# 2024年员工绩效考核总结表(模板8篇)

来源：网络 作者：心旷神怡 更新时间：2024-05-15

*总结不仅仅是总结成绩，更重要的是为了研究经验，发现做好工作的规律，也可以找出工作失误的教训。这些经验教训是非常宝贵的，对工作有很好的借鉴与指导作用，在今后工作中可以改进提高，趋利避害，避免失误。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编精心整理...*

总结不仅仅是总结成绩，更重要的是为了研究经验，发现做好工作的规律，也可以找出工作失误的教训。这些经验教训是非常宝贵的，对工作有很好的借鉴与指导作用，在今后工作中可以改进提高，趋利避害，避免失误。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**员工绩效考核总结表篇一**

记得，刚进xx行，为了尽快掌握xx行业务，我每天都提前一个多小时到岗，训练点钞、盘算盘、储蓄业务，固然那时住处离工作单位要坐车1个多小时，但我每天都风雨无阻，特殊是冬天，雪窖冰天，怕挤不上车，我经常要提前两、三个小时上班，就是那时起我养成了早到单位的习惯，当初天天都是第一个到行里，先扫除卫生，再看看业务书或筹备预备一天的工作，也是这个习惯，给了我充分的时光学习到更多的业务知识，为我几年来工作的顺利发展打下了良好的基矗至今依然肩负着十几项工作，包括了会计(交流、退票、法院查问、空缺凭证领娶网上银行)、方案(现金统计、现金报表、资金调拨、存款统计)、卡部综合等，仅卡部综合每天就有十几项详细的工作要做，由于有报表工作，每到月末，无论是否节假日都要及时上报，所以我素来就没有休息过一个完全的五一、十一和新年，但我从没有向行里要过一分加班费，更没有向行长诉说过一次苦，我始终深信xx行今天的改革和发展的成就取得，与有同样情愿默默贡献的员工是分不开的，而我只是大海的一分子，也是我应该做的。

我工作过的岗位大局部在前台，为了能更好的服务客户，我与客户诚恳交友，几年的工作中，我结交了上百位客户朋友，他们岂但是我的生涯中的友人，更是我工作中的助手，我现在的全体存款都来自于我结交的客户朋友.为了能同他们成为好朋友，针对不同个性、不同档次、不同需要的客户，我给予不同的辅助和服务，记得有一位第一次到我行客户，当我懂得到他要贷款买二手房时，由于他不知该怎么办，只是有个主意，我便具体地向他先容了个贷的所有手续，并应用休息天，帮他找房源，当他住到新居里的时候，我俩已成为无话不谈的好朋友，我就是靠这样的个性化服务同我的客户交上了朋友，在我成了他们的银行“参谋”的同时，他们也成为了我存款额的增加点，我最高揽存额曾到达300多万元。

**员工绩效考核总结表篇二**

总结的目的是更好的筹划和安排下年的工作计划。

1、明确工作思路，下一年度应该沿着既定的工作目标方向和轨道继续前进，避免像无头苍蝇瞎撞，这样会背离考核宗旨而越走越远。

2、对本年度考核工作中遇到的问题找出解决

办法

，例如各部门平均绩效出现参差不齐的情况，针对这一点应在下一年度逐步引入部门绩效，对不同部门工作绩效结果进一步校正;另外车间批次和产量考核还存在不合理，应该针对出现异常的情况作出具体的矫正措施，例如尾欠批次数量过大的情况，应对其出现的原因进行分析，作出合理的追加

规定

。其他问题也应该制定出相应的解决办法。

3、加强绩效考核人员的执行情况，做到一切从实际出发，按数据按事实说话，拿出准确反映员工工作情况的绩效结果。

4、积极制定11年考核工作计划，消除以往考核中的盲点，做到每个员工都纳入考核工作，进行合理的绩效管理。

新的一年意味着新的机遇和新的挑战，我们

决定

在现有的基础上再接再厉，更上一层楼，努力打开一个工作新局面。

**员工绩效考核总结表篇三**

做为机电一队的主管技术员，我在上级领导的正确领导、支持下，认真开展技术管理的各项工作，现按照年终干部考核的要求从德、能、勤、绩、学等方面将自己一年来的工作、学习等情况进行述职，恳请各位领导和同志们提出宝贵意见。请各位领导和同志们评议。

