

2023年季度绩效考核总结报告(精选8篇)

作为一种常见的文体，报告范文被广泛用于各个领域的学术研究和实践活动中。下面是一些辞职报告的实例，其中包括不同情况和职位的范文，希望对大家有所帮助。

季度绩效考核总结报告篇一

一、考核目的

- 1、提升个人、部门和公司工作绩效。
- 2、帮助部门员工改善工作和提高工作质量。
- 3、识别人才，选拔人才。
- 4、实施奖赏的依据。

二、考核原则

- 1、公开、公平、公正。
- 2、采取个人总结、班组考评和部门领导考评三级考核，其中班组考评权重为40%，部门领导考评权重为60%。

三、考核范围

本部门所有在岗的劳动合同制员工（不含中层及中层以上领导）。

四、考核内容

部门员工考核主要从工作态度、工作业绩、工作能力和自我提升四个方面进行考评（详见附表1和附表2）。

五、考核流程

1、个人向上一级主管提交季度工作总结

提交时间为每季度末的次月5日前（遇节假日提前），个人季度工作总结应明确岗位职责履行情况、工作中存在的问题以及下季度工作计划，字数以不超过500字为准。

2、班组考评

各班组应在每季度末次月10日前完成本班组员工的考核并上报部门领导。

3、部门领导在每季度末次月15日前完成部门员工考评。

4、每季度末次月18日前，部门绩效管理员负责完成部门员工考核结果的'整理、汇总、统计、上报和存档工作。

5、员工绩效考核等级分布比例

等级a优秀b较好c一般d较差

比例20%50%25%5%

6、绩效反馈

部门作出最终绩效评定结果后的20天内，直接上级应与员工进行绩效面谈，以肯定成绩，指出不足，提出改进意见和建议，帮助员工制定改进措施。

7、考核结果运用

（1）奖金应用

老机制员工绩效考核结果与个人季（年）度效益奖挂钩。新

机制员工绩效考核结果与个人年终工资挂钩。

等级a优秀b较好c一般d较差

奖金发放系数1、110、90、7

(2) 其它应用

绩效考核的结果还将作为培训发展、评选先进、职务升降、工薪调整、岗位调整、辞退的重要依据。

六、本办法自颁布之日起生效。

总经理办公室

季度绩效考核总结报告篇二

2014年5月10日，青岛冠宇公司在本楼会议室举行2014年第一季度绩效考核总结和表彰大会。此次会议，旨在对于2014年第一季的销售业务情况进行总结，对业绩突出，表现优良的工作人员的进行表彰，为公司开拓2014年全部市场、进而实现更大的发展和跨越奠定了坚实的基础，我司全体员工共同参加了会议。

首先，公司总结理回顾总结了2014年春季的整体工作进展，物流容器、托盘、仓储货架、车间工位器具设备、搬运设备等各业务部门的销售情况，并隆重宣布：2014年第一季度，我们在单总和韩总的带领下，全体员工共同努力，企业经营目标超额完成！现场顿时响起热烈的掌声。我司任务指标的成功达成，与公司自本年初开始推行的绩效管理考核密不可分的，这一成绩也充分说明了实行绩效考核的重要性。

会议中范经理指出：公司定于2014年推行绩效考核制度，其

目的是激励员工齐心协力干好工作，统一目标，提高认识，同时为员工提供一个增收的机会；达到员工与企业共赢，员工与企业一起共同发展。从第一季度的阶段试运行看，我们的绩效考核基本达到了预期目的，但同时也存在一些不完善的地方，需要加以改善调整。今后，在每月的考核中继续加强与各部门的沟通交流，解决重点问题，使其真正成为各职能部门之间的纽带，并作为提高部门管理的一种有力手段，让绩效考核真正起到加强管理、创造效益的作用。

