负担，相反，它会在很大程度上帮助管理者提高管理效率，帮助员工提高能力，提升业绩。

2、绩效管理不是人力资源管理部分派的任务。绩效管理体系是人力资源管理部发起设计并组织实施的，这表面上看，绩效管理是人力资源管理部的工作，其他部门只是配合人力资源管理部做好公司的绩效管理。这也是不正确的。我们在绩效管理办法里对各级管理者的职责都做了清晰的界定，绩效管理工作并不是人力资源管理部一个部门的事情，而是全体员工的共同的事情，它并不是人力资源管理部分派给各个部门的工作任务，而是各级管理者必须认真做好的本职工作，它实际上是人力资源管理部为各级管理者提供的一个高效管理的平台，管理者必须对这一点有一个正确的认识，真正把绩效管理当成自己进行高效管理的一个平台，公司的绩效管理才能做的更好，走得更远。

3、做绩效管理不是填写表格。很多管理者认为做绩效管理就是完成人力资源管理部规定填写的表格，这也是不正确的。”管理就是哲学加数学。哲学是一种战略、一种胸怀、一种高度、一种根基、一种思想、一种境界，数学只是哲学的副产品。缺乏哲学的数学只能是文字游戏。方法不当，只是多走弯路，影响速度而已，思想缺乏，则南辕北辙，永远也到不了目的地。”这里，我们的一些管理者在操作绩效管理时就存在这个问题，填写表格好比做数学题，而绩效管理则是一种哲学思想，我们不能仅仅把绩效管理理解成填写表

格，而忽略它的思想。就是说，绩效管理并不只是一个填表的工作，它的核心内涵在于绩效沟通、改善绩效，如果仅仅完成表格，而不去做深入的沟通，不去辅导，那么，表格的填写是没有实质意义的。绩效考核表格仅仅是绩效沟通的工具而已！

4、量化不是的评判标准。一些管理者在反映最新绩效管理体系存在的问题的时候，经常把绩效考核标准难以量化作为一个理由提出来。的确，绩效考核标准的量化是个难题。那么，因为不能量化，所以放弃吗？这显然不是科学的态度。问一个问题，我们的管理者是否在努力需求各种资源去提高自己的绩效管理技能了，是一直在等待，还是主动学习提高呢？我想，既然绩效管理是管理者的一项技能，管理者就有责任去主动学习、提高，比如阅读绩效管理技能方面的书籍。

1、继续转变观念。很多管理者认为绩效是人力资源管理部分分配给各部门的任务，认为做绩效管理就是填写表格，而没有把它作为提高自己管理水平的高效管理的平台，没有把它作为理顺管理流程、提高管理效率的一个好的工具；认为是额外的负担，而没有把它视为“提前的时间投资”！这是管理者观念的问题，需要进一步加强对绩效管理办法的理解，继续学习《员工绩效管理辅导手册》，转变观念，从思想上和行动上把绩效管理办法落实到位！

2、认真学习部门及员工绩效管理办法。当初，《办法》下发的时候就专门组织了一场针对办法的理解和运用的培训，至今已经三个多月过去了，仍有很多管理者询问如何考核，该使用什么工具的问题，这说明一些管理者对绩效管理办法的学习还远远不够，需要加强！请各位中层及以上管理者系统学习部门及员工绩效管理办法，人力资源部将在4月底组织针对办法学习情况的考试！

3、请分管副总把绩效管理的职责写入部门经理的职位说明书。绩效管理是管理者的职责所在！在很多部门经理的职位说明书

里，没有这一项工作职责，或者有，但不详细。请各位分管副总检查自己所分管的部门经理的职位说明书是否对这一项内容做出了详细的规定，如果没有，请补充修订！

这一职责应主要包括以下工作内容：

a)制定部门年度关键绩效指标及季度工作目标任务书；

b)为员工制定职位说明书；

c)为员工制定季度关键绩效指标；

d)与员工保持绩效沟通；

e)为员工建立业绩档案；

f)按要求对员工进行绩效考核；

g)将考核结果反馈给员工；

h)将考核结果应用到相关人事决策中；

i)帮助员工制定改进计划；

j)对员工进行绩效管理满意度调查。

4、把绩效管理作为一项重要工作内容写入部门季度工作目标任务书加以考核(这是导致绩效管理办法不能被有效执行的最重要的原因之一，也是解决此问题的关键所在!)。请分管副总对照检查第一季度分管部门的工作目标任务书，看看是否已经把绩效管理作为一项工作内容加以考核，如果没有，请在组织制定第二季度部门工作目标任务书的时候加入这一部分内容。