煤矿机电管理工作是一项复杂、技术性强的特殊行业，作为机电专业的工程技术人员，不但要业务强，更需要政治思想素质高。我作为技术管理人员，在作好业务管理的同时，也注重政治思想的学习。在平时的工作中，始终坚持参加集体学习，抽出一定的时间自学，科学地融入到自己的工作实践，指导好自己的工作，坚持以党的安全生产方针为指导，贯穿安全生产的全过程，使自己在做好业务管理的同时，政治思想水平得到很大提高。

机电一队主要管理大型提升机电气设备，我主要负责我队机电设备技术管理工作，每月都带领技术人员认真检查设备，能够按设备的性能提前编制检修计划，并认真组织检修工作，确保设备安全运转。负责设备的安装、改造过程中的技术管理工作，积极组织、参与各种技术改造工作，及时解决生产中的技术问题。

在20xx年，我矿先后对矸石山绞车、副井口的操作车设备、井下2.5m箕斗进行了改造。把原属淘汰设备的矸石绞车改造为plc控制的变频绞车；原副井口托罐装置改为液压式可伸缩摇台和推车机；原井下2.5m箕斗改造为大倾角皮带机，这些大型的\'设备改造项目都属于机电一队的设备管理范围，为在今后能够熟练掌握并驾驭好这些新型设备，我与队其他管理人员一起在施工现场对设备进行组装、安装、调试，主持编写了设备的《操作规程》、《岗位责任制》和常规性的检修措施，并制定了检查、检修报表等技术文件。

在设备的日常检查、管理工作中，积极对设备进行科技创新和改造，去年一年主要进行了架空人车机尾下移至平巷、防止变坡点压绳轮掉道装置、矸石山立轮除冰装置、细化主提升吊挂检查制度、主副井调绳安全确认制度、改进大倾角皮带给煤机等改造工作，通过技术改造，提高了设备运行的稳定性和安全性，使设备的安全运行得到了更加有力的保障。

对设备所需的零、部件，及时组织技术人员绘图加工，及时组织编写各种施工安全技术措施，并在图纸绘制和措施编写的过程中，及时给予年轻的技术人员技术指导，使他们在实际工作中得到锻炼，技术水平不断提高。在职工培训工作方面，能够按照上级培训计划按时完成职工的培训工作，除此之外，根据我队工作性质和职工岗位的实际情况，认真组织职工岗位培训，并取得了很好的培训效果。

首先是自己的业务水平有待提高。通过自己工作中的切实体会，我感到自己的技术水平、业务素质有待提高，特别是电工、电气、plc自动控制方面懂得太少。其次，对技术队伍的管理、学习抓得不紧。另外，在车间、设备的资料管理上还存有一定的差距，对于这些不足之处，在今后的工作中要认真加以纠正和改进。

在20xx年的工作中，虽然有一些成绩，但同时也应该更加清醒地看到不足和失误，要在过去的基础上，不断提高自己，以胜任技术管理工作。

以上是我的述职报告，请领导和同志们评议。

谢谢！

**员工绩效考核总结表篇四**

时光荏苒，20xx年在一片有序的繁忙要过去了，回首过去一年，内心感慨万千。总结是一面镜子，通过总结可以全面地对自己的成绩与教训、长处与不足、困难与机遇进行客观评判，为下一步工作理清思路，明确目标，制定措施，提供参考和保障。因此，我做出如下总结。

一、对一年来工作的回顾，各项工作的完成情况。过去的一年，绩效考核工作在各部门员工的通力配合下，取得长足的进步，这与公司领导前期对员工的绩效理念的灌输是密不可分的。

1、绩效一词已经成为了员工关心的话题，绩效考核在某种程度上深入人心，得到了广大员工的理解与支持。各部门员工从绩效考核中得到了实惠，使得大家积极参与，共同进步。

2、员工绩效考核从一线员工的质量考核、产量考核、执行力考核和成本考核等，到管理(计时)员工的工作内容考核全面展开并取得了一定的成效，调动了员工的工作积极性和工作热情。车间员工的考核数据做到了按日提取，例如总装的成品检验记录。

3、在厂长班长和质量主管的配合下，考核数据做到了及时准确，为切实做到员工考核结果的准确性有效性做出的贡献。

二、工作目标没有达成的失误和问题。纵观整个10年，考核工作还是有些不足与缺憾。

1、部分考核细则未做到及时的修改，脱离客观实际，致使个别部门考核出现了与真实情况相矛盾的不合理情况。(例如板筋车间的产量考核，由于板筋车间的员工生产任务是由班长进行分配，致使考核过程中的产量指标很难确定，出现了个别的不合理的情况发生。)