会议强调：绩效考核工作开展以来，我们有成果，也有困境，还需要更进一步的探索，我们相信有效的绩效考核不仅能评价每位员工对企业的贡献或不足，更能改善企业组织的反馈机能，提高员工的工作绩效，激励员工士气，如期实现企业经营目标。

会议现场表彰奖励十余位工作中成绩突出的先进工作者，并对全体人员核发第一季度绩效考核奖金，与会人员纷纷激动的发表感言：我司拥有一支多年从事产品设计与制造的高级工程师组成的专业设计队伍，多年来冠宇以客户的需求为导向，依靠先进的物流技术、科学的管理经验和理念，逐步开发出物流容器、工位器具、仓储设施、搬运设备等四大系列的产品，并聘请知名物流规划专家，提供专业的物流系统方案设计，基本上满足了各类制造企业、研究单位、大专院校对仓储物流产品和方案的专业需求。而我们身为一名光荣的冠宇企业员工，将会坚决支持和执行的公司绩效考核政策，充分发挥主动能动性，继续发扬创业激情，扎实工作、锐意进取，鼓足干劲、乘势而上，努力夺取更好的成绩。

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绩效考核季度总结。

季度绩效考核总结报告篇三

各镇卫生院：

根据《山阳县乡镇卫生院绩效考核办法(试行)》，我局将具体任务细分为基本医疗服务、药品“三统一”等重点工作、基本公共卫生服务、财务财产管理、新农合管理、卫生院内部管理、人力资源管理、群众满意度(包括“三好一满意”活动)八部分，分属于医政股、公卫办、计财股、合疗办、办公室、人事股、党办(医改办)七股室，各股室根据工作实际，制定考核细则，认真实施考核。现将第三季度考核情况通报如下：

一、考核结果

经考核，城关、银花、中村、色河铺、十里铺、高坝店、杨地、西照川、莲花池、王庄、小河口、两岭、石佛寺、元子街14所卫生院得分在90分以上，确定为“优秀”，全院第三季度绩效工资总额可以上浮30%，院长的个人本季度考核系数为0.3，参与绩效工资分配；天竺山、双坪、天桥、王阎、漫川关、延坪、法官、板岩、牛耳川、户家垣10所卫生院得分在80~90分之间(不包括90分)，确定为良好，全院第三季度绩效工资总额可以上浮20%，院长的个人本季度考核系数为0.2，参与绩效工资分配；南宽坪、黄龙、二峪河3所卫生院得分在60~80分之间(不包括80分)，确定为合格，全院第三季度绩效工资总额可以上浮10%，院长的个人本季度考核系数为0.1，参与绩效工资分配(伍竹、葛条公共卫生工作并入城关，西泉并入延坪，未单独考核，因此这三所卫生院公共卫生工作考核可参照并入卫生院的考核结果执行，本通报未单独反馈)。具体结果见附表。

二、存在问题

(一)医疗服务不能满足群众需求。存在服务不规范、不到位问题，医疗文书不健全，卫生院管理问题较多，医疗安全隐患极大。对于存在的问题个别院长认识不足，不管不问，不认真研究解决；对于客观存在的一些困难，如没有合法医师、仪器设备不足、原来临床使用的部分药品短缺等问题，不耐

心向群众解释而是生硬地推诿，群众意见很大，不断引起群众投诉，给卫生系统和单位造成了不良影响。

(二)公共卫生服务不到位。无烟单位创建申报工作未按时完成；少数镇未能及时完成老年人体检工作；多数镇未按要求管理居民健康档案。

(三)财务财产管理不规范。要求的原始凭证三人会签制度普遍执行不到位，村卫生室的固定资产管理大多数卫生院未建账造册，个别卫生院报账不及时；卫生局今年下发的《山阳县乡镇卫生院财务管理办法》很多卫生院没有很好学习并严格执行，不按月及时进账等。

