

# 绩效考核自我鉴定(汇总5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

## 绩效考核自我鉴定篇一

style="color:#125b86">会计主管考核自我鉴定1

很庆幸有这样的一次实习机会，短短两个月的实习时间就过去了要感谢计划财务部的经理和各位师傅的照顾和指导。很多课堂、课本上不能学到东西。让我学到这些东西。实习结业了作鉴定如下：

解了银行里面大概的业务流程。实习期间，因为有了这次实习。经理教会我怎样做银行各部门的业务考核表；教我怎样做头寸表；教我什么是明晰分类帐；教会我怎样查帐；教怎样装订每日的传票。耳濡目染的过程中，解了银行里各部门之间有怎样的分工与合作，计划财务部在银行体系中发挥着什么样的作用以及银行内外有什么样的业务往来和资金流动。

能用到以前学过的某些知识。比如当我知道银行里面的资金是从帐面上直接划来划去的时候，因为有了这次实习。很兴奋，因为知识遇到实践的时候就会很有成就感即便这是很简单很简单的道理但是有这样的感觉：这种经济作业的方式以后能给我工作带来很多灵感。

意识到要学会学习。学统计方向专业的而统计本身只是门工具，因为有了这次实习。不难学会。而以后，会从事各种各样的工作，就是说当我不进行统计方面的研究了就要从头开始学。这是一个很严峻的事实，所以我要学会学习，主动一

点，勤奋一点，谦虚一点。

想再次感谢我计划财务部的经理和各位师傅，最后。谢谢你能让我学到这么多的东西，让这两个月星期的实习变得很充实，很有意义。未来的道路还很长，仍需我努力，努力了就不会后悔，也没有后悔的余地。

## 绩效考核自我鉴定篇二

一年的绩效考核工作，经过不断地调整，现有的指标已经与实际工作越来越靠近，但是仍然有多余的指标和遗落的指标。下面是关于绩效考核自我鉴定模板，欢迎阅读！

日月如梭，转眼一年过去了。在过去的一年里，坚持共产党的领导，坚持马列主义毛泽东思想，在院党委的领导下，在护理部及系科、科室护士长的管理下，工作认真负责，积极主动，服务热情，视病人如亲人，出满勤，干满点，兢兢业业，踏踏实实，无任何差错事故发生。在今年的甲型流感的防治工作中，第一个向护士长报名要求去一线，体现了不怕危险、冲锋陷阵的共产党员的道德风范。圆满完成了年度工作任务。

工作中，在完成自己工作任务的同时，对病房护理工作质量尽心尽职，能指导护士护师完成疑难危重患者护理计划的制定和实施，积极参与病房管理，注重对患者的健康教育，在护理部组织的患者满意度调查中多次受到患者的提名表扬，重视新技术新业务开展和运用例如耳穴埋豆、无痛留气注射法等新技术的开展，受到患者的好评。年度内发表护理论文一篇，《耳穴埋豆治疗化疗药物引起的恶心呕吐》。能理论联系实际，制定出切实可的操作流程，在科室临床工作繁忙的情况下，利用业余时间制定出多项护理技术操作流程例如：耳穴埋豆的操作流程，下胃管及胃肠减压的操作流程，中心静脉置管输入化疗药物的操作流程，化疗泵的护理常规，淋

巴瘤的护理常规，等，对科室的护理工作具有一定的指导意义，在护士长的指导下，多次组织科室护士护师进行基础操作和专科操作的带教和考核。在1年度的护生带教工作中，被护理部评为优秀总带教老师，在9年的带教工作中，能一如既往，和科室的带教老师共同努力，认真做好实习生的带教工作，真正使护生们通过肿瘤二的实习，不仅学到知识，而且提高了自身素质，认识能力。

在平凡的一年中，在繁忙的工作里，让我真切的体会到时间的可贵，以及充实自我的重要性，更多的领悟了护士长的管理理念，在与同事、与患者的相处中学会了更多的宽容与理解。在工作中，我还有许许多多需要提高之处，今后我会更加努力，让自己更加充实和完善。

