# 工作绩效自评报告(模板8篇)

来源：网络 作者：雨声轻语 更新时间：2024-06-18

*随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。工作绩效自评报告篇一根据仁怀市财政局关于印发《2...*

随着个人素质的提升，报告使用的频率越来越高，我们在写报告的时候要注意逻辑的合理性。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的报告吗？下面是小编帮大家整理的最新报告范文，仅供参考，希望能够帮助到大家。

**工作绩效自评报告篇一**

根据仁怀市财政局关于印发《20xx年度预算绩效管理工作方案》的通知，仁怀市公安局结合工作实际，认真开展绩效管理自评工作，现将20xx年预算绩效自评工作情况报告如下:

(一)主要职能

1.贯彻执行党和国家有关公安机关工作的方针政策和法律法规、规章，拟定公安工作规划并组织实施;部署、指导、监督、检查全市公安工作。

2.掌握影响社会稳定、危害国内安全和社会治安的情况，分析形势，拟定政策，及时向市委、市政府和上级公安机关报告有关情况和重要信息，并提出处理意见。

3.负责全市公安机关侦查工作。侦办刑事犯罪案件、公安机关管辖的危害国家安全犯罪案件、涉及全市的证券和期货犯罪案件。

4.负责治安管理工作并承担相应责任。协调处置重大治安事故和群体性的事件;依法查处危害社会治安秩序行为，依法开展治安行政管理工作;指导、监督全市公安机关治安保卫工作以及群众性治安保卫组织的治安防范工作;指挥巡逻特警队跨区域执行任务。

5.负责出入境管理工作。承办和指导全市公民出入境、持普通护照的外国人、华侨以及港澳台胞的居留、旅行、就业等行政管理工作;承办全市公安外事工作。

6.负责依法查处涉及消防安全的违法治安管理行为;依法办理失火罪和消防责任事故罪等刑事案件;协助开展火灾事故调查工作;公安派出所可以负责日常消防监督检查、开展消防宣传教育。

7.负责全市道路交通安全管理工作并承担相应责任。指导、监督全市公安机关维护道路交通安全、道路交通秩序以及《中华人民共和国道路交通安全法》规定权限内的机动车辆、驾驶人管理工作;依法管理仁怀市境内高速公路道路交通安全工作。

8.指导、监督全市公安机关对公共信息网络的安全保护工作;负责信息安全等级保护工作的监督、检查、指导;组织实施网络监控工作。

9.防范、处理邪教组织的违法犯罪活动。

10.组织、指导、协调对恐怖活动的防范、侦察工作。

11.指导、监督全市公安机关依法承担的执行刑罚工作;指导、监督全市公安机关看守所、拘留所、强制隔离戒毒所的管理工作;承办未成年人收容教养、劳动教养工作。

12.组织实施对到仁的党和国家领导人、重要外宾以及省、市主要领导的安全警卫工作并承担相应责任。

13.指导、监督全市公安机关禁毒工作;侦办全市毒品案件;开展禁贩、禁吸、禁种、禁制毒品工作，承担市禁毒委员会办公室的具体工作。

14.组织实施公安科学技术工作，规划公安机关指挥系统、信息技术、刑事技术建设。

15.拟定全市公安机关装备、被装、经费等警务保障方案和措施;落实全市公安机关警务保障标准和制度。

16.贯彻落实公安队伍建设的方针、政策，研究制定全市公安机关人员培训、教育、宣传、优抚表彰等方案和具体措施;按照规定权限管理机构编制、警衔和干部人事等工作;拟定落实全市公安队伍监督管理工作制度，开展全市公安机关督察工作，按规定权限实施对干部的监督、查处或督办公安队伍建设重大违纪案件，指导公安队伍思想作风、工作作风建设。

17.领导本市辖区范围内森林等部门的公安业务工作。

18.负责贯彻、落实林业法律、法规和各项规章制度;准确掌握林区治安动态，维护林区社会治安稳定;保护林区森林资源安全，依法查处森林治安案件和火灾案件;依法查处破坏森林资源、国家重点保护野生动物资源。