(四)合疗管理有待加强。各镇新农合政策及相关规定执行不够严格，住院及门诊病人管理、诊疗不够规范；治疗用药不合理，目录外用药现象依然存在。

(五)药品“三统一”政策执行仍然不到位。部分卫生院对药品“三统一”政策理解不深，执行不力，大多数医务人员对《国家基本药物临床应用指南》学习不够，未能够做到合理用药。本季度药品“三统一”考核根据7-8月统配采购率和基本药物临床使用率计算，不少卫生院两个率仍然很低，得分在5分以下的有双坪、天桥、漫川关、延坪、西泉、板岩、户家垣，特别是还有四所卫生院竟然得0分，问题比较严重，他们是法官、南宽坪、黄龙、二峪河。

三、整改要求

(一)提高认识。各镇卫生院要切实提高对绩效考核工作认识，当前卫生院职工积极性不高，工作存在这样那样的问题，其核心就是绩效管理问题，也是院长的管理水平和能力问题。卫生局要求加强绩效管理，制定了管理办法并专门安排了培训，而很多院长仍然不够重视，也不潜心研究。目前这项工作做得比较好的有中村、莲花池，在此提出表扬。从本季度

考核情况看，局个别股室也没有很好运用这一有效办法，考核细则仍然不细，考核随意性大，考核结果反馈不认真，因此希望各股室、各镇卫生院要进一步提高认识，转变观念，切实利用这一手段，管理好卫生院，为人民群众服好务，迎接市县年终各项工作检查。

(二)加强整改。各镇卫生院要认真分析自身存在的不足，积极完善，扬长补短。对于被扣分的项目积极与相关股室一起分析问题的症结所在，争取在下一季度取得好成绩。同时，要认真研究卫生院内部职工的绩效考核，形成一盘棋，促进单位绩效提升。各镇卫生院要认真对照《陕西省乡镇卫生院规范化建设验收标准》扎实做好卫生院的各项工作，切实提高卫生院的服务意识、服务能力和服务水平，办人民满意卫生。

季度绩效考核总结报告篇四

绩效考核是人力资源部的核心工作内容，也是公司的200x年的主要工作内容之一，为了更好的使绩效管理系统在公司范围内逐步扩大实施，5-7月份人力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

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。

2，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考核试行情况来看，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。

季度绩效考核总结报告篇五

9月19日至9月20日(星期一和星期二)，市局组织的绩效考核组通过随机抽取的方式，对东西湖工商分局六个工商所进行了新的模式的绩效考核，对我所的考核已于星期一的下午考核完毕。虽然最终的具体考核成绩的计算、排名还有段时间的操作，但我所及时召开所务会，针对考核前对新的绩效考核模式的学习、网格的建立，以及考核过程中的情况进行了总结，具体如下：

一、通过考核，总结工作中的亮点

(一)、对照公务员绩效考核标准指导参考手册，合理建立网格，灵活用人

在建立网格之初，我所克服管辖面积大，工作人员少的现状，不等不靠，灵活用人。以往整个分局各个工商所的工作模式是块块结合，即全所按照工作性质分为企业组、办案组、巡查组等几个功能组，但新的绩效考核的模式，按照各个监管

网格来开展工作，要求各个监管区域有相应的企业组、办案组、巡查组等，根据我所所辖的地域特点，我所辖区划分为四个监管区域，如果四个监管区域都配备功能组，人手肯定不够，针对这种情况，我所将以往的块块分工和现在的网格管理有机的结合起来，在网格上，两位副所长邓学东、洪育英都下网格，另两位一般干部李致傲、吴胜国一共四人，各负责一个监管区域，但在实际的工作中，积极发挥事业编制赵韬、工勤编制袁振两人的作用，分别编在两个网格，配合责任人搞好日常管理，还与东山办事处联系，在办事处的支持下，由他们安排两人配合东山网格的日常事务，网格人员安排了，支架就建立起来了。在专业性的事情上，如企业年检，案件查处，12315申投诉的处理，还是发挥各自所长，在完成各自网格事务的同时，继续做好前期安排的各自的事务。