绩效考核工作是xx年集团公司为了确保战略目标的实现而重点推行的一项工作。从xx年1月就开始着手对《绩效考核管理办法》进行草拟。草拟过程中公司的主要领导以及各部门、各单位的相关人员都提出了积极的改进意见，用两个月的时间对方案进行不断的修正与完善。在xx年4月召开的职代会上经表决后通过，在全公司范围内开始正式的推行。

拟考核评分。为了保证绩效考核工作的顺利推行，检验《绩效考核管理办法》和指标中存在的问题，集团公司决定对集团公司总部中层及以下管理人员，分公司全体管理人员，以及开工项目部的技术人员进行模拟考核。模拟考核过程中，总部管理人员由直接上级根据下级的季度工作计划，制定考核指标，分公司所有人员都按照集团制定的考核指标考核。考核程序按照《绩效考核管理办法》进行。在模拟考核过程中，发现对于项目部的考核指标存在遗落。在制定指标过程中只考虑了项目部正常施工状态，而忽略了项目部在进入施工场地，但未正式开始施工时的状态，缺少对这种状态下的考核指标。在发现这一问题后，采取了项目部根据实际工作自主拟定考核指标的办法来解决。

从4月份开始，整个集团公司的绩效考核工作正式开始。施工的项目部考核周期为一个月，总部中层以下管理人员以及分公司管理人员的考核周期为一个季度。在每个考核周期结束后，各部室、分公司、项目部都要按照规定的时间进行考核评分并且完成绩效面谈，形成《员工季(月)度考评结果评定表》和《绩效面谈记录表》，并在下个考核周期开始的7天内将这两份表格交到集团公司人力资源部，由人力资源部审核考核的结果。对于不符合要求的考核材料都给予一定的时间要求改正，改过仍不符合要求的，对其单位负责绩效考核的副经理进行了处罚。

7月作为集团公司联合检查小组的成员对各施工项目部的绩效考核工作进行检查。通过检查，既掌握了项目部以及分公司在绩效考核工作方面所达到的程度，也发现了一些在上报材料中未曾发现的问题。8月人力资源部再次组成三人小组深入到各项目部，详细了解分公司对项目部绩效考核的推进与指导措施，项目部对绩效考核的认识，项目部在绩效考核实施过程中存在的难点。通过这两次检查，也给项目经理补充了一些绩效管理知识，消除了一些对绩效考核的误解。在与项目经理的交谈中了解到，项目部每天都会开例会，在例会上会对项目部成员前一天的工作进行总结，并安排当天的工作。在工作中会随时指正项目部成员在工作中存在的问题。，这相当于绩效面谈每天都在进行。而且项目部施工任务繁重，很难抽出时间做正式的绩效面谈并形成面谈记录。因此，从9月份开始，取消了对项目部绩效面谈的要求。此后，各部室、各分公司以及项目部都能够及时地完成绩效考核资料的整理与上报工作。绩效考核工作有序进行。

经过xx年一年的运行，集团公司的绩效考核工作取得了一定的成绩。

首先，绩效考核使员工明确了自己的工作任务和工作目标，避免了工作中的无序性和盲目性，日常行为的方向性更强。

其次，员工行为与企业目标一致性增强。绩效考核的指标是根据个人的工作计划、岗位说明书来制定的，个人的工作计划又是在集团年度计划和部门工作计划指导下产生的，因此，员工日常的工作行为更多地导向了公司的经营目标。

地完成工作，逐步改变了原来“要我干”和“等着干”的工作态度。

最后，由于绩效考核周期的缩短，使绩效工资发放比以前及时了。此前，集团公司的绩效工资都是按年度发放的，使绩效工资的激励作用大大降低，现在改为月度或季度发放，使激励更及时。