19.承办市人民政府，上级公安机关交办的其他事项。

(二)人员情况

20xx年在职人员453人，其中公务员374人、行政工勤50人、事业工勤29人。

(一)20xx年财政拨款收入29471.74万元(含上年结转)。

(二)20xx年财政拨款支出26641.58万元(含上年结转)。

(三)预算资金执行管理情况。我局认真按照相关财务规定要求，加强管理。各项支出均需出具合法、规范、真实有效的原始凭证，严禁“白条”报销，原始凭证必须由报销人、经办人签名，按规定审批程序批准后报销。各项财务收支活动都纳入了单位统一管理、统一核算，并接受监督。认真办理会计业务，进行会计核算，正确编制会计报表。出纳、会计各司其职、互相制约。

1.预算项目情况。20xx年我局紧紧围绕市委、市政府中心工作，坚持把以人民为中心的思想贯穿到公安工作全过程，切实为群众排忧解难，全力服务保障全市经济社会高质量发展。20xx年初财政预算专项项目共有12个，金额共计4632.84万元。分别为:1.道交经费，金额400万元;2.合同制工勤及辅警工作经费，金额1498万元;3.技防设施补点工程，金额349万元;4.技防设施运行维护费，金额300万元;5.交通秩序管理维护费，金额75万元;6.禁毒专项，金额300万元;7.囚犯经费、行拘及戒毒人员经费，金额650万元;8.森林大队涉林刑事案件司法鉴定费，金额5万元;9.特殊病员收治及嫌疑人检查费，金额35万元;10.天网维护费，金额735.84万元;11.刑事侦查专项，金额85万元;12.智慧监所建设费，金额200万元。

2.项目组织情况。为完成特定的公安工作目标任务，20xx年初预算专项业务工作的项目经费4632.84万元，按照预算审核、绩效监督、绩效评价、结果应用的方式和程序组织实施。

3.项目管理情况。根据项目情况，临时设立项目小组，办公室设在实施部门，部门领导任办公室主任，按我局财务管理等相关制度严格实施。

(一)项目资金到位情况。20xx年度，年初预算12个项目资金4632.84万元，实际到位资金4632.84万元，到位率100%。

(二)项目资金执行情况。截止到20xx年6月，年初预算12个项目实际支出4632.84万元。用于支付道路交通、技防设施、交通秩序管理维护、禁毒、囚犯经费、特殊病员收治、天网维护、刑事侦查及智慧监所等费用。

(三)项目资金管理情况。年初预算12个项目严格按照规定使用项目资金、专款专用，不存在超范围超标准支出、挤占挪用、转移资金等违法违规行为，力争完成预期目标。

(一)绩效评价目的

反映我局20xx年度财政预算专项资金的使用情况和取得的效果，总结专项资金管理经验，进一步加强和规范项目经费管理，完善管理办法，充分发挥项目经费使用效益，为指导预算项目编制和申报项目绩效目标，优化财政支出结构提供参考和依据。

(二)绩效目标完成情况分析

1.产出指标完成情况分析

(1)数量指标。一是道交经费项目划拨23个乡镇道交办费用，全面深化道路交通安全管理、强化安全措施，保护人民群众生命财产安全，有效预防和减少道路交通安全事故发生;二是合同制工勤及辅警工作经费该项目保障了1070名合同制工勤及辅警工作经费，有效维护社会稳定;三是技防设施补点工程保障了新建高清违法抓拍60套，改善部分道路交通拥堵现象，规范优化道路交通环境;四是技防设施运行维护项目保障了40组红绿灯、技防光纤313条、违法抓拍摄像头600个，保障交通，有效抓拍道路交通违法视频;五是交通秩序管理维护项目保障了护栏2500米、标线1000米、标牌100块，维护交通秩序，保障人民安全出行;六是禁毒专项项目保障了禁毒工作，有力打击毒品违法犯罪，有效遏制毒品危害，确保社会治安大局稳定，有效防范和化解系统性风险;七是囚犯经费、行拘及戒毒人员经费项目保障了在押人数400人，切实维护监管场所的安全稳定，保证在押人员实际生活水平;维护社会环境干净清明，提升群众安全感和满意度;八是森林大队涉林刑事案件司法鉴定费项目保障了5件，办好每一件涉林刑事案件，保障人民群众权益;九是特殊病员收治及嫌疑人检查费项目收治嫌疑人10次，嫌疑人检查300次左右，及时对嫌疑人进行收治及相关检查，避免病毒传染，维护社会稳定;十是天网维护费项目保障了球机294个，派出所链路58条，建“网”防范筑平安，无数只“天眼”(天网视频监控系统)分布在仁怀的大街小巷，为打击罪犯、服务群众、处置突发事件的精准研判和警力部署提供了有效的支撑。多措并举构建立体化治安巡逻防控体系，把“平安仁怀”深入民心，将酒都仁怀打造成安全堡垒，让犯罪分子无处遁形;十一是刑事侦查专项项目保障了尸检中心1个，警犬12只，及时有效侦破案件提供技术支持;在打击刑事犯罪中起到重要作用，缩短办案周期，第一时间震慑犯罪。视频侦查工作是新时代公安机关一项重要基础性工作，是快侦快破刑事案件的致胜法宝;十二是智慧监所专项项目保障了2个监管场所，维护监管场所安全稳定，打造智慧监所。