跟以往相比，新的考核办法突出数字绩效模式：把工商系统公务员“德、能、勤、绩、廉”五项考核内容归纳为共同、管理、业务等三大类，共23项考核项目，63个考核指标，116项评分标准，深入理解“怎么考，考什么、结果怎么运用”的实际问题，明确指出，今后的工作重点就是围绕绩效考核标准指导参考手册来开展。并且针对“月考是基础，季考是关键，年考来兑现”的考核的奖惩机制，让大家在心里上对考核模式增加理解，减少抵触情绪。

(三)、局所联动，大家齐心协力，形成合力，一心迎检

1、局所联动，科室明确相应指标，发挥督导职责，提升团队协作精神

为促进分局基层工商所绩效考核各项工作的顺利开展，在全局形成科所联动、上下有责、全局推进、人人参与的实战状态，为分局各所在基层绩效考核中创先争优提供良好的制度保障。分局将工商所绩效考核的116项指标与机关综合、业务科室对接进行责任分解，明确规定各科室负责监督、指导工商所相关的各项工作，并为方便工商所开展工作，在各项文

件、流程、工作方法等方面提供相应的帮助和指导。各工商所在绩效考核工作中遇到的'问题和疑问，与116项指标对应的相关责任科室联系，由各科室指导、协调、解决。如：登记注册局针对各工商所无照户多的特殊情况，大力推行社区一照式备案；人教科组织机关各科室统一标示标牌的公开内容，并为各所统一制作标示标牌；办公室统一配备便民箱、办理证照流程的范本；分局各业务科室积极为各所服务；挂点科室下到各所工作。切实做到了科所联动，从思想、组织、业务上为全面做好工商所绩效考核工作献策献力。

2、在所内，发挥每个人的潜力，共同迎检

如果形容整个考核过程，就是一场战役，我想每一个和我一样亲身经历过的同事一定深有感触。在整个考核过程中，我所始终处于一种紧张、有序的工作状态，事后，我们都笑称，所长办公室就是前线指挥部，所长沉着应战，任何紧急事情他自己都保持一颗冷静的头脑，还时常提醒大家，事情一点一点扎实的完成，对整个工作要有思路，不要拆东墙补西墙，把事情搞得杂乱无章。正是他的这种状态，感染了我们，大家放弃休息，主动加班工作，各负其责，干好各自职责范围内的工作。特别是我所的袁振同志，是工勤编制，这次的绩效考核，工勤编制人员暂不纳入考核人员范畴，但袁振同志以公务员的考核标准要求自己，不仅做好燕岭辖区的网格日常事务，还发挥自己会电脑方面知识的特长，做好网上录入等方面的工作。在星期六加班时，由于一心想着把办理好的两户营业执照送到经营户的营业点，右小腿的外侧划到了我所正用于装修的油漆桶的边缘处，顿时鲜血如注，送到医院缝了五针。但他就在当天还坚持去了燕岭辖区处理事情，星期天照常加班，特别是星期一考核的当天，他一直在他的辖区坚持到下午四点半外勤组考核完毕。当得知燕岭网格在外勤考核时没有失分时，他说了一句最质朴的话：我明天终于可以在家放心休息了。

二、通过考核，发现考核工作中的不足之处，并提出针对性

的意见

考核中的不足，表现在所内的工作的不足、改进之处和考核小组考核中的不足、改进之处

(一)、所内的工作的不足和改进之处

1、在考核的内勤组方面，从考核过后的扣分点来看，主要失分是在个体工商户的登记和食品流通许可的档案管理上，如在纸质档案的设立表的登记不全这一点上，5户档案都扣了分，在以后的档案整理中，一定要将表中的逐项登记齐全，不漏项，不得随意涂改，此外，有前置许可的开业户，必须做到有前置许可的复印件附在档案中，还要在电脑流程中相应详细录入。

