# 最新员工绩效考核总结(汇总10篇)

来源：网络 作者：逝水流年 更新时间：2025-06-04

*总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。员工绩效考核总结篇一某公司绩效考核情况工作总结部...*

总结是写给人看的，条理不清，人们就看不下去，即使看了也不知其所以然，这样就达不到总结的目的。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

**员工绩效考核总结篇一**

某公司绩效考核情况工作总结

部人力资源部)进行绩效考核试运行工作，下面就将本次试行情况总结如下：

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：

l

，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考核试行情况来说，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。

、对直线部门扶持等几个方面)多角度(上司、下属、内部客户)进行的;职能部员工的考核也是多-维度的(工作能力、合作与沟通能力、对上司的支持与配合、个人的学习与自我发展能力)，并采用的是上司直接考核的方式，从最后的数据的收集结果反映，职能部cp考核较为客观的反映了员工的能力水平，这一部分的考核是有效的。

4，员工工作态度评价(at)：员工的工作态度是员工日常的工作表现和行为。这种行为和表现在我们公司主要体现在员工对工作的投入程度上，这部分的考核数据主要来自于员工加班时间，所以这部分考核众数据的来源上可以非常准确的反映一个员工作态度即他对工作的投入程度。at考核也是有效的。

二、考核试行中的问题与解决办法

试行中存在的主要问题：

1、

考核本身设计问题

做为考核本身来讲它的运行需要健全的人力资源系统，比如有科学的、相对稳定的组织结构;经过科学的职位描述与评价的职位体系、公正、科学的量化手段等等，这些正是我们所缺乏的`，同时也说明我们实施考核的人力资源背景相对薄弱。

绩效考核体系相对公司来讲是一个新事物，新事物必须实践必须经过一个在公司试行，在磨合与改善中找到最适合我们的解决办法的过程，主观上，我们在设计某些指标时，考虑的还不是十分周全，某些流程与指标还不是十分到位。所以从客观与主观上讲在本次考核体系的某些设计方面还不是十分到位，比如部门tp的设计暂时无法收集到完整的数据，目前人力资源部正在按照新的部门tp操作形式协助各部门制订下一季度工作目标。

2、

沟通问题

通过三个月的考核试行，我们认为考核实施操作过程中的关键问题是被考核者与员工之的沟通与互动问题，如果一个部门经理在帮助员工制订个人工作目标的时候不与员工进行充分沟通，过程中没有引导与协助，最后的考核结果没有在与员工充分沟通的基础上提出工作改进点，那么最后的考核结果肯定是失效的，就不会起到绩效改进的作用，从本次考核试行来看，部分考核数据的失效是由于这一问题而产生的，被考核者与员工之的沟通与互动是我们考核具体考核结果是否有效的问题关键所在。

3、

认识问题

根据以往考核试行经验，部分员工在认识上还不是十分到位，他们认为本次考核还会象过去一样只是走一个形式，所以从思想上还不够重视。另外在考核实施过程中，认为考核无非就是考倒员工，给员工找麻烦，或者说是走过场，给他们的工作增添许多不必要的麻烦等等，这些负面的认识误区使员工在操作中会产生明显的抵触与排斥情绪。

4、

推动问题

考核在没有形成习惯之前，考核推动仍然是一个很重要的问题，考核的推动除了人力资源部的强力推行之外，中高层领导的强力推动是关键问题，本次职能部考核试行部门较少，推动问题不是十分明显，但如果在全公司全面推广的话，推动问题则是整个考核体系全面推行成败的关键。

针对以上问题，下一步人力资源部的主要解决办法如下：

1.探索与改善，在实践中不断的优化考核体系;

2.通过引导培训，逐步的导入考核理念，逐步形成考核习惯;比如：最近的的目标管理培训，及针对物流系统经理层与员工层的二次引导培训。

3.加强沟通：人力资源部加强与试行部门之间的沟通与引导工作，并通表格或其它各种方式引导部门经理与员工之间的考核沟通与互动。

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员工绩效考核总结范文。

**员工绩效考核总结篇二**

(一)为了实现本酒店业绩攀升和员工的全面发展，建立有效的绩效考评机制，加强部门之间的配合协作能力，提高酒店经营管理机制，特制定本方案。

(二)本绩效考核方案适合本酒店各部门员工的绩效考核。

目前绩效考核已经成为企业人力资源管理中备受重视的环节，所谓绩效考核就是对\"绩\"，\"效\"的考评，\"绩\"就是员工业绩。在酒店管理工作中，绩效考核的重要作用可以从酒店战略发展层面、人力资源管理层面、经营管理三个层面进行分析：