(2)质量指标。有效朝项目工作目标推进，规范资金使用，确保社会大局稳定，维护人民生命财产安全，保障人民便捷出行。

(3)时效指标。12个项目按照时间要求均落实工作，有效保障公安专项工作的开展。

(4)成本指标。12个项目在推进实施过程中，均规范执行，确保项目实施不超出预算，发挥最大效益。

2.效益指标完成情况分析

(1)社会效益。12个项目均完成预期目标，保维护社会大局稳定，保障人民生命财产安全不受侵犯，大力提升群众安全感满意度。切实肩负起打击违法犯罪、保护国家和人民群众生命财产安全，维护社会和谐稳定，构筑社会治安防范长效机制。

(2)可持续影响。12个项目的实施，有利于持续维护社会和谐稳定。

3.管理类指标完成情况。

(1)管理制度健全性方面。建立健全内部财务制度，采购管理办法等管理制度，相关管理制度合法、合规、完整，并得到有效执行。

(2)资金使用合规性方面。部门使用预算资金符合国家财经法规和财务管理制度规定;资金的拨付有完整的审批过程和手续;预算调整履行了规定程序;符合部门预算批复的用途;资金使用无截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。

(3)预决算公开信息方面。按照政府信息公开有关规定了相关预决算信息。

本年度12个专项项目均有序向预期目标靠拢，在下一步工作中一是将加强预算编制工作，认真做好预算的编制;二是提升财务人员工作能力，加强学习;三是加强财务管理，牢牢把握专款专用及财经纪律审好审细每一张票据，确保资金用在“刀刃上”;四是在资金支付时，严格按照预算规定的用途进行资金使用审核，确保资金使用合法合规、安全高效。

(一)绩效自评结果将作为以后年度项目立项和经费支持的重要依据，也作为财政部门对单位项目预算的重要参考。

(二)绩效自评结果公开将按照财政部门的统一要求，对绩效评价情况予以公开。

**工作绩效自评报告篇二**

我校在上级主管部门及地方党委、政府领导的关心支持下，在全体教职工的共同努力下，已圆满完成了各项工作任务，现就根据县中小学校长工作目标考核内容作如下汇报：

每学初有学校工作计划，计划围绕“一个中心，五个建设”为突出点，制定各项措施办法，以“贵州教师誓词”、“贵州教育精神”及《中小学教师职业道德规范》严格要求教师展示教师形象，在师生中围绕“三生四爱五心五好”开展教育活动，每天坚持“两课两操”活动，同时以《小学生守则》和《小学生日常行为规范》教育管理学生，在高年级学生中开展了珍爱生命，举办了禁毒、消防宣传专栏，编制了《校园生活指南》，使学生从小养成热爱劳动的卫生习惯，实行每天一晨扫、每周两大扫。

学初教务处从学校的实际出发，制定了教务工作计划，严格按规定开足开齐课程、课时，要求每一位教师认真学习所教学科的教学大纲，刻苦钻研教材，认真拟定教学工作计划。向学生、家长书写教材说明书。认真备课、批改学生作业、用普通话教学，按期检测学生成绩。一月一次例会，对教师教育教学工作进行绩效考核，对当月工作进行总结，对下月主要工作进行安排。在学籍管理方面，认真做好学生学籍册管理，严格转进、转出、休学等手续。建立了各类学生名册和“留守儿童”档案。

要求教师全员参加继续教育，学习全员参加了镇级培训，有新教师和骨干教师参加县级培训4人次，地级培训2人次，同时地级参培教师返校后还组织了二级培训，鼓励年轻教师人人在职进修，个个提高学历，给他们积极创造进修条件，对特岗教师生活及工作给予关照，老教师邻校职工主动让寝室给特岗教师。星期日下午给特岗教师安排生活。