2、个别员工素质低，不能按时准确提供考核数据，有的员工对考核反映出的负绩效不能接受，应加大考核理念的解释，使员工能够真正理解和接受我们的考核理念。

3、有些本门的员工对考核怀有排斥心理，对考核数据的提供不给予积极地配合，使工作无法有效开展。

三、下一年度的工作计划 与安排。总结的目的是更好的筹划和安排下年的工作计划 。

1、明确工作思路，下一年度应该沿着既定的工作目标方向和轨道继续前进，避免像无头苍蝇瞎撞，这样会背离考核宗旨而越走越远。

2、对本年度考核工作中遇到的问题找出解决办法，例如各部门平均绩效出现参差不齐的情况，针对这一点应在下一年度逐步引入部门绩效，对不同部门工作绩效结果进一步校正;另外车间批次和产量考核还存在不合理，应该针对出现异常的情况作出具体的矫正措施，例如尾欠批次数量过大的情况，应对其出现的原因进行分析，作出合理的追加规定。其他问题也应该制定出相应的\'解决办法。

3、加强绩效考核人员的执行情况，做到一切从实际出发，按数据按事实说话，拿出准确反映员工工作情况的绩效结果。

4、积极制定xx年考核工作计划 ，消除以往考核中的盲点，做到每个员工都纳入考核工作，进行合理的绩效管理。

新的一年意味着新的机遇和新的挑战，我们决定在现有的基础上再接再厉，更上一层楼，努力打开一个工作新局面。

四、评定结合、奖优促劣。召开北辰区安监局干部绩效考核民-主评议会议，全局干部、3名工勤及镇街代表参加，局每名干部逐一按照岗位职责和年初确定的工作目标进行个人总结，并在全局述职，当场下发《局干部绩效考核民-主评议表》28份，现场由全局干部职工及基层代表进行民-主测评打分。民-主评议结束后，收回28份。结合民-主评议情况，局领导班子召开会议，根据民-主情况及日常表现，最终确定两名同志为我局年度优秀公务员，其他干部均为称职，三名工勤均为合格。对于排名靠后的同志，局领导班子成员已分别进行了诫勉谈话，提出了不足和整改意见。

**员工绩效考核总结表篇五**

时光荏苒，转眼20x年过去了，回顾一年的工作感受很多，收获很多。其中也包含了各级领导的培养，教育和同事的帮助，关心，也包涵了自己的辛勤耕耘和不懈努力的辛酸。一年来，自己始终坚持勤恳做事，诚恳做人的原则，坚持做事不贪大，得失不计小，认真履行自己的本职工作。从外网管理站到工程项目部，无论做什么样的工作都坚持执行公司安排的任务，可以说20x年是公司推进改革，拓展市场，持续发展的关键年。现对过去一年的工作总结如下：在20x年里，我自觉加强学习，虚心求教，不断理清工作思路，总结工作方法。一方面，干中学，学中干。不断掌握方法积累经验。我注重以工作动力为牵引，依托工作岗位，学习提高，通过观察，摸索，查阅资料和实践锻炼，较快地完成任务。另一方面问书本，问同事，不断进步逐渐摸清工作中的基本情况，找到切入点，把握住工作重点和难点。1到4月份我在第一管理站工作，负责对苑等50多万平方米的供热任务，我们全站人员不负领导期望，圆满完成20x的供热任务和各项经济指标，并积极配合收费人员收费，收费率达到90%以上。5月份我调入工程项目部工作，项目部刚开展工作时，在边经理、李经理的带领下我们十四个员工团结一心，在集团公司领导的精心指导下。我们既是一个团队又有各自的分工，我的职责主要是负责换热站的建设，换热站8座，安装14台换热机组，离子交换器6组，供热面积可达到109万平方米。工程部所有员工顶酷暑，站雨夜，坚守工作一线每天工作十多个小时。勤勤恳恳、任劳任怨，没有任何怨言。由于我们的供热工程工序比较复杂，繁琐，地下障碍物比较多。经常加班加点，比如;医专新小区二级网比较复杂，在供暖开始是发现供回水管道接反，为了不影响供热时间，我带领等四名民工奋战36小时，我们的眼睛被电焊光刺激的通红，眼睛无法睁开，但还是坚决完成任务，及时给用户送去温暖。这样的工作还有很多，很多。回顾过去的一年，完成了一些工作，取得了一些成绩，总结下来有以下几方面的经验和收获。