这一部分应主要包括：

- b)按照员工绩效管理辦法的要求与员工进行绩效沟通；
- c)按照员工绩效管理辦法的要求为员工建立业绩档案；
- d)按照员工绩效管理辦法的时间和要求对员工进行绩效考核。

5、在制定下属绩效考核目标的时候，注意适当提高要求，使绩效目标起到引导员工追求高绩效的作用！

6、加强业绩档案的管理。各级管理者应在绩效管理的过程中针对下属的业绩表现情况建立健全部门和员工的业绩档案。

7、研究第一季度绩效考核结果的运用办法，把考核结果与相关人事决策紧密联系起来，使考核结果得到有效的运用！

结束语：绩效管理不是一朝一夕的事情，更不是简单的数字游戏，而是需要长期努力、不懈坚持的思想工程，希望企业能更多从绩效管理的思想认识它、理解它、运用它，而不是仅仅当作填写表格任务，这样我们才能更好地运用绩效管理的思想、方法和工具，帮助企业、经理和员工持续改进绩效！

绩效工作年终总结篇六

20xx年度的考评工作已经结束，因种种原因，考核之后的“绩效面谈工作”直到上周才基本完成。现将与被考核人员的沟通、面谈情况以及从中反映出的问题总结如下，既为总结上年度在考核工作中的经验，也为本年度考核工作的改进提供参考。

20xx年底，非业务部门上海公司参与考核的人员共有24人，除离职的和因工作忙暂未沟通的人员外，实际参与面谈沟通的人共有20人。

1、存在是“绩效工资”还是“年终奖金”疑惑的现象。

因20xx年集团的绩效、薪酬制度进行过改革，取消了每季度的“绩效工资”，取而代之的是“实施年终考核，年终奖根据集团效益确定”的激励措施。

然而，因种种原因，一部分员工的头脑中仍然认为年底的考核是为了“绩效工资”的发放，而不是“年终奖金”的发放。

对于一部分在20xx年底得到过“年终奖金”的人员来说，年终奖金是公司对个人在本公司一年工作的认可，不论多少，是公司对个人在公司一年工作表现的评定，“每家公司的员工都应该有”的观念在一部分人员的大脑中已经根深蒂固，所以，分数多少也无所谓。

2、个别岗位持“现在做绩效沟通没有意义”的观点。

因种种原因□20xx年底在“考核的实施”环节完成之后，并未做“绩效面谈”，所以，当此次与被考核人面谈时，认为“没有意义”、“工作忙”、“奖金都发了，面谈还有什么作用？”的现象还是存在。

3、大部分岗位对“绩效管理流程”存在“不是很清楚”的现象；

当与被考核人员沟通时，普遍反映出对“制定考核计划，编制评估指标，绩效辅导，实施评估，绩效面谈和绩效结果的应用”绩效管理的这六个循环阶段不了解。“进行到了哪个环节不是很清楚，接下来会有哪些环节也不是很了解”，基本上是走到哪一步算哪一步，上级要求做什么自己就做什么，作为被考核人个人，基本上处于“盲目的”状态。

4、个别岗位对“自己的考核指标”存在“不是很清楚”的现象；

作为被考核者，不论是考核之前还是实施考核的时候，员工个人均应知道“考核哪些方面、考核指标有哪些”。但此次沟通发现：有个别人员直到此次面谈时仍旧不知道对自己的考核的指标有哪些。