再次，它是经营管理必要的沟通渠道，绩效考核将所有员工都纳入到管理活动中，成为管理者更好了解酒店运作、组织现状的门道，也是员工参与本酒店管理的.方式之一。

的依据。

从20xx年xx月xx日执行

酒店全体员工

1、考核周期

结果汇总提报至人力资源部。

2、考核方式及绩效工资标准

每月参照考核评分表对员工进行相关项目的考核，按工资标准从工

资中提取20%额度作为绩效考核浮动工资，员工月考核分值作为系数乘以浮动工资，以作为考核结果的实际绩效工资。

3、考核关系

部门经理自评考核由人力资源部审核交总经理复核，并签字确认。

各部门主管、领班和普通员工由部门经理直接考核。

1、考核结果作为评选年度优秀员工的依据;

2、考核评分标准为：

89分-80分为良好，员工将得到100%的绩效工资;

79分-70分为及格;员工将得到80%的绩效工资(不超过部门总人数的10%);

80分以下为不及格，员工将得到50%的绩效工资(不超过部门总人数的10%)。

连续三个月考核不及格者，将给予降职、降级、劝退或半年内不得加薪;

连续三个月考核优秀者，将给予晋升、晋级奖励。

3、考核结果作为职务调整(升迁、降职)，薪资调整等有效依据;

4、考核结果将进入到员工个人档案以备案

5、考核结果将作为员工绩效工资的发放依据

**员工绩效考核总结篇三**

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12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。

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，2025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总结员工绩效考核范文。

**员工绩效考核总结篇四**

提高对绩效考核工作的认识，实现全员观念的转变。

在全体员工中大力宣传绩效考核的理念。首先，人力资源部在推行绩效考核时，根据绩效考核制度，要对绩效考核的发展、概念进行全员性宣传，使得绩效考核深入人心。其次，通过强化学习和培训的手段，使员工掌握绩效管理的基础知识，起到互相学习、沟通的作用。在理论学习结束之后，企业应该督促各主管在相应的部门中贯彻落实绩效管理思想，让员工认识绩效管理的真实目的，消除那些存于他们心中的疑虑，让员工参与其中，激发他们自我管理绩效的热情，这样才能在以后的实施和执行中获得员工最大的支持和参与。最后，绩效管理不仅仅是人力资源经理的职责，上至高层领导，下至基层员工在绩效管理推进过程中都应该承担相应的绩效管理责任，各级管理者应该把绩效管理作为其日常工作的一部分。同时为了确保在考核方案实施过程中考核的公正性和客观性，必须对承担主要考核职责的考核者进行培训，否则就容易出现诸如晕轮效应、趋中倾向、成见效应等倾向。在绩效考核工作具体实施过程中需要各级主管人员及考核主体必须具备的各项绩效考核技能，如确定工作目标的技能、制定科学的考核指标和标准技能、面谈的技能、修正目标的技能、评价的技能等进行培训。通过培训，使人本管理成为大家的共识，从而想方设法地发掘企业中蕴含的丰富的人力资源，达到考核的预期目的。

进行考核培训，首先，通过培训提高考核者对绩效考核重要程度的认知水平，从而加强其对考核工作的重视和投入。

其次，要指导考核者认真学习绩效考核的内容和各项考核标准，使其深刻了解整个考核结果。最后，要通过对考核者认真讲解各项考核指标的含义，使其把握对被考核者进行日常观察的关键点，从而提高其观察力与判断力。

此外，还要让考核者了解在绩效考核过程中容易出现的问题、可能带来的后果，以避免这些问题的发生。

尽量量化考核指标、完善考核标准古人云:“没有规矩，难成方圆”。在绩效考核中，应保证向所有的考核对象提供明确的工作绩效标准，完善企业的工作绩效评价系统，把员工能力与成果的定性考察与定量考核结合起来，建立客观明确的考核标准，定量考核，用数据说话，以理服人。员工绩效考核指标必须根据工作分析而设，即由员工岗位职责及岗位对员工的素质要求确定哪些是完成工作所必须的要素并且必须对各指标的标准有一个清晰的界定。