1、学初成立以校长为组长的安全工作领导小组，时时刻刻把安全工作放在首位，指定专人负责，定期或不定期的排查安全隐患，召开安全工作专题会，制定安全工作应急预案。学校与班主任、班主任与学生家长层层签订责任状，利用课间操、班会课对学生进行安全教育，特别是在食品安全方面，我校在年初开展了“拒绝零食，从我做起，从现在做起”的养成教育活动，悬挂宣传标语。对食堂从业人员定期作体质健康检查，要求她们把学生食品安全时刻牢记心中，杜绝霉、烂、变质食品进口，切实做好三防“防鼠、防蝇、防霉烂”工作。同时，对食堂物品采购人员作了严格登记要求，为确保采购物品绝对安全。要求全体教师与学生同吃一锅菜饭。在食堂卫生方面实行餐前、餐后都要查。

2、生均公用经费期末实行了全体教师公开参与结账，学生营养餐补助费实行了学生、班主任、物品采购员、验收员、付款人、校委会成员及校长签字七签字。

1、教研活动不规范，缺教研主题。只存在于教师们在教学知识方面的一些疑难问题探讨。

2、学籍管理欠规范，部分转进、转出学生无印证材料。

3、教师校本培训有待加强。

4、虽图书室开放、但生均借阅图书量不高。

以上汇报材料成绩、缺点有所不足，恳请考核小组全体领导提出宝贵意见，以便我们在今后的工作中力求做好。

**工作绩效自评报告篇三**

质量兴则经济兴，质量强则经济强。20xx年，省委、省政府提出了“科学发展，以质取胜，坚定不移地走质量强省之路”的总体要求，把质量强省上升为省委、省政府的战略决策。磐安作为一个经济欠发达县，社会经济发展受能源、土地、环境、交通等要素制约更多。磐安中小企业多，规模小，基础差，底子薄，且多数是劳动密集型企业，存在着产业价值链低端、产品附加值低下、自主创新能力不强等问题，“十二五”期间，磐安经济要又好又快发展，就必须走质量强县之路。如何扎实推进质量强县工作？本文从分析我县质量现状入手，对开展质量强县工作提一点粗浅建议。

“十一五”以来，县委县政府高度重视质量工作，全县产品质量稳步提高，质量安全状况总体较好，质量工作对经济社会发展的拉动力和贡献率明显提升。主要体现在以下几个方面：

县工作领导小组，出台了质量强镇、强企、强业实施方案并在尖山镇和2家企业开展了试点工作，设立了县政府质量奖。二是品牌战略稳步推进。目前全县拥有中国驰名商标2件，省名牌产品5个、省著名商标12件，金华名牌产品14个、金华著名商标32件，企业主品牌意识明显增强，名牌产品对我县经济社会发展的拉动力和贡献率明显提升。三是我县产品总体质量水平稳步提高。全县工业产品国家、省级监督抽查合格率都在93%以上。建筑业不断做大做强，全县建筑工程质量合格率年年达100%。环境质量不断改善，出界断面水质常年稳定在二类以上，空气环境质量全年稳定在二级以上，县级集中式饮用水源地水质达标率100%，16个乡镇创建成全国优美乡镇。

四是产品质量整治成效明显。五年来，围绕与经济建设和民生息息相关的产品，通过食品安全专项整治、“十小”行业整顿规范等行动，持续深入地开展整顿和规范市场经济秩序活动，加大监督检查力度，有效改善了市场竞争环境和消费环境，质量安全形势进一步好转。

但是，我们也要清醒地认识到，当前我县的质量工作还存在许多问题，主要表现在：一是对质量强县工作认识还不够到位。许多企业主质量意识不强，企业质量管理水平不高，产品质量有待进一步提高。多数乡镇、部门和企业主对质量强县工作还比较陌生，没有成立相应的领导小组，没有实质性地开展质量强镇、强企工作，对质量强县工作的重要意义还没有认识到位。二是质量管理基础工作还比较薄弱。全县规上企业中，多数企业没有实施全面质量管理，缺少质量管理人才，缺乏相应的管理制度；品牌意识不强，工业名牌不多，区域名牌、服务业名牌没有，农优特产也缺少叫得响的品牌；产品无标准生产普遍，参与制订国家、行业标准的更少；产品很少开展检验检测，计量器具平时很少主动要求检定等。三是质量强县工作还没有形成合力。质量强县工作主要由产品质量、工程质量、环境质量、服务质量四部分组成，涉及发改、环保、建设等30多个部门和各个乡镇、各个企业，关系到全县的每一个人。但是目前各个部门、乡镇都不明确自己要做哪些工作，都还没有明确的工作目标，部门与部门、部门与乡镇都还没有形成工作合力。四是对质量强县工作的宣传还不够到位。除了少数几个牵头部门的具体经办人员，多数干部职工和广大群众对质量强县工作知之甚少，新闻媒体对质量强县工作宣传不多。