2、在考核的外勤组方面，主要是在检查市场的三无产品时，有一经营户的大包装上有标签，小包装上没有，在今后的工作中要仔细，注意督促。

(二)、考核小组考核中的不足之处和改进之处

不论中心城区和远城区、大分局和小分局、大所与小所，指标体系与目标设置都是一样，这样就导致了各地特色不鲜明，重点不突出。虽然综合了某些因素，在考核时，考核小组采取了郊区、城区、开发区分开考核的方式，但从实践来看，显得重点工作目标不突出，特点不明显，常规工作也只能对付检查。在外勤组考核抽考的网格时，考核网格的主干道，主干道的起始点如何认定？主干道由谁认定？在抽检集贸市场时，各所的集贸市场的条件不一，有的所的辖区的集贸市场是市级甚至省级集贸市场，但就拿我所的四个集贸市场来说，由于各方面的原因，没有一个集贸市场是较规范的市场。这些在今后的模块设置上都要明确。

2、在考核小组的设置上，人为的操作因素过多

a□由于个人绩效考核在指标上存在量化指标少，抽象指标多，导致在考核过程中出现过多的人为因素的问题。如在内勤考核小组考核个体工商户的登记、食品流通许可程序合法、材料齐全、归档规范的指标内容时，分别对3户个体工商户登记和2户食品流通许可进行评查，按照《行政许可案卷评查标准》评分，但《行政许可案卷评查标准》的制定较抽象，个体工商户的登记和食品流通许可的评查的分值设置不一致，个体工商户登记设置的分值小，食品流通许可设置的分值大；在公平交易综合整治考核指标中，要求专项整治做到“五有”，即有方案、有措施、有记载、有行动、有回复，本身就是一个抽象的概念，要做到怎样的工作程度才能得分、不失分；况且每次考核小组不一致，各所之间的考核小组也不统一，导致对待同一个考核点，考核的结果不一。

b□考核小组的考核人员之间业务熟悉程度不一，导致考核结果有偏差

市局这次组织的考核人员原则上是从各所指定的一名工作业务强、个人素质高的人员中产生的，但一个考核小组只六名同志，一个带队领导是市局业务处室领导，他也许只熟悉他的业务领域，一名社会监督员不大懂工商业务，另四名考核人员分为两名外勤、两名内勤，内外勤的工作方方面面，四名同志那能做到工商业务的面面俱到？导致在同一个考核点的处置上，由于考核人员的业务能力有高有低，有的能够发现问题，有的发现不了问题，或者是发现了问题，但由于个人素质的原因，扣分的度的掌握上也有偏差。

三、意见和建议

(一)、细化考核指标的量化的设置，减少考核操作时的随意性

通过这次的实际考核来看，现在试行的公务员绩效考核标准指导参考手册，在考核的指标的量化的设置上，较粗糙，不

但被考核人员在实际工作中不好操作，考核人员也不好掌握尺度，建议在量化上更细致，标准更明确，针对每一个考核点，有明确的解释、说明。

(二)、在考核结果的奖惩上更科学、更人性化

考核的目的，就是为了促进工作，通过这次考核，大家都有共识，的确发现了很多在平时工作中的疏忽之处，也通过考核，所与所之间有了比较，有了交流，从而达到了改进工作的目的。但在考核的奖惩机制上，应该对照公务员条例以鼓励、奖励先进为主，试想，如果通过新的绩效考核模式，整个市局和其他市局的工作相比，有了很大的提高，新的绩效考核就是为了促进工作的目的也就实现了。