（1）量化考核指标

根据具体岗位，建立有针对性的、切实符合企业实际管理要求的指标体系，考核指标尽量以可量化的、可实际观察的为主，同时应尽量简洁，否则会加大考核组织者的工作负荷。作为中小型民营企业，对员工制定的考核指标体系可从以下三个方面考虑，即态度考核指标（服从性、协作性、积极性和态度）、能力考核指标（各种综合能力、业务知识和基本常识、体力、技能）、业绩考核指标（根据职位不同制定）。并且根据考核重点的不同，确定主要考核指标和辅助考核指标，既要突出重点，也要避免顾此失彼，主辅指标考核权重要合理，安排好恰当的比例与权重，在突出业绩的前提下兼顾对素质的要求。

（2）完善考核标准

在描述绩效考核指标时，要用描述性的语言加以界定，将考核活动公开化，并通过制度规定下来，让所有员工明确企业的考核的标准。例如：描述基础职业素质中的“行为规范”指标的标准，“杰出”——在所有各方面的绩效都十分突出，并且比其他人的绩效优异；“很好”——工作绩效的大多方面明显超出职位的要求，工作绩效是高质量的，并且考核期间一贯如此；“好”——称职的和可信赖的工作绩效水平，达到了工作绩效的要求；“合格”——基本达到了工作绩效的要求；“不合格”——不称职的和不可信赖的工作绩效水平，没有达到了工作绩效的要求。并且要将这些标准量化成不同的分值、这样就会使考核者容易打分，很清晰地可以看到员工之间的差距在哪。并且对考评结果进行解释，便于对考核实施进行指导。

制定合理的考核周期

绩效考核的周期不但与考核的目的有关，还与考核的指标有关，不同类型的绩效考核指标也需要不同的考核周期。企业还应该根据不同的考核指标来合理制定企业的考核周期。对于任务绩效的指标，企业可以设立较短的考核周期，例如一个月，或者一个季度。这样做的好处是：一方面，在较短的时间内，考核者对被考核者在某些方面的工作有着清晰的记录和印象，如果等到一年的年底再进行考核，恐怕就只能凭借主观的感觉了；另一方面，对工作及时进行评价和反馈，有利于及时地改进工作，避免把问题积攒到年底再来处理。对于员工在工作过程中的表现，则适合在相对较长的时间内进行考核，例如半年或一年，因为关于个人的行为、表现和素质的因素具有一定的隐蔽性和不可观察性，需要较长时间的考察才能得出结论，但是也应在平时进行一些简单的行为记录作为考评时的依据。具体的实践中，中小企业的考核周期应该采用月度考核与年终考核相结合的方式。对于基层的员工，他们的工作绩效可以在比较短的时间内得到一个好或者不好的评价结果，因此评价周期就可以相对短一些；而对于管理人员和专业技术人员，只有在比较长的时间内才能看到他们的工作绩效，因此对于他们的业绩考核的周期就应该相对长一些。

做好绩效考核工作，促进员工提高绩效。

1、管理高层方面，充分认识到考核的重要性，并对考核者进行充分授权和政策支持。

2、考核者方面，聘请专业人员对其进行相关培训，提高相关素质。

3、员工方面，让考核人员对其做好思想工作，使让正确的绩效管理理念深入企业全体员工。

4、绩效考核本身方面，制定合理的绩效考核指标和考核方式，设计正确的考核流程。及时对考核结果进行反馈，并对绩效进行改进。

提升公司内部效率

通过细致的工作分析，能够在公司内部增加高附加值的工作，然后对于这样的工作采用竞争力的先进方法，强化有效的工作培训，改善工作质量，提升整体的生产力，扩大市场顾客群；减少低效益的工作，去掉不合理工作，删除不必要工作，清理重复工作，合并同性质工作，降低资源消耗；创造整体性合成效益的工作：改善整体工作系统，减少内部消耗阻力，创造合成经营效益；利用外部资源优化效益的工作：利用供应商、社会机构和客户共同分担企业相关任务经验，提升整体经营效益。正是因为公司现有的工作分析做得不够全面细致，导致部门间和部门内部的工作划分不是特别清晰，以此造成基本薪酬的同质性，特别是生产部门的员工，由于工序的不同，所需消耗的体力劳动程度也不一样，加之环境等其他条件，现有的基本薪酬较为不合理。只有结合完善的工作分析，有效的岗位评价，才能够制定出相对合理的基本薪酬体系，充分提升公司内部效率。

充分运用考核结果

绩效考核的目的是在持续提升员工能力的基础上，使其持续的改进绩效，通过员工绩效的提升来推动企业绩效的提升，而大多数中小型民营企业在绩效考核工作结果具体运用上更多的是作为是扣减绩效工资。真正的有效的绩效考核结果的运用是偏向激励性和非处罚性的，所以绩效考核结果应该作为为人事决策提供信息和组织是否对员工进行培训的依据，根据绩效考核结果帮助员工制定职业生涯规划。具体表现在以下几方面：