质量强县建设是一项全面性、长期性、综合性、系统性的工作，也是一项复杂的创新工程，需要全社会的共同参与。为此建议：

(一)提高认识，加强领导。

各乡镇党委、政府和部门要把质量强县工作纳入经济和社会发展规划，科学制定“十二五”质量发展规划，把质量强县工作放在更加突出的位置上，摆上重要议事日程，主要领导要亲自抓。要成立相应的领导小组，落实工作责任，使质量强县工作真正成为各乡镇党委政府和部门的中心工作之一。建议适时召开全县质量工作会议，对全县质量强县工作作出统一部署。加强政策激励，设立县政府质量奖，制订和完善有关标准化、质量、品牌建设的扶持政策，鼓励企业提高质量管理水平。将质量强县工作纳入乡镇、部门年度考核目标进行考核，签订责任书，制定评价办法，确定评价指标，每年对各乡镇、部门完成目标任务及质量建设情况进行综合考评。

(二)明确目标，突出重点。

质量强县工作涉及众多部门和各乡镇、各企业，需要调动方方面面力量，必须形成合力。各牵头部门要及时与上级部门做好沟通，把上级的要求和部署落实到位，明确工作目标，研究完善政策措施，及时解决工作中存在的重点、难点问题。要深入开展调研，尽快制定质量强县的工作实施意见和行动计划，认真开展试点工作。各乡镇和相关部门也要制订具体的实施方案，对重点工作和任务进行分解落实，明确责任人，细化任务分工。要突出重点，着重提高事关国计民生的重点领域、重点行业的质量，抓好产品质量、工程质量、服务质量、环境质量的提升。

(三)落实责任，推动创新。

建设质量强县主体是企业。质量不可能靠管出来，而是靠建出来的。要充分发挥企业的主体作用，从源头抓起，落实企业对质量的第一责任。企业要进一步加强质量基础工作，积极推进质量管理、环境管理、职业安全管理等体系认证，加强质量检验检测工作，建设一批质量检测检验中心，提高自身检验检测水平。建立完善质量、计量和标准化等基础工作，要求企业按标准组织生产，积极参与制订国家标准、行业标准，鼓励企业采用国际标准和国外先进标准，推进企业将具有自主知识产权的技术和专利及时转化为标准。要进一步重视质量创新工作，突出技术创新，推进标准创新，大力实施标准化战略，以标准创新引领技术创新、服务创新和管理创新。企业要强化品牌意识，围绕我县主导产业，通过品牌培育、地理标志保护、商标注册、专利申请等手段，积极争创中国名牌(驰名商标)、浙江省名牌(著名商标)，扩大知名度和影响力，提高竞争力，努力在我县形成一批具有核心竞争力的现代产业集群。同时企业要建立和完善质量问题追溯、缺陷产品召回、市场准入、市场退出和责任追究制度。要完善质量安全风险评估、监测、预警、信息通报和快速处理制度，切实防范和有效处置质量问题，保障经济安全运行，维护人民群众的生命财产安全。

(四)加强宣传，广泛参与。

推进质量强县工作，必须发动群众、依靠群众、为了群众。宣传部门和新闻媒体要切实紧扣质量强县建设这个主题，运用简报、媒体、网络、会议等载体开展声势浩大的宣传活动，使质量强县工作家喻户晓，激发各行各业、各职位各工种以及广大消费者的全民质量意识，为质量强县建设营造良好的宣传氛围和舆论环境。

**工作绩效自评报告篇四**

一路走来，在学校领导和各位老师们的热心支持和帮助下，我圆满的完成了本学年学校布置的各项任务和班主任工作，现把xx年度工作做简要的总结。

我按时参加学校组织的一切活动，用《教师职业道德规范》来规范自己，努力做一个学生喜欢的好老师。

为了提高自己的业务素质，利用课余时间自学《教育管理》课程。积极投身于学校的课堂教学改革，本学期学校继续抓课改，我亲身实践，以身示范，积极上学校的公开课，并取得二等奖的好成绩。积极和同年级的老师探讨疑难问题，按时完成作业。认真及时批改作业，注意听取学生的意见，及时了解学生的学习情况，并有目的的对学生进行辅导。