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季度绩效考核总结。

季度绩效考核总结报告篇六

为了推进司法所各项重点工作，强化司法所工作人员的执行力和落实力，经研究决定开展第一季度司法所考核，方案如下：

一、考核对象：

各司法所

二、考核内容：

《定远县司法局基层司法所考核办法》

三、考核原则

日常网上考核和实地检查并重

四、组织领导

成立以局长叶有清同志为组长、副局长严庭新、张晓惠和副主任科员郑志成成为副组长，局机关各处所股室负责人为成员的考核领导小组。

五、考核方法

采用分组考核的办法，从3月25日起至3月底结束。

具体分组如下：

第三组，组长郑志成，黄习权、吴江参加，负责考核范岗、三和、西卅店、永康、炉桥、七里塘、能仁。

五、考核要求

每个考核组要严格按照考核细则开展考评，严格按照考评细则打分排名，考评结束后，将考核分数提供给基层股汇总，作为年终评先评优和以奖代补办公经费的发放依据。

定远县司法局

季度绩效考核总结报告篇七

在中心班子的正确领导下，通过各管理部、科室同事们的共同努力，本年第一季度中心各项工作都得到了较大发展，各项业务指标同比大幅增长，现就各管理部具体情况作一简要通报。

绩效工资发放情况(它包含基础性绩效和奖励性绩效工资两部分，并按从高到低顺序排列，同时未考虑个人岗位系数因素)。

1月份各管理部人均绩效工资情况分中心2413元、永顺县2248元、古丈县2174元、龙山县2168元、泸溪县元、保靖县1987元、花垣县1957元、凤凰县1907元。其月度奖励性绩效工资最大差距为506元，最高的管理部是最低的管理部的2.7倍。

2月份各管理部人均绩效工资情况分中心2420元、龙山县2354元、泸溪县2089元、永顺县2082元、凤凰县2067元、古丈县2053元、花垣县2028元、保靖县元。其月度奖励性绩效工资最大差距为417元，最高的管理部是最低的管理部的2.0倍。

3月份各管理部人均绩效工资情况永顺县2748元、分中心2747元、龙山县2458元、泸溪县2352元、凤凰县2346元、古丈县2146元、保靖县2091元、花垣县1997元。其月度奖励性绩效工资最大差距为751元，最高的管理部是最低的管理部的2.9倍。

第一季度人均月度绩效工资发放总体排名情况如下：分中心2527元、永顺县2359元、龙山县2310元、泸溪县2146元、古丈县2124元、凤凰县2107元、保靖县2027元、花垣县1994元。

季度绩效考核总结报告篇八

为进一步检查督促公司各部门、站所工作计划完成及履责情况，促进公司管理水平的提高和员工的发展与激励。4月13日-15日，高速公司成立两个考核组，以交叉检查方式分别就机关部门、各站所“费收管理、安全生产、综治责任、财务管理、行政管理、党风廉政、党群工作”等7大类别制度、年度(月度)的工作计划进行了系统的考核检查。

针对考核检查情况，高速公司于4月20日下午召开了一季度绩效考核通报会。会上，考核小组就本次检查情况进行了逐一通报，并指出了考核中存在的问题。各分管领导就考核通报中不符合项给出了指导意见和工作要求。

高速公司总经理李荣清在肯定一季度考核工作实效的同时，对下一阶段工作强调三点：

1

要以奖惩机制为手段，发挥考核导向作用。公司绩效考核不仅仅是对工作情况的检查，更是一个不断督促员工实现价值的过程，各部门、中心、各站要高度重视每季度的绩效考核工作，推进年度工作计划的落实。

2

要以成效突破为目的，创新工作方式方法。公司绩效考核是建立在公司制度体系框架下，结合公司年度推进计划，检查各部门当季工作完成情况。一方面查漏补缺，另一方面督促落实。通过考核通报会，对发现的问题进行充分讨论，针对问题对标对表，突出问题整改落实，对陈旧工作方法优化创新，逐步提升工作效能。

3

要以年度指标为主线，压紧压实主体责任。各部门、中心、各站在面对下季度乃至全年的工作目标时，要紧扣工作重点、始终抓牢主体责任，以集团年度考核指标为主线，明确奋斗目标，推进公司各项工作如期高质量完成。