（1）应用于员工的招聘和选拔。根据绩效考评的结果分析，确认采用何种指标和标准在召聘和选拔员工时使用，以便提高绩效的预测效度，提高招聘的质量并降低招聘成本。

（2）应用于企业的培训系统。通过考核使企业的.管理人员能了解到不同部门、不同环节、不同员工有待于提到的具体方面，这样有的放矢的进行培训可以提高培训效果，降低培训成本。

（3）应用于报酬方案的分配与调整。绩效考核的结果为报酬的合理化提供决策的基础，可以使企业的报酬体系更加公平化、客观化，能够很好的发挥激励作用。以此可以对提薪的标准和提薪的方式进行设计，为有贡献的人追加奖金和福利待遇等。

（4）应用于员工的保留与辞退。每一个企业都会有正常比例的员工流动，绩效考核成为员工进行合理流动的一个衡量标准。通过绩效考核，将不适应企业发展的员工辞退，保证了员工队伍的工作效率和质量，同时引进新鲜血液为企业不断发展提供人力资源方面的保证。

总之，企业在实施绩效考核时，出现不同问题在所难免，只有清楚地分析问题的根源，根据企业的实际情况有针对性地、及时准确地制定考核指标和明确的标准，建立科学的考核团队，采用适当的方法和技术手段，注重考核人员的培训，建立绩效考核结果的反馈面谈制度，充分运用考核结果才能把绩效考核做实做好，从而充分发挥绩效考核在提升企业核心竞争力的巨大作用，促进企业不断发展。

**员工绩效考核总结篇五**

绩效考核是按照一定的标准，采用科学的方法，检查和评定组织员工对职务所规定的职责的履行程度，以确定其工作业绩的一种有效的管理办法。从内涵上讲绩效考核就是对人和事的评价，有两层含义：一是对人及其工作状况进行评价;二是对人的工作结果，即对人在组织中的相对价值或贡献程度进行评价。绩效考核作为人力资源管理的重要组成部分，有利于为薪资管理和人事决策提供硬指标，提升组织的核心竞争力，有利于促进员工良性发展。

从理论上应然的状态看，现代人力资源管理的绩效考核应该是在注重数量的同时更注重工作质量，在注重个人成就的同时更注重团队合作，在注重工作结果的同时更注重工作过程。但是在现实中，虽然很多组织已制定了完备的绩效考核标准，但主要是停留在事后考核的层次，绩效考核仅限于“秋后算账”，即当员工完成工作以后，再来就员工的工作业绩进行评价和衡量，并根据考核结果给予物质或精神的奖励或惩罚。这样以结果论英雄的绩效考核，看问题是看“点”，它既不看“线”，也不看“面”，存在诸多片面性，隐藏了不少矛盾和问题，经常产生绩效考核的结果和过程的严重冲突，使绩效考核背离组织初衷，甚至员工谈之色变。

因此，绩效考核对组织管理来说是一柄“双刃剑”，用得好，能最大限度地激发员工的热情，挖掘员工的潜力;反之，则内部员工容易产生不公平感和冲突，甚至影响组织的长远发展。目前的绩效考核只是在工作结束后对工作效果进行的评估，属于一种事后考核，过于注重结果。虽然，这种事后考核可以评价出工作项目的效果，有助于在今后的考核中完善考核项目，或预测考核项目的前景。但是，由于效果考核是在考核结束后才对绩效进行评估，没有将考核贯穿于考核的整个过程，即没有在工作分析、考核设计、实施的环节就对考核进行即时评估，因而，无法立即发现当前考核中所存在的不足，当然，也就不能根据考核中的不足，立即采取有效措施对当前考核进行修正。因此，现行绩效考核改革的任务应该是，将考核应贯穿于考核始终的理念引入到我国绩效考核建设中，构建一种新型绩效考核机制和制度。

绩效考核的困境：结果和过程之冲突

一般说来，侧重结果的考核，是组织目标利益驱动绩效考核行为的必然;但绩效考核活动是一个连续的过程，是管理者用来确保自己下属员工的工作态度、工作行为和工作产出与组织的目标以及员工个体目标保持一致的手段及过程。而在绩效考核实践中，忽视过程，造成结果和过程之冲突，主要表现在：