积极参加学校师生共写随笔的课题研究，组织学生写日记，积极组织学生参加学校及教育部门组织的一切活动。

本年度我继续担任班主任工作，通这多年来的班主任经验，使我更加认识到班主任工作的重要性。我以把教室当作我的第二个家，把管理学生当作是我分内的事情，把学校里的一切工作当作我的家务活。我平时注重与学生交流，沟通，及时了解学生的思想状况，及时为学生排忧解难。现在我带的班级，班风正，学风浓，学生非常有礼貌，在学校组织的各项活动中成绩突出，多次获年级第一。

一份耕耘，一份收获。教育教学工作苦乐相伴。我将本着“勤学、善思、实干”的准则，一如既往，再接再厉，把工作做得更好。

**工作绩效自评报告篇五**

为认真贯彻《关于开展动态监控系统扶贫资金绩效目标自评及20xx年度项目支出、预算单位整体支出绩效自评工作的通知》（建财绩发〔20xx〕135号）精神，进一步加强和规范整体支出的使用管理，提高财政资金使用效益，我所积极开展对整体支出的绩效评价工作。经全面综合评价，我所20xx年度部门整体支出绩效自评得分98分，整体支出资金使用规范、管理有力，较好完成了20xx年度绩效考核的各项目标任务。现将自评情况汇报如下：

（一）项目立项目的和年度绩效目标

项目立项目的：建立健全决策服务机制，切实做好便民服务工作；加强机关自身建设，建设学习型机关，进一步提高干部队伍素质；做好资金预决算工作，及时兑付各项经费。

年度绩效目标：

1、及时兑付干部职工人员经费。

2、进一步转变作风，认真做好各项服务。

3、确保机构正常运转

（二）项目资金情况

业州镇财政所20xx年度财政拨款支出708.92万元，其中人员经费458.08万元，占比65%；公用经费支出40.19万元，占比6%；项目支出153.29万元，占比22%。

根据绩效自评工作要求，切实加强资金使用效力，确保项目资金准确高效使用，领导高度重视自评工作，财政所组织专班展开绩效自评工作，通过查询资金使用情况和佐证资料，运用比较法，展开绩效自评工作。

（一）资金投入情况分析

1.项目资金到位情况分析。

20xx年土地承包经营管理工作经费、农村集体产权制度改革及财务双代理工作经费、乡镇财政资金监管工作经费374860元，20xx年已全部拨付到位，资金到位率100%.

项目资金执行情况分析。

项目资金374860元，已支付215350.00元，资金执行率57%。

项目资金管理情况分析。

一是财务管理制度健全，严格遵循专款专用、独立核算的管理原则；二是资金拨付审批手续完整；三是会计信息质量真实，严格执行《会计法》等财经法规，严格按照相关会计制度办理会计业务，进行会计核算，并做好会计记录，真实的反映项目资金管理情况。

（二）绩效目标完成情况分析

效益指标完成情况分析。

加强办公场所基础设施建设，改善办公环境，为办事群众提供舒适的办事场所，提高服务质量，提高群众满意度。

保障单位基本支出，确保工作有序开展，有效提高了财政资金监管能力，确保财政资金安全规范高效使用，提高了群众满意度。

（一）下一步改进措施

1.科学合理编制预算，严格执行预算。进一步加强单位预算管理意识，严格按照预算编制的相关制度和要求，本着“勤俭节约、保障运转”的原则进行预算的编制；参考上一年的预算执行情况和年度的收支预测、部门重点工作等科学编制预算，提高预算编制的科学性、合理性、严谨性和可控性；提高预算编制的精细化、合理化，细化预算编制工作，认真做好预算的编制。

2.严格预算执行，提高资金使用效率。在执行预算管理过程中，合理、合规、合法的使用财政资金，进一步加强预算支出的审核、预算执行情况分析。

3.加强财务核算工作，严格按照预算口径进行经费支出核算，确保预算口径和核算口径一致，便于预算的执行和预算分析工作的开展。

（二）拟与预算安排相结合情况。

绩效评价结果是预算安排的重要依据,绩效评价结果的运用，是绩效评价工作的核心归宿,将绩效与单位发展目标结合起来，将绩效评价结果与财政资金管理结合起来，规范项目预算编制工作，强化基础数据编制，结合实际及上年预算执行情况，科学、合理确定项目支出预算数，逐步建立科学、规范的项目资金分配使用约束机制。