(一)只有摆正自己的位置，下功夫熟悉基本业务，才能更好适应工作岗位。

(二)只有主动融入集体，处理好各方面的关系，才能在新的环境中保持好的工作状态。

(三)只有树立服务意识，加强沟通协调，才能把分内的工作做好。

(四)要加强与员工的交流，要与员工做好沟通，解决员工工作上的情绪问题，要与员工进行思想交流。经过这样紧张有序的一年，我感觉自己工作技能上了一个新台阶，做每一项工作都有了明确的计划和步骤，行动有了方向，工作有了目标，心中真正有了底!基本做到了忙而不乱，紧而不散，条理清楚，事事分明，从根本上摆脱了只顾埋头苦干，不知总结经验的现象。就这样，我从无限繁忙中走进这一年，又从无限轻松中走出这一年，还有，在工作的同时，我还明白了为人处事的道理，也明白了，一个良好的心态、一份对工作的热诚及其相形之下的责任心是如何重要。总结下来：在这一年的工作中接触到了许多新事物、产生了许多新问题，也学习到了许多新知识、新经验，使自己在思想认识和工作能力上有了新的提高和进一步的完善。在日常的工作中，我时刻要求自己从实际出发，坚持高标准、严要求，力求做到业务素质和道德素质双提高。兼听下面员工的意见，敢于荐举贤才，总结工作成绩与问题，及时采取对策!总的来看，还存在不足的地方，还存在一些亟待我们解决的问题，主要表现在以下几个方面：对新的东西学习不够，工作上往往凭经验办事，凭以往的工作套路处理问题，表现出工作上的大胆创新不够。

针对20x年工作中存在的不足，为了做好新一年的工作，突出做好以下几个方面：

(一)积极搞好与员工的协调，进一步理顺关系;

(二)加强管理知识的学习提高，创新工作方法，提高工作效益;

(三)加强基础工作建设，强化管理的创新实践，促进管理水平的提升。

在今后的工作中要不断创新，及时与员工进行沟通，向广大员工宣传公司管理的相关规定，提高员工们的安全意识，同时在安全管理方面要严格要求自己，为广大公司员工做好模范带头作用。在明年的`工作中，我会继续努力，多向领导汇报自己在工作中的思想和感受，及时纠正和弥补自身的不足和缺陷。我们的工作要团结才有力量，要合作才会成功，才能把我们的工作推向前进!我相信：在城投集团公司的正确领导下，公司发展的会更美好!

**员工绩效考核总结表篇六**

一）目的：

1、客观、公正地评价员工的工作绩效，肯定和体现员工的价值

2、保证公司内部压力传递机制在个人层面的运转，为个人绩效提供一个评价工具

3、帮助部门建立一个有效的沟通平台

4、促进员工与团队的共同发展，提高员工素质和个人绩效

二）关键名词定义

1、绩效计划：由主管与员工之间在每个绩效评估期始共同讨论确定的，对工作目标/工作内容形成一致意见和看法的书面协议；如有调整，双方需进行沟通、确认。

2、评估标准：是衡量工作目标/工作内容完成情况的指标，可以用质量（工作效果、工作认可度、文档的规范性）、数量、时间、成本等指标来体现。如：本月底上报的qa测试差错减少5%。

一）评估对象：

本制度的评估对象为公司全体员工，但不包括以下人员：

1、部门负责人及以上管理人员（具体考核办法待组织绩效管理制度确定后再做规定）

2、销售人员（适用销售人员的绩效考核办法）

3、因公休、请假等原因，评估期间出勤率不足20%的员工

4、试用期员工、兼职人员、实习人员、临时工

二）评估项目

1、对员工的绩效评估包含业绩评估和行为评估两个项目。

2、业绩评估是对员工的工作结果进行评估，工作结果可以是职位说明书规定的岗位职责，也可以是主管根据工作需要临时分派的工作任务。

3、行为评估是对员工的工作过程进行评估，是公司/部门业务发展对每一个员工素质要求的体现。主要为团队协作、沟通与联系、客户服务导向（包括公司内部客户和公司外部客户、代理商、合作伙伴等）等，具体行为评估内容各部门可根据实际情况进行调整，并报人力资源部备案。