1.考核流程不完整。一个循环性的绩效考核活动过程，包括界定组织经营目标、设定员工工作绩效标准、持续监督绩效的进展、执行绩效评估与面谈、绩效评估结果资讯的使用(相关人力资源决策、改善绩效问题以及员工的发展)等环节，目前，绩效考核大多处于对工作效果的事后考核层面，关注结果，没有将考核贯穿于整个绩效考核的全过程;在考核前，缺乏对具体工作岗位和职责的分析，考核标准是否适合本组织没有详细的考核;在考核中，缺乏对考核实施有效性的考核评估，使得考核活动不能够提高考核的质量。

2.指标体系不健全。由于绩效考核没有将考核贯穿于整个绩效考核的全过程，即缺乏一个完整的考核体系，结果考核指标体系不健全。比如现行的考核指标体系一般更多关注组织的目标数量、工作质量等层面，而采用这种不完整的指标体系烤出来的效果是很片面的，使人们不能完整地意识到自己的决策和行为的影响，从而导致次优化的决策。

3.考核结果不全面。以结果指标作为衡量业绩的标准将牺牲绩效评估的前瞻性和完整性，一项工作行为对该部门的当前影响，不能够完整地反映出工作行为对组织整体以及长远的影响，同时也会使雇员采取那些更有利于提高局部指标的行动，而不是追求真正的长期价值。其次，以结果指标为绩效考核的唯一内容不利于及时发现工作中的问题。结果指标所反映的绩效具有时间延迟，不利于我们及时发现工作中现存的问题。

“考核圈”模式：缓和冲突之通路

既然绩效考核面临着结果和过程的严重冲突，那么怎样缓和呢?近年来在西方国家普遍采用的关于培训和评估工作规则与管理的“培训圈”理论给了我们一个独特的视角，基于此，提出针对过程导向的“考核圈”模式，以此作为缓和绩效考核结果和过程冲突的通路。所谓“考核圈”实质是指一个考核循环，它包括工作因素分析考核、设计考核、实施过程考核和实施后考核四个主要环节。在这个“考核圈”中，四个环节紧密联系，环环相扣，缺一不可。实施后考核既是一轮“考核圈”的结点，又是新一轮“考核圈”的始点，如此考核形成一种螺旋式上升趋向，步步推进。

1.“岗位”考核。在这个“考核圈”环节上，要重点解决“考核什么”的问题。绩效考核的依据是标准，而标准的设定依据是岗位分析，这是整个绩效考核过程的起点，也是最首要的环节，即员工的绩效评价指标有哪些，绩效目标是多少，各项指标的权重有多大，评价期有多长。因此，要在对岗位进行分析的基础上制定职位说明书，因为绩效考核的.许多信息和数据都是从员工的职位描述得来的。然后，确定根据组织的组织结构需要设多少岗位，每个岗位的在一定时期内的工作职责是哪些，完成这些职责需要什么样的知识和能力等，必须针对每一个岗位工作进行反复的考核分析。这也是整个绩效考核工作的基础。

2.“指标”考核。在这个“考核圈”环节上，要重点解决“对照什么”的问题。许多岗位特别是管理技术岗位一直是我们考核工作的难点，因为管理技术人员的工作与生产工人、操作人员相比更复杂更具有创造性，在考核实施中有一定的难度。但管理技术岗位上的员工也确实需要得到科学、有效的岗位分析，确认每个岗位和人员的绩效考核指标，是确保绩效考核成功的关键。因此，要通过德尔菲法、头脑风暴等方法，对考核指标进行调查了解，结合实际，对照指标，反复考核。以此为前提，根据不同的工作岗位，不同的职责，决定考核指标也理应有所不同。

3.“指导”考核。在这个“考核圈”环节中要重点解决“考核时效”的问题。“指导”考核，是指管理人员在整个时间周期都要对员工从绩效计划的制定、指标体系分解设置、考核沟通和结果反馈等全过程的考察与指导。目的是通过对下属绩效完成情况的不断跟踪，及时提供建议性的反馈，或纠正不良的工作方法来提高绩效，这样可以避免到年底结束时才知道下属人员完不成所计划的绩效指标或工作目标所带来的负面影响。所以，“指导”考核是提供鼓励、方向、指示来帮助下属人员完成绩效指标或设定的工作目标，对于这一环节，许多组织怕繁琐而往往不愿意认真执行，是造成目前重结果忽视过程或者形成二者冲突的关键因素。根据“考核圈”模式，有必要加强绩效“指导”或者说管理控制方面的考核，设立全程指导的机制和制度。