**工作绩效自评报告篇六**

时光荏苒，20xx年在一片有序的繁忙中将要过去了，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。

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。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。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。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。

纵观整个20xx年，考核工作还是有些不足与缺憾。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。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。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。

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。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。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。积极制定20xx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。

1、绩效考核注重拉开差距，体现一定的激励作用。

2、绩效考核内容全面细实，涵盖多方面重点工作。

绩效考核内容主要包括教师德、能、勤、绩等方面。“德”的考核重点是教师为人师表、爱岗敬业、关爱学生、廉洁从教等情况;“能”的考核内容包括教育教学能力、科研能力等方面;“勤”的考核内容包括教育教学工作量、教学常规、出勤以及教师个人专业发展等方面德情况;“绩”的考核重在教育效果、教学效果、教研业绩等方面。

3、考核方案经教代会通过，方案实施有群众基础。

学校考核方案制定依据是《xx市xx区义务教育学校绩效工资实施办法》和《xx市xx区教育局关于义务教育学校教职工绩效考核工作的指导意见》，方案在广大教师充分讨论的基础上，形成初稿。然后召开学校领导班子会议，对初稿进行修改完善，形成初步方案。最后将方案经教代会讨论通过。因此，我们认为绩效方案实施有广泛的群众基础。

4、考核方案几经修改完善，凸显重点工作的考核。

在方案实施的过程中，我们不断完善、补充相关内容，使方案更成熟。x月，学校从强化教学常规，提高教学质量，落实安全责任等方面制定了《xx小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与x月执行。x月学校从xx个方面修订完善班主任工作月考核方案和教师考勤工作制度。

1、对领导班子成员的考核激励作用不够明显。

绩效方案实施五年来，学校领导班子绩效津贴标准较低，与班主任津贴相比由一定的差距。从年绩效分析表上可以看出中层与班主任绩效平均数每学期相差

xxx

元左右。这已经影响了中层班子积极性。建议教育局统一制定不低于班主任津贴的标准。

2、对教师绩效考核的综合考评档次未能细化。

学校将期终综合考核结果分为优秀、合格和不合格，划分过于宽泛，不够体现出教师之间的实际绩效差别。例如同轨年级教学质量获得第一名的教师，绩效考核中因某种原因未获得优秀等次，在综合考评时与其他教师一样获得合格等次，那么这位教师实际教学绩效在同学科中未能体现。

3、对工作量的确定没有进行全面细致地量化。

现行绩效工资考核项目一般由几块构成：主要包括教师所带班的学生学业成绩、课时、教研情况、参加活动及获奖情况、出勤率、备课、作业批改及辅导等方面，但是不同学科之间、行政人员与教师之间、后勤与教师之间的工作量应该怎样换算颇有争议。虽然区局在宏观政策上出台了明确规定，但在具体落实过程中，并没有一个细化的标准。作为基层学校，不太好平衡，而且也会因各校所实行的方案侧重点不同造成同等条件的教师，却因在不同的学校任教，导致工资收入产生很大差别，这样反而不利于激励教师。

4、对教师绩效单项奖励的考核力度相对弱化。

在绩效单项奖励中，学校对教师教科研、辅导学生等方面考核力度相对薄弱。《xx镇中心小学教师参加或辅导竞赛获奖奖励细则》还是五年前制定的，其要求与奖励标准已不适应现代教育的需要。(如细则中明确教师辅导学生在各级各类报刊上发表文章奖励标准，每篇文章xx元。)

1、进一步推进人事制度改革、绩效工资改革。

区人社局、教育局编制核定学校用编，科学制定改革方案，学校具体组织实施，全力营造能者上，庸者让，不能干者靠边站的氛围，做到按劳取酬，按绩分配，真正破除不劳而获的现象。

2、促进学校平衡，体现社会公平。

财政上尽可能提高绩效发放标准，使绩效工资的激励作用得以体现。区人社局、教育局要统一设定学校各类津补贴标准，以缩小学校间不合理的收入差距，更好地发挥绩效工资的激励功能。