5、个别岗位对“考核指标的准确性”有异议个别岗位的人员认为考核表中一些指标不能够很准确的评价自己的工作，但对“什么样的指标才能够评价自己的工作”却未有很好的建议。

6、个别岗位对“评分人的确定”有不同意见----此问题在部门经理层尤其突出；

20xx年实施考评时，打分人确定的原则已明确：“对基层人员的打分，由部门经理评定，总经理核准；对部门经理的打分，由上级、平级和下级共同评定”。此次沟通发现，个别基层员工并不清楚此流程，而部门经理却认为此评分人确定的原则值得商榷，即：“上级”更应该是有工作中有直接联系的上级，“平级”应是对某一项指标的评定而不能是全部指标，“下级”对自己的工作根本不清楚，应该取消下级评分。

7、大部分基层人员对“自己的得分”存在“不是很清楚”的现象；

20xx年，因种种原因，评估实施结束之后没有进行绩效面谈，所以大部分被考核人并不清楚自己的最终得分。当告知他们最终得分时，大部分基层人员提出过“评分结果是如何得来”的疑问。

8、存在“最终评分尚未确定，而被考评人却已经知道分数”的现象；

集团自实施绩效管理工作以来，就已明确“任何部门、任何人，不得随意泄露与被考核人相关的考核信息”，但本次的

沟通，却发现部分人员“事先”已知晓了个人的得分，尽管他们所知晓的分数并不都是最终核定的分数。

9、大部分人员对“评分结果的应用”存在“不是很清楚”的现象；

大部分被考核人员认为评分的结果就单纯是为了“发奖金”，就是为了发奖金而考核，而对于评分结果将是“工作反馈、工作评估、职位晋升、薪资调整等一个很重要的参考”并不是很清楚。

10、大部分人员对“奖金发放的标准”存在“不是很清楚”的现象；

集团在20xx年考核分数出来之后，经向上级领导报批后，明确了奖金发放的标准，简而言之为“三、二、一、零”的“四级激励”措施。但直到面谈之时，仍有大部分被考核人员尚不清楚09年度奖金是依据一个什么样的标准发放的，个别被考核者认为是按集团绩效管理辦法中的标准确定的。

1、一半的人员认为此次考核表能够用来评定自己年度的工作。

在交流的过程中，对于他们提到的考核表拟定的疑惑一事，向他们详细地介绍了20xx年的考核表的形成过程；通过解释，从操作的角度及被考核者个人主观的观点来看，最终一半的被考核人认为考核表能够用来评定自己的工作。

2、一半的人员对自己个人的得分是比较认可的；

此次沟通过程中，采取的是“个人自我客观评估+实际最终得分反馈”的形式来评估此次绩效考核实施的效果。

一方面让被考核人对一年工作按百分制作一个客观的自我评估，然后告知他最终的得分，让被考核人自己分析两者的差

距，到底是由于主观的不足，还是因为存在某些客观的原因；经与被考核人沟通，一半的人员对自己的最终得分是比较认可的；其余人员，普遍是自我评定分比最终得分略高2-3分，个别人员的自我评定分比最终得分高5分左右。

(3)、与直接上级沟通后再与hr沟通，此时hr的沟通就更具有针对性。

4、大部分人员真切地希望“绩效考核”真正能够起到“奖优帮困”的作用。

1、培训力度不足

自20xx年初，集团在组织结构、绩效、薪酬等方面进行了一系列的修改、完善，尤其是绩效考核和薪酬制度方面。但通过此次沟通，仍有个别人员虽然知道绩效、薪酬是调整了，但调整后的结果具体是什么样的、给个人造成什么样的影响却不是很清楚。

对于被考核者提出这样的问题，不论什么原因，反映出了公司在此方面的培训还需加强。

2、宣讲层面不够：

20xx年年终考核在实际实施的时候，因种种原因，时间紧、任务重，行政中心直接将相关安排传达至部门经理级，并未对全体人员进行考核前的一系列介绍、讲解，导致被考核者尤其是基层被考核者对此次考核的理解不全面，甚至有个别人员的理解有偏差(因考核表的拟定过程先后经历过三次，导致他们对最终所采用的考核表的认知有偏差)