绩效考核是一项技术性比较强，复杂程度比较高的一项工作。对照战略要求xx年绩效考核工作基本解决了原来绩效工资与个人工作业绩无明显关系以及绩效考核不考工作过程的问题。这一年来虽然相关人员都投入了大量的精力，努力去探索和实践，但绩效考核工作仍然存在不少的问题。具体表现在：

### (一)接受心态方面

并且人为地去调整考核的结果。

#### 1. 项目部考核指标设定过于理想化

参与指标制定的人员中，有实际项目部施工经验的人偏少，因此，制定过程中往往考虑的都是理想状态，忽略了很多在施工实际状况。例如，竣工验收及时性，结算等项指标，从理想化的角度来考虑，的确是在工程施工结束后就应该及时考核，但是实际的情况是有些项目竣工几年后都没有验收，而且没有验收并不是施工方的原因造成的，故此考核也不能落实。等到可以竣工验收时，承担施工任务的项目部可能早已“面目全非”，根本无从考核，最后使这项指标只能是流于形式。

## 2. 有些指标的可操作性不强

绩效考核中，有些指标所需要的数据很难获得，难以计算出准确的结果；有些指标很难量化，定性评分带有很大的主观性和随意性，很难保证考核的公正与公平。

## 3. 考核指标选取覆盖面不足

某些岗位考核指标的选取没有覆盖到其关键业务。对部门经理或分公司中层管理人员的考核，一般只选取了技术方面的指标，对于一些管理职能方面给予的考核不够。集团公司的发展必须要提升集团公司的管理能力，绩效考核的目的也是为了改善和提升个人和集团的业绩。因此应该通过绩效考核来全面提升个人和集团的软实力。

## 4. 指标解释不够清晰

指标解释是对指标名称的进一步阐释，起到说明考核内容的作用。但有些指标解释并没有起到此种作用。例如对分公司经理考核的产值指标，由于解释不清，导致大家理解不一致，出现了数据上的不统一，影响了绩效考核的进度。

## 5. 对指标目标值和和评价标准的拟定混乱

有些被考核者考核指标的目标值一律为100%，指标评价标准也模糊不清，这使得评价失去了明晰的标准，无法确定该项指标的完成程度，无法给被考核者一个有说服力的分数。

绩效考核的评分应该严格按照预定的计算公式，由直接上级或者指定的部门根据被考核人的工作表现来打分。但在一年的推行过程中，始终有部分直接领导对下属的打分主观性很强。打分过程中，完全忽视计算公式和指标评价标准，只是按照个人的主观判断，或者与被考核者关系的远近亲疏来给出分数。这种做法完全背离了绩效考核的初衷，考核分数偏

离了实际工作表现，考核结果失去了公正性和准确性。

绩效面谈是绩效管理一个必不可少的组成部分，是绩效改进的重要环节。但在集团公司绩效考核的过程中，各部门、各分公司、各项目部都对此项工作重视程度不够。有的敷衍了事，有的根本就未进行面谈。面谈记录完全由制表人员来编造，两次考核绩效面谈内容除了时间外，基本都一样，拷贝的痕迹非常明显。此种做法使绩效考核的作用大打折扣。

在考核期结束后制作表格。至于，被考核者是否真正按照指标项开展了工作，是否理解了指标的含义等都不去考虑。对考核中出现的问题也不去做深入的分析，更不去想解决问题的措施，把绩效考核只当成自己需要完成的一项工作任务，完全没有认识到是一种管理的方法和手段。

### 三、xx年绩效考核工作重点

新的一年的绩效考核工作即将开始，xx年的绩效考核工作在着力解决上述问题的前提下，还要进行不断的探索和创新，保证绩效考核工作能在集团公司内部茁壮成长，成为实现集团公司战略目标的一个重要支撑。