4.“激励”考核。在这个“考核圈”环节中要重点解决“如何有效激励”的问题。记录和跟踪是绩效考核中考察员工工作行为和工作态度的重要手段，更是激励员工提高自身能力和实现组织目标的有力工具。管理者和员工都需要花大量时间记录工作表现，并尽量做到图表化、例行化和信息化。一方面为各个考核环节提供依据，促进指导及反馈的科学化，避免拍脑袋的绩效考核;另一方面，绩效表现记录本身对工作是一种有力的推动确保员工实现绩效目标，发展员工改进和提高的能力。

5.“反馈”考核。在这个“考核圈”环节中要重点解决“到底为什么考核”的问题。绩效考核并不是以得出绩效考核结果为主要目的，而应将改进员工的绩效作为最高目标。只有通过绩效反馈，才能够达到在让员工了解自己的绩效状况的同时，将管理者的期望传递给员工的目的。组织应该通过科学的方法找出员工工作绩效不佳的原因，如果绩效低下的原因是组织问题，则需要采取相应的管理措施加以解决;如果原因在于员工存在知识、技能或态度上的不足，那么可以诉诸正式或非正式的辅导以补足。无论采取何种方式，评估后的反馈处于绩效考核的中心位置，是开发人力资源的关键所在。

6.“救济”考核。在这个“考核圈”环节中要重点解决“有没有设置员工权利补救机制”的问题。考核完毕，被考核员工可能对考核结果不满;也可能考核过程中，被考核者认为考核者对考核标准运用不当、有失偏颇。因此，组织是否设立考核救济程序，关系到从制度上促进绩效考核工作的合理化。在处理考核申诉时，要注意尊重相关申诉人。同时，如果是考核体系方面的问题，则必须对被考核者提出的问题加以重视，并着手提出绩效考核修正方案，以此作为新一轮“考核圈”的始点。

推行“考核圈”模式：关键在于提高考核者的内生力

构建“考核圈”模式，步步推进，螺旋式上升的工作因素分析考核、设计考核、实施过程考核和实施后考核是及其重要的环节，它组成了绩效“考核圈”模式整体框架，然而培育考核者自身质量，提高内生力，更是其中的一个关键环节。

1.树立考核责任观。没有责任就无从谈起考核权力。无论是各部门横向上的配合、制衡和监督，或是纵向的授权和管理，考核者要本着对员工负责，洞察员工的意愿，了解员工的实际工作态度、工作行为和工作绩效，维护员工和组织的利益。强调积极的目标、强调绩效工作的行为过程，分析投入与产出，才能更好地为员工和组织负责和服务。

2.考核“考核者”。通过考核使考核者了解绩效考核的目的、作用和原则;了解各岗位的绩效考核的内容;使考核者更好地理解考评制度的构成;统一考核者的评价标准，同时还能让考核者掌握进行考核操作的方法和考核沟通技巧，识别和预防考核中的误差。因此在确定考核人之后，组织还要对其进行考核，用模拟考核的方式，从考核过程的实际操作、考核人的技能与考核人的思想素质等方面进行全方位的考核。

3.提高执行力。一个成功的组织，5在于决策，95在于执行。加强过程考核，就是考核组织制度、流程和技术的执行力。我们认为一要大力弘扬求真务实精神，大兴求真务实之风，真正把绩效考核工作的着力点放在强化执行意识、坚决克服不在状态的现象;二要加大执行力度、完善执行机制、改进执行方式上，不断提高执行的能力，使执行规范化、程序化;三要建立一套科学、合理的奖惩机制，推进“问责”制度。

“考核圈”模式的构建为我们社会中的组织缓和目前绩效考核中结果和过程矛盾、冲突和悖论指出了一个可行的路径，并进行了相当有益的探索性实践。但是，我们要看到绩效考核体系的构建和成功使用是一项长期的、复杂的工作，面临的困难还很多，需要组织管理层更深入的认识和大量的实践。可以预见，随着我们对绩效考核体系的掌握加深，组织的管理一定会有长足的进步。

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电力员工绩效考核总结。

**员工绩效考核总结篇六**

为解决当前问题（体现当前优先级），提高全体员工的主动性，实现公司既定目标，公司提出了全面推进全体员工绩效管理的绩效管理方法。在公司高层管理人员的带领下，结合公司的管理目标，公司首先在公司中层管理人员中试行。现将年月日以来的试用绩效考核总结报告如下：