3、贯彻不够彻底：

作为公司的日常管理，各项工作指令的传达是一级一级进行

的，行政中心一旦部署完考核工作后，中层人员就应贯彻，基层人员就应执行。而一旦中层人员在贯彻的过程中没有很好的做好解释、说明，上级的指令传递不到或不能很好的传递到基层，就容易造成基层人员对公司各项工作的不理解。

从“自己的考核指标有哪些”到“自己的考核分是如何的得来的”，从“不清楚绩效管理会涉及哪些流程”到“奖金发放的标准是什么”等一系列的问题都反映出一部分中层人员在贯彻考核工作的过程中讲解不够彻底，介绍不够全面。

4、考核表中的信息需要更全面、更准确；

20xx年的考核表，因种种原因，虽然最终能够被大部分被考核者所接受，但客观而言，指标还需更全面、标准还需更准确，考核表的改进工作还存在较大的提升空间。

5、绩效管理的各项工作需及时完成。

通过此次沟通，被考核者普遍表现出不太情愿做“奖金都发了后的面谈”，这就对绩效管理各项操作中的时间节点提了个醒：应及时完成绩效管理的各项工作，尤其要做到：不面谈不发奖金，以改变“绩效考核就是为了发奖金”的错误观念。

在此次沟通过程中，我曾就一些问题与被考核者做过沟通，现将突出的两个问题提出如下，此问题在本年度的操作时需格外注意。

2、奖金的发放标准是“按得分的绝对值”还是“按得分的相对值”？

绩效工作年终总结篇七

回顾这一年来的工作，我积极投身于教育事业，服从领导分

工。上学期我担任了我校二(2)班班主任工作和语文教学工作,以及六年级两个班的英语教学工作,共19课时。本学期我担任了三、四、五年级和六(1)班的英语教学工作,以及一年级的品德教学工作,共17课时。这一年来,我始终以勤勤恳恳、踏踏实实的态度来对待我的工作。现对一年来的工作作如下总结:

在这一年的教育教学工作中我能认真学习国家的有关教育方针,热爱教育事业,始终不忘人民教师职责,爱学校、爱学生。我积极参加各种学习培训。时时做到教书育人、言传身教、为人师表,以自己的人格、行为去感染学生。作为一名教师自身的师表形象要时刻注意,我在注意自身师表形象的同时非常重视对学生的全面培养。注重学生的思想政治教育,坚持把思想政治教育贯穿于教学活动之中。在工作中,我积极、主动、勤恳、责任性较强。在不断的学习中,努力使自己的思想觉悟、理论水平、业务能力都得到较快的提高。

1、要提高教学质量,关键是上好课。

为了上好课,我注重创设教学情境,特别是英语教学情境,为此我充分利用各种教学资源,组织好课堂教学,从激发学生的兴趣入手,课前认真备课,不但能备好教学内容,更能做到备好学生,备好作业和课堂练习,以便更好地进行因材施教;我关注全体学生,注意信息反馈,调动学生的有意注意,使其保持相对稳定性。同时,我注重激发学生的情感,使他们产生愉悦的心境,从而使学生们乐学、愿学英语;课堂语言简洁明了,做到精讲精练,课堂提问面向全体学生,设计不同层次的问题和习题,力争在每节课上人人有收获。在今年的六年级升级考试中,我校的英语成绩在同类学校中取得了较好的成绩,我被评为了县级“学科带头人”。

2、热爱学生,平等的对待每一个学生。

3、积极参与讲课,听课、评课,虚心向同行学习教学方法,

博采众长，提高教学水平。本学年我积极参加学校组织校内教研活动，教研中能根据教研主题和自己的教学实际积极发言，认真记录。在今年暑假中我还参加了县里组织的“暑期英语中美教师培训”，培训中，我坚持不迟到不早退，课堂上认真聆听来自美国的mrs[]b热情洋溢、风趣幽默的教学，积极参与课堂活动，受到了学员和老师的称赞，收获颇丰。此外还参加了“送培下乡”的听评课活动，活动中我认真听课，详实记录，积极评课。通过这些学习，无论是教育理念还是教学方法，都使我有进一步提高。