#### (一)持续培训，使绩效考核内化到员工的思想意识中

绩效考核让员工已经能够亲身感受到实施绩效考核所带来的变化，工作业绩好直接表现在绩效工资的增加上，还有很多间接的利益也在不断地体现，公司xx年底优秀的评选，绩效考核是其中重要的一项。因此我们要把这些实际的案例充分地运用到绩效考核的培训中去，让所有员工都能通过这些案例加深对绩效考核的理解，在自己的思想深处接纳绩效考核，将绩效考核内化到自己的思想意识中，并外化到日常的工作中。

#### (二)调整指标，使指标与实际工作更契合

一年的绩效考核工作，经过不断地调整，现有的指标已经与实际工作越来越靠近，但是仍然有多余的指标和遗落的指标。在xx年管理人员，尤其是中层以上管理人员的绩效考核指标中要加大管理性指标的比重。并且细化指标解释和计算公式，尽量减少定性评分的模糊解释，让考核者的评分有据可依，评分更容易也更科学。提高对考核者的要求，督促并帮助其提高制定指标，指标评价标准和目标值的能力。

### (三) 严格检查，使绩效面谈发挥作用

绩效面谈决不能应付了事。对上报的绩效面谈记录进行抽查核实，发现虚假绩效面谈记录的，应对考核人进行一定程度的处罚，并且在下一个考核周期里全程参与该部门或者该分公司的绩效面谈，确保绩效面谈是围绕被考核人的工作业绩来进行的。通过检查，让各部门、各分公司的绩效面谈能够扎实开展，并真正成为推动绩效持续改进的有力手段。

### (四) 建立制度，敦促各部门各分公司切实推进绩效考核工作

应将绩效考核的推进纳入到部门负责人和分公司经理的年度考核当中，作为其职位晋升的一项参考内容，并且将这些要求以制度的形式确定下来。各部门，各分公司不能将绩效考核推进只写在纸上，以为有了推进计划就万事大吉。要根据制度规定随时了解各部门，各分公司的绩效考核工作情况，检查其在考核周期内是否按照预定计划采取了相应措施；发觉预定措施无效时，是否及时进行了调整；调整过后是否进行了及时的总结。如各部门、各分公司在绩效推进中未按照制度规定进行，要及时予以纠正与惩罚。

### (五) 灵活安排，实行同岗位不同指标的考核方式

xx年对项目部是采取整体考核为主的方式进行的，考核的是项目部整体的业绩，对个人的关注度不够，没能真正体现相同岗位人员的业绩差异。其实在项目部相同岗位中，人员素



质和工作能力的差异是客观存在的，虽然岗位相同，但具体承担的工作内容并不完全一致，技术复杂程度也不一样，承担的责任也轻重不同。在xx年的绩效考核中，应考虑在项目部中也按每个人实际工作内容来进行考核，实现责权利的统一。

## (六) 落实到位，做好绩效考核结果的使用

绩效考核结果不是单一的只与绩效工资发放挂钩。在绩效考核管理办法中已经明确指出，绩效考核结果与年终奖发放，各种奖惩，后备人才调整，岗位调整，公开竞聘，职位晋升、人员淘汰等挂钩。xx年集团公司成立60周年庆典系列活动中的评优活动，绩效考核结果就成为了评选的一个方面。xx年，要做好与绩效考核结果相关的各项工作，通过对绩效考核结果的运用，发挥绩效考核的激励作用，激发每个员工的工作积极性、主动性和创造性。从而提高整个集团公司的战略执行力。

xx年绩效考核工作将紧密结合集团公司的发展战略，并将战略目标分解落实，对每一名员工完成目标情况及时准确的跟踪、记录、考评，确保个人工作目标与集团公司战略目标的一致性，为集团公司战略落实提供强有力的支持。

## 绩效考核自我鉴定篇三

新的一年的绩效考核工作即将开始。xx年的绩效考核工作在着力解决上述问题的前提下，还要进行不断的探索和创新，保证绩效考核工作能在集团公司内部茁壮成长，成为实现集团公司战略目标的一个重要支撑。