20xx年9月，结合公司实际情况，在总结年上半年绩效考核存在的问题和不足后，公司试行了新的绩效管理方法。新办法充分结合了各部门的工作职责，更加全面、细致、可操作、实用。

1、绩效考核的具体工作

新的绩效管理方法是通过三种沟通来实现的：向下沟通（上级对下级）、横向沟通（部门对部门、同级对同级）、向上沟通（下级对上级）。每月关键绩效指标从三个方面确定：考生的关键职责、上级和内部客户的建议。考生是自己的绩效大师，知道自己的工作职责，自动取得工作成果，实现个人职业价值；在绩效考核周期内，在计划外增加必须限期完成的非预期（增值）绩效指标，让员工既能获得可能的绩效回报，又能获得非预期的绩效回报，为公司创造显著的价值工作，同时也作为公司年底实现目标的分红回报依据，让员工通过考核真正实现多劳多得、创造更多价值、分享更多金钱的成就感；新方法确定了考生月初的成绩目标，考生按照计划进行本月的工作，通过计划提升境界，做任何事情都要提前深思熟虑，赢得相应的成绩；提升职场核心竞争力，即主动发现问题、思考问题、解决问题的技能。

2、绩效考核的制度设置

新办法成立了绩效管理促进与监督小组，每月对各部门形成的kpi指标进行评审、审核、批准、监督、公布、排序和归档、计算、培训和指导；成立绩效管理领导小组，分析、讨论和确定晋升和审核小组提出的问题。这两个小组确保绩效管理的公平、公开、透明和有效。

3、月度绩效会议

每月初，公司召开上月绩效考核的绩效会议，并公布考核结果，让被考核人认识到自己在考核期间的主要成绩和不足。会议对被考核人提出工作建议，找出问题和改进措施。绩效结果直接决定绩效工资，体现在月薪上，提高了考生的工作积极性和主观能动性，使绩效工资真正对员工起到激励作用，从而提高和增强工作效率。

总的来说，20xx第四季度绩效考核取得了令人满意的效果，得到了领导的充分重视，明确了岗位职责，理顺了工作关系，改善了工作中的不规范现象，提高了公司的日常管理水平。同时，通过考试进一步增强了员工的责任感，激发了员工的工作热情。

1、绩效考核试行中还存在细节问题，考生还有很多疑问，比如是否可以根据不同的工作量b设置各部门的绩效系数。

回并指导、服务（对不及时配合提交合规资料造成的影响由被考核人自负）；及时完成绩效调整申请、意外绩效申请等的评定并反馈结果；不能评判等及时提交绩效管理领导小组讨论决策。

2、月度关键指标、意外（增值）绩效指标及其他具体操作具有很大的主观性。

整改措施：各分管领导与部门负责人面谈商定和评定月度关键绩效计划及意外绩效时，应履职尽责，对总经理负责，站在企业的高度，坚持原则，做出客观公正的评价；被考核人本人制定月度关键绩效计划科学，一是基于公司推行的“为自己干”、“人性化管理”、相信凌天人在工作中都会体现出“我想干、我要干、我能干好”的“自觉行为”，二是公司的绩效管理系统、完善、全面、务实；被考核人本人制定月度关键绩效计划并不意味着被考核人自己说了算，一是其计划必须服从公司的年季月目标，二是被考核人必须遵守公司属级管理原则、管理服从原则，下级必须服从直接上级指令，在与上级绩效计划确定、考评沟通达不成一致时以上级意见为准。

3、部分考核小组人员不够专业，对考核标准还有待进一步学习和贯彻。

整改措施：对各专业考核组成员进行培训，并根据现工作实际、工作性质对部分人员进行调整。

20xx年，公司绩效考核将深入了解本公司的生产业务内容，充分结合生产经营目标任务，不断完善绩效管理体系。从公司和员工的利益出发，认真做好员工的绩效考核工作，及时收集员工的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使公司的绩效管理工作更上一层楼。

**员工绩效考核总结篇七**

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。

**员工绩效考核总结篇八**

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！

**员工绩效考核总结篇九**

根据领导指导，学校在20xx年制定了新的绩效考核的制度，大范围的监督教职工，让学校的工作更好的进行，并通过规范个人去做好本职工作。现将本年度学校的绩效考核的工作总结如下：

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xx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)》。