4、评估项目调整的依据为公司战略发展和业务发展的需要。

三）评估频率

1、员工绩效评估每季度进行一次（含业绩、行为）。如遇法定节假日，评估时间顺延。

2、如因特殊情况无法在规定时间内完成评估的，各部门必须及时向人力资源部汇报，并提前通知下属员工。

四）评估项目的权重

1、经理人员（部门负责人以下的二级经理/直线经理）的业绩评估分权重为80%，行为评估分权重为20%；普通员工的业绩评估分权重为70%，行为评估分权重为30%。

3、季度评估时业绩权重和行为权重，各部门不得随意调整和改动。

一）绩效沟通

2、每半年至少开展一次绩效面谈，各部门可根据工作需要增加面谈次数。

3、面谈方式：以正式的、一对一、面对面的方式进行。

4、其他要求：面谈时至少提前一天通知员工，使双方都做好必要的准备工作；面谈结束后的当日在《员工绩效面谈记录表》上形成记录，由双方认可后与评估表一起提交。

一）评估结果申述

1、参加评估的任何员工对评估结果拥有申诉的权利

2、申诉时效为直接主管初评结束后的1个月内，申诉表以纸介质形式流转3、申诉流程及说明参见“员工绩效管理指导书”：

二）评估资料的保管

1、各部门应指定一人对员工所有的评估资料进行集中保管，季度综合评估表必须以电子文档的形式留存。

2、业绩评估表以电子介质形式由各部门保管留存，季度评估表作为员工的人事档案由人力资源部统一保管。

3、除管理人员因工作需要可查看员工的评估资料外，其他员工不得随意翻看、查阅。

4、人力资源部有权利查阅公司任何员工的各类评估资料，各部门应积极配合，向人力资源部开放本部门的评估资料。

5、任何接触到评估资料的人员都有保密的义务，不得散布、传播。

三）评估结果分布：

1、评估结果采取强制正态分布。

一）人力资源部责权：

人力资源部负责制定和修改公司统一的绩效管理制度，监督各部门评估工作的进行，提供必要的咨询和培训，汇集、建档和分析绩效管理的有关资料，对部门的绩效改善和绩效评估结果应用提出建议，应用评估结果进行有关的人事决策。

二）部门责权：

1、职责：评估人一般为员工的直接上级主管，必须与员工进行必要的、充分的沟通后，站在公正、公平的立场上，基于客观事实对下属员工的绩效进行评估；评估结束后应及时将结果反馈给员工本人，若与员工的意见不一致，需要耐心倾听并做出具有说服力的解释；对员工的发展计划提供必要的支持。

2、权利：评估人可根据员工绩效评估结果提出调岗、奖金评定、调薪等奖惩建议。

一）本制度的解释、修订、废止权归属公司人力资源部所有。

二）本制度从发布之日起生效。

**员工绩效考核总结表篇七**

20xx年已悄然过去，回顾这一年的`工作经历，是我个人职业生涯的重要一年。在这一年里，得益于领导的悉心指导和同事的照顾关怀，工作能力得到了较大的进步，积累了更加丰富的工作经验。以下将今年工作的主要情况向在座的领导和同事做以下汇报，请领导和同事们多多指正。

在科学技术不断改革创新的今天，只有与时俱进，才能适应发展需要。因此，在工作中加强学习，努力学习实践科学发展观;在工作之余抽出时间，关心时事政治，学习先进理论。通过学习，使自己的观念得以更新，业务知识不断丰富，管理水平有所提升。我始终以敬业不息为信念，把宽以待人、严以律己、遵纪守法作为自己的工作准则，做到自尊、自重、自律。时刻以公民道德规范要求自己，工作兢兢业业，乐于奉献;关心同事，为人正派，办事公道，凡是要求遵守的规章制度，我自觉遵守;凡是我职责范围内的工作，我积极参与。

采气工程日常的工作，以解决现场采气工程方面的问题为主。针对套压高、油套内气体含硫化氢、油套环空保护液不合格等情况，深入分析并提出措施建议，使套管压力得到有效控制。对普光气田气井套管进行监测，共安排套管取样285次，实际完成套管取样247井次，实际完成取样计划的87%，为解决气井套管异常问题提供了可靠的依据。为避免套管腐蚀，加强环空保护液对套管的保护作用，共对10口井进行了环空保护液的加注施工，有效改善了套管异常情况，取得较为明显的治理效果。针对普光1井压力异常现象，对普光1井进行了泄压及压力恢复实验，证实技套压力来源于技套内部本身，油套压力来源于陆相层位渗漏，风险在可靠范围内。针对p102-3井筒堵塞造成不能正常生产的问题，参与对该井的注热水解堵施工和连续油管施工，使p102-3井恢复正常生产。参与对p303-3井采气树壁厚检测施工， 对前期确定的采气树腐蚀速度较快的部位进行检测，重点监控采气树各检测点腐蚀速率，是否出现坑蚀、冲击异常腐蚀、敷焊层是否出现脱落(气泡)等异常腐蚀情况，以了解采气树内腔腐蚀状况。对井下压力计进行升级改造，实现了井下压力计接入scada系统进行数据远程传输查看，并达到数据自动记录并保存在中控室的服务器上。对p104-1井下压力计出现两次数据异常情况进行维护，保障了井下压力计正常使用。参与申报并获批专利一项，获得普光分公司qc成果三等奖一次。