本学期我校现有在职在岗专业技术教师xx人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位x人，一级教师岗位xx人，二级教师岗位xx人。学校对他们进行了不同专业技术岗位聘用，并与其签订岗位聘用合同。为充分调动教师积极性，建议上级主管部门在调研基础上及早实施《xx市xx区教育系统事业单位专业技术岗位设置及内部各等级岗位聘用条件(试行)》。

**工作绩效自评报告篇七**

在工作中，每年都有点滴的进步，做绩效考核不仅可以总结曾经的努力成果，更能明确今后的工作方向。以下是一份关于绩效考核个人总结，仅供阅览：

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，基本上是处于“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办法中的标准确定的。

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、大部分人员对“绩效沟通”一事比较认可，但更希望能够得到直接上级的评定和面对面的沟通；大部分人员比较认可“绩效沟通”一事，认为很有必要进行沟通，只是对“迟到的沟通”略有不满。

大部分人员希望：

（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。

尽管被考核者非常希望能够通过年终奖体现自己在公司工作的成绩，但沟通过程中了解到：作为被考核者，相当一部分人员希望自己的能力能够在工作中得到体现、得到提升，而不仅仅是奖金的多寡。对于工作中的成绩，他们希望得到上级的及时认可；对于工作中的不足，他们希望得到上级的及时指出和帮助。尤其是不足，他们更多的是希望上级能够客观地、直接地、具体地指出来，以帮助他们提高；而不是到年底考核的时候，在分数最终确定后由自己发现，这容易给被考核者造成“秋后算账”的错觉。

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识有偏差）

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”。

**工作绩效自评报告篇八**

根据市财政局《关于开展琼海市2024年度预算项目绩效自评工作的通知》海财绩[2024]581号文件精神，为切实做好2024年我委聘用人员工资及福利支出工作经费绩效自评工作，市直工委认真组织、严格要求，扎实对2024年聘用人员工资及福利支出工作经费绩效自评工作进行了全面的自评，现将自评情况报告如下：

（一）立项单位情况

项目负责单位是中共琼海市委直属机关工作委员会，属于市委派出机构，正科级财政全额机关单位，主要负责市直机关党务工作，具体工作包括：

1.党员教育、管理、服务和发展；

2.机关党组织建设；

3.党费收缴、使用和管理；

4.党内民主和监督；

5.党风廉政建设等方面。

（二）项目基本情况

聘用2名工作人员辅助本单位工作有效运转，该项目预算主要用于支付聘用人员工资、社保、公积金等支出。

（一）资金申报及批复、到位及使用情况

该项目于2024年申报，2024年批复。聘用人员工资福利支出项目预算为10.5万元，项目资金到位率为100%。按照专款专用的原则，在本单位严格监督下，该项目资金全部用于支付2名聘用人员工资、社保、公积金等费用，项目资金使用率为100%。

（二）项目财务管理情况

本单位财务管理制度健全，严格按照合同约定，通过银行系统转账的方式，每月按时发放，不克扣、拖欠聘用人员工资，未存在挪用或超标准开支情况。

（三）项目组织实施情况

经过全面深入了解本单位工作需求情况，根据实际工作需要配备聘用人员。一是设岗原则按照科学合理、精干效能的原则，按照因事设岗、竞聘上岗的思路，建立岗位公开招聘、签订聘用合同、定期考核和解聘辞聘等制度的岗位管理机制，引入竞争激励机制，逐步建立起新型的用人管理制度。二是定岗定员在前期开展岗位分类调研、初步掌握现有工作资源概况的基础上，结合当前工作需要和赋予将来发展以一定的前瞻性，按需设岗，因事定岗，以岗定人。具体岗位，按照科学合理、精简效能的原则设置，分为办公室办事员和工勤人员岗位。三是定期组织业务学习，确保聘用人员尽快熟悉业务，提升聘用人员工作业务能力。参照公务员管理相关制度规范聘用人员日常管理。

该预算项目资金全部用于支付中心聘用人员工资、社保、公积金等，有效地维持本单位工作正常运转，实现既定目标、完成预算支出。

综合评价等级为优。本次自评得分98.5分。

一是领导高度重视，立项前多次组织调查研究，经慎重考虑后形成结论，确保该项目的科学性、严谨性；二是实施过程周密细致，项目启动前认真学习相关规定，严格落实财务管理制度，保证经费使用合法合规、公开透明。

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