### (一) 持续培训，使绩效考核内化到员工的思想意识中

绩效考核让员工已经能够亲身感受到实施绩效考核所带来的

变化，工作业绩好直接表现在绩效工资的增加上，还有很多间接的利益也在不断地体现，公司xx年底优秀的评选，绩效考核是其中重要的一项。因此我们要把这些实际的案例充分地运用到绩效考核的培训中去，让所有员工都能通过这些案例加深对绩效考核的理解，在自己的思想深处接纳绩效考核，将绩效考核内化到自己的思想意识中，并外化到日常的工作中。

## (二) 调整指标，使指标与实际工作更契合

一年的绩效考核工作，经过不断地调整，现有的指标已经与实际工作越来越靠近，但是仍然有多余的指标和遗落的指标。在xx年管理人员，尤其是中层以上管理人员的绩效考核指标中要加大管理性指标的比重。并且细化指标解释和计算公式，尽量减少定性评分的模糊解释，让考核者的评分有据可依，评分更容易也更科学。提高对考核者的要求，督促并帮助其提高制定指标，指标评价标准和目标值的能力。

## (三) 严格检查，使绩效面谈发挥作用

绩效面谈决不能应付了事。对上报的绩效面谈记录进行抽查核实，发现虚假绩效面谈记录的，应对考核人进行一定程度的处罚，并且在下一个考核周期里全程参与该部门或者该分公司的绩效面谈，确保绩效面谈是围绕被考核人的工作业绩来进行的。通过检查，让各部门、各分公司的绩效面谈能够扎实开展，并真正成为推动绩效持续改进的有力手段。

## (四) 建立制度，敦促各部门各分公司切实推进绩效考核工作

应将绩效考核的推进纳入到部门负责人和分公司经理的年度考核当中，作为其职位晋升的一项参考内容，并且将这些要求以制度的形式确定下来。各部门，各分公司不能将绩效考核推进只写在纸上，以为有了推进计划就万事大吉。要根据制度规定随时了解各部门，各分公司的绩效考核工作情况，

检查其在考核周期内是否按照预定计划采取了相应措施;发觉预定措施无效时,是否及时进行了调整;调整过后是否进行了及时的总结。如各部门、各分公司在绩效推进中未按照制度规定进行,要及时予以纠正与惩罚。

#### (五) 灵活安排, 实行同岗位不同指标的考核方式

xx年对项目部是采取整体考核为主的方式进行的,考核的是项目部整体的业绩,对个人的关注度不够,没能真正体现相同岗位人员的业绩差异。其实在项目部相同岗位中,人员素质和工作能力的差异是客观存在的,虽然岗位相同,但具体承担的工作内容并不完全一致,技术复杂程度也不一样,承担的责任也轻重不同。在xx年的绩效考核中,应考虑在项目部中也按每个人实际工作内容来进行考核,实现责权利的统一。

#### (六) 落实到位, 做好绩效考核结果的使用

绩效考核结果不是单一的只与绩效工资发放挂钩。在绩效考核管理办法中已经明确指出,绩效考核结果与年终奖发放,各种奖惩,后备人才调整,岗位调整,公开竞聘,职位晋升、人员淘汰等挂钩。xx年集团公司成立60周年庆典系列活动中的评优活动,绩效考核结果就成为了评选的一个方面。xx年,要做好与绩效考核结果相关的各项工作,通过对绩效考核结果的运用,发挥绩效考核的激励作用,激发每个员工的工作积极性、主动性和创造性。从而提高整个集团公司的战略执行力。

xx年绩效考核工作将紧密结团公司的发展战略,并将战略目标分解落实,对每一名员工完成目标情况及时准确的跟踪、记录、考评,确保个人工作目标与集团公司战略目标的一致性,为集团公司战略落实提供强有力的支持。