在工作中，我也还存在很多不足，首先是工作经验仍很欠缺，工作上很多时候考虑不够周全，在工作计划的编排和工作的轻重缓急的把握上不够到位，导致工作开展困难，延误一些重要工作的开展时机，为此还需要虚心向领导和同事认真学习和借鉴经验。二是工作中吃苦和钻研精神不够，对工作中存在的问题有时不能够及时跟进、解决，导致工作滞后。三是综合协调能力较差，在与领导和同事沟通中不能很好的把握交流、沟通的技巧，在协调各同事配合的时候没能做好沟通，很多时候把握不住沟通的重点，导致在与其他同事配合上存在漏洞。四是工作中存在心态浮躁、失衡的现象，工作中存在偏激的情况，不能做到以一颗平常心对待工作，还需要加强政治学习，努力提高个人修养。五是业务水平仍显不足，有待进一步提高，往后还需要加强工作基础知识和专业技术知识学习。

普光气田开发进入新的篇章。在这一年里，作为采气工程技术员，切须加强井况问题分析研究及采气工程难题攻关，加强新技术的引进，及时解决井况问题，为气井安全、平稳生产作出努力。普光气田作为国内首个“三高”气田，是个出成果、创新技术的好地方，自我要求今年完成科技成果和qc成果各一项。针对自身不足，还需要努力学习和全面提高综合素质，加快自身成长，力求成为普光气田一名优秀的技术员。

**员工绩效考核总结表篇八**

依据《联绩考核暨干部绩效考核工作的安排意见》文件精神，为正确评价我局干部职工的履责情况和工作绩效，严格奖惩规定，激励干部在岗尽责、干事创业，结合实际，经局领导班子研究决定，制定了《局机关干部职工履责和绩效考核工作实施方案》，现就我局年度考核情况总结如下：

为开展好我局绩效考核工作，局党组高度重视，召开多次党组会议，认真研究《联绩考核暨干部绩效考核工作的安排意见》，并结合《年度责任体系建设党政机关干部履责和绩效考核工作的通知》文件精神，制定了《局机关干部职工履责和绩效考核工作实施方案》，由局一把手亲自抓、亲自管。并通过召开全局大会，明确提出，三点要求：

一是局机关民主成绩占30%，基层民主评议占30%，领导班子评议占40%；

二是对科室进行绩效考核，评选2个优秀科室；

三是评选结束后，要对优秀干部和先进科室进行表彰，并对排名靠后的同志进行诫勉谈话。

为进一步激励干部在岗尽责、干事创业的精神，对考核量化标准的基础上重新进行了修订德、能、绩考核分数，分别达到24分、24分和28分，更加注重绩效考核，并提出了五个方面、十项内容、二十七条具体标准。

严格考核程序，采取总结述职、民主评议（分两项内容，机关干部职工评议和基层单位评议）、领导班子集体研究等并对各环节提出明确要求：

三是领导班子考核：综合季度、半年、年终评价意见，机关和基层民主评议情况，局领导班子集体研究决定考核结果。在科室绩效考核上，采取科室成员综合成绩与主管领导综合评价相结合的形式最终确定科室成绩。

召开北辰区安监局干部绩效考核民主评议会议，全局干部、3名工勤及镇街代表参加，局每名干部逐一按照岗位职责和年初确定的工作目标进行个人总结，并在全局述职，当场下发《局干部绩效考核民主评议表》28份，现场由全局干部职工及基层代表进行民主测评打分。民主评议结束后，收回28份。结合民主评议情况，局领导班子召开会议，根据民主情况及日常表现，最终确定两名同志为我局年度优秀干部，其他干部均为称职，三名工勤均为合格。对于排名靠后的同志，局领导班子成员已分别进行了诫勉谈话，提出了不足和整改意见。

本文档由028GTXX.CN范文网提供，海量范文请访问 https://www.028gtxx.cn