一年来，我严格遵守学校的各项规章制度，不迟到、不早退、有事主动请假。按时上交各种资料。在工作中，尊敬领导、团结同事，能正确处理好与领导同事之间的关系。平时，勤俭节约、任劳任怨、对人真诚、热爱学生、人际关系和谐融洽，处处以一名优秀人民教师的要求来规范自己的言行，毫不松懈地培养自己的综合素质和能力。

成绩只代表过去，在过去的一学年，我努力干好了自己应该做的事情，也取得了一定的成绩，但是仍然存在一些不足，在来年，我将努力克服不足，扬长避短，争取更大的成绩。

绩效工作年终总结篇八

在平平淡淡，忙忙碌碌中度过了20xx年，今年我担任小学xx年级的数学教师，经过几年的相处，感觉和孩子们距离更近了，每个孩子都能有自己的进步，我感到无比欣慰。现将今年的工作做以下总结：

在教育实践中，我常遇到这样的情况：一个简单的道理，一个不很难理解的问题，为什么学生就是不能接受，不能理解呢？或者是当时表面上理解了、接受了，在实际的学习、生活中又是一个空白点？究其深层次的原因，就是学生在学习中处于被动接受的地位，教师的良好愿望，没有能变成学生主动学习的强大动力，没有能内化到学生的身心结构中去，也就

不能变成学生的自觉行为。如何处理好教与学这一对关系，提高教育教学的效果，我认为建立一种师生关系、摆正教与学的地位是开创教育新天地的关键，而其中的核心是一个“爱”字。

有人说，教师对学生的爱，是一种比母爱更伟大的爱，因为它不带任何的前提条件。热爱教育教学工作，爱班级中的每个学生，用关爱的眼光看待学生的每种解答、每项活动。这种爱，不仅体现在对学生学习的帮助，也包括积极的鼓励，远大理想的引导，更体现在教育教学的每个环节之中，如教学过程的安排，教学模式的选择、具体问题的提出，新知识的导入等等。我坚信，加强以爱为核心的师德修养，不仅是教师个人品德的具体体现，更是维护每个学生的自尊心、自信心，保护学生基本人权的根本保证。当然，在实际工作中，我有时做得并不十分圆满，但我会努力做好，做到问心无愧。

现代社会，日新月异，知识的更新周期在缩短，要加强学习，充实自己，只有把自己的思维经常处于一种开放的状态，才能不断接受新知识、新观点、新理念，也才能去发现问题，进而去研究问题，不致成为笼中鸟，井底蛙，新知识的不断输入，对自身从事的教育教学工作，也有莫大的帮助。

这是我自踏上工作岗位以来第一年担任xx年级的教学，难免会有压力，为了能给孩子们上好每一节课，我总是更加用心的备课，认真研读教材和教学参考用书；只要有不明白的就向同组的几位同事姐妹请教，虚心学习；把握好每一节课的重点、难点，让孩子们尽可能的享受数学学习的快乐！让孩子们做的练习题，我总是先做一遍，自己把握下题目的难易程度和出题意图，并在讲解过程中有所侧重的进行分析，尽努力让优等生“吃饱”，让潜能生“吃好”。

对于在教学中出现的问题第一时间讨论解决策略，对于闪现的好的教学思路和方法及时的互相交流，促使我们的教学更加有序，教学进行的更加顺利，教学效果更好，在讲课中

我力求积极发挥学生的主动性，在教学过程，时刻注意每个学生的学习情况，发现问题及时解决，虽然与平行班的成绩还有差距，但我相信和学生们一起努力，扎扎实实的走好每一步，我们一定会有大的进步！

教书育人是塑造灵魂的综合艺术。在今后的教育教学中，我将一如既往地勤勉，务实，把自己的责任心充分体现在工作的方方面面，再接再厉，把工作做得更好。