## 绩效考核自我鉴定篇四

不知不觉一年的时间就这样过去了，在这一年里，我在院领导、部门领导及同事们的关心与帮助下圆满的完成了各项工作，在思想觉悟方面有了更进一步的提高。

在思想政治表现、品德素质修养及职业道德上。本人能够认真贯彻党的基本路线方针政策，通过报纸、杂志、书籍积极学习政治理论；遵纪守法，认真学习法律知识；爱岗敬业，具有强烈的责任感和事业心，积极主动认真的学习专业知识，工作态度端正，认真负责。

在专业知识、工作能力上。我不怕麻烦，向领导请教、向同事学习、自己摸索实践，在很短的时间内便熟悉了学院的工作，明确了工作的程序、方向，提高了工作能力，在具体的工作中形成了一个清晰的工作思路，能够顺利的开展工作并熟练圆满地完成本职工作。为了学院工作的顺利进行及部门之间的工作协调，除了做好本职工作，我还积极配合其他同事做好工作。

在工作态度和勤奋敬业方面。本人热爱自己的本职工作，能够正确认真的对待每一项工作，工作投入，热心为大家服务，认真遵守劳动纪律，按时出勤，有效利用工作时间，坚守岗位，保证工作能按时完成。

在工作质量成绩、效益和贡献方面。本人在开展工作之前做好

### 个人工作计划

，有主次的先后及时的完成各项工作，达到预期的效果，保质保量的完成工作，工作效率高，同时在工作中学习了很多东西，也锻炼了自己，经过不懈的努力，使工作水平有了长足的进步，开创了工作的新局面，为学院及部门工作做出了

应有的贡献。

在过去一年的工作，虽说是有了一定的进步和成绩，但在一些方面还存在着不足。比如个别工作做的还不够完善，这有待于在今后的工作中加以改进。在新的一年里，我将认真学习各项政策规章制度，努力使思想觉悟和工作效率全面进入一个新水平，为学院的发展做出更大更多的贡献。

绩效考核的五个标准

绩效考核评价简短

## 绩效考核自我鉴定篇五

日月如梭，转眼一年过去了。在过去的一年里，坚持共产党的领导，坚持马克思列宁主义，毛泽东思想，在院党委的领导下，在护理部及系科、科室护士长的管理下，工作认真负责，积极主动，服务热情，视病人如亲人，出满勤，干满点，兢兢业业，踏踏实实，无任何差错事故发生。在今年的甲型流感的防治工作中，第一个向护士长报名要求去一线，体现了不怕危险、冲锋陷阵的共产党员的道德风范。圆满完成了年度工作任务。

工作中，在完成自己工作任务的同时，对病房护理工作质量尽心尽职，能指导护士护师完成疑难危重患者护理计划的制定和实施，积极参与病房管理，注重对患者的健康教育，在护理部组织的患者满意度调查中多次受到患者的提名表扬，重视新技术新业务开展和运用例如耳穴埋豆、无痛留气注射法等新技术的开展，受到患者的好评。年度内发表护理论文一篇，《耳穴埋豆治疗化疗药物引起的恶心呕吐》。能理论联系实际，制定出切实可的操作流程，在科室临床工作繁忙的情况下，利用业余时间制定出多项护理技术操作流程例如：耳穴埋豆的操作流程，下胃管及胃肠减压的操作流程，中心

静脉置管输入化疗药物的操作流程，化疗泵的护理常规，淋巴瘤的护理常规，等，对科室的护理工作具有一定的指导意义，在护士长的'指导下，多次组织科室护士护师进行基础操作和专科操作的带教和考核。在xx年度的护生带教工作中，被护理部评为优秀总带教老师，在2009年的带教工作中，能一如既往，和科室的带教老师共同努力，认真做好实习生的带教工作，真正使护生们通过肿瘤二的实习，不仅学到知识，而且提高了自身素质，认识能力。

在平凡的一年中，在繁忙的工作里，让我真切的体会到时间的可贵，以及充实自我的重要性，更多的领悟了护士长的管理理念，在与同事、与患者的相处中学会了更多的宽容与理解。在工作中，我还有许许多多需要提高之处，今后我会更加努力，让自己更加充实和完善。