**员工绩效考核总结篇十**

201x年在市委、市政府的高度重视和关心下，荆州市绩效考核工作领导小组办公室成为常设性工作机构，工作职责进一步明确，促进了我市绩考工作提档升级、加快发展，干部平时实绩考核成功开考，平时考核成为我市“新常态”;一网考核单位和干部，基本做到了考人与考事的一致化;出台了平时实绩考核结果运用办法，干部平时实绩考核结果运用“有章可依”。荆州绩考的关注度和认可度也越来越高，孝感、平顶山等省内外7个地方来我市进行了交流;省委组织部、省公务员局领导先后专程调研我市的绩考工作;我市还应邀参加了在杭州召开的全国公务员平时考核座谈会，并在会上作经验交流发言。回顾201x年，我们主要做了以下几个方面的工作。

干部平时实绩考核工作是我市全面深化改革的亮点，干部群众关注的焦点，也是我们的工作重点。作为省公务员平时考核试点地区，我们认真贯彻中央和省委“完善干部考核评价制度”，“以前所未有的紧迫感建立健全方向正确、方法科学、效果良好的干部业绩考核评价机制”精神，深入推进干部平时实绩考核工作的开展，努力做好试点。

一是抓系统建设。以多年绩效考核工作经验为基础，结合先进绩考理论和我市工作实际，建立起开放式的考核评价系统，全面启动并不断完善。考核系统坚持层级管理和360度评价，实现业务工作上评下，服务工作下评上，解决了平时实绩考核工作“考核难”的瓶颈问题，保证了市委“转、抓、晒”的深入推进。

二是抓人员培训。考评设置是平时实绩考核的基础，为做好考评设置，确保考核工作顺利开展，我们先后组织了两次系统管理员培训，编印操作指南两种共600余份，主动为市教育、卫计系统进行了上门培训，积极对部门系统管理员进行一对一、手把手培训指导，并随时答疑解惑，帮助解决具体操作问题。同时，定期检查考评设置情况，与管理员沟通帮助修改，目前，市直单位考评设置完成率达100%，考评成功率也达到100%。

三是抓督促推进。逐一检查81家市直单位记载考评情况，并下发了三期督办通报，直接指出各单位未记载和评分的人数，并将检查通报情况与对单位的年度绩效考核挂钩，引起了各单位的高度重视。市民政局、粮食局、人社局等单位也定期自查督促。从第三次通报情况来看，市直单位记载率达到95、2%，评分率达到96、49%。同时，我们还定期提醒市领导评价打分，市领导大力支持，基本做到了考评不漏一人。

经过一段时间的努力奋斗，从3月份开始，全市32000余名干部正式开考，已经顺利完成全年六次双月评分。从各地反馈的情况来看，考核结果基本做到客观公正。随着考核工作的深入推进，强化了对干部的日常管理，激发了干部主动工作、奋发有为的积极性。

绩效考核没有成熟完备的模式套路，我们大胆把互联网络技术运用于干部平时实绩考核，不断完善，全力推进，建成了集信息交流、业绩展示、干部考核、民主测评、形象调查等多功能的新荆州绩效考核网，推动我市绩考工作上台阶、上水平。

一是高水平建设绩考网站。我们把原荆州市绩考展示评价网与荆州市干部平时实绩考核系统进行了有机整合，创建了新的荆州绩效考核网，新网既有信息上传下达功能，又有动态监督点评功能;既有干部平时实绩晒评功能，又有单位亮点工作晒评功能;既有群众评议功能，又有干部测评功能，基本涵盖绩效考核各个方面。为建好网站，我们不仅多次与技术部门沟通确定设计方案，而且先后10多次到荆州新闻网现场协调督促，确保新网4月份顺利上线运行。网站上线后，我们也没有一劳永逸、止步不前，而是广泛收集各地各单位意见，先后进行了十余次改进微调，最大限度满足全市绩考工作需要。同时，出台了严格的.信息更新制度，确保网站信息更新率。一年来，荆州绩考网运行顺畅，已经成为荆州绩考工作门户网站和通用工作平台。

二是大力度推进“网上晒业绩”。继续大力开展干部“网上晒业绩”，扩展范围到市、县、乡镇各级，包括二级单位;进一步充实了晒的内容，每个干部每年都要填报300字左右的“年度工作纪实”，作为年度工作的述职，在单位内公开展示，成为年度考核民主测评的依据之一;同时，开通了市直单位“出彩工作”展示评价专栏，市直单位也要在网上晒业绩，接受人民群众的监督与评价，这项工作推出以来得到市直单位和社会各界的高度关注，全年共展示市直单位“出彩工作”560条，收到群众有效评论275条。

三是全领域推进网上测评调查。下发了201x年度绩效考核结账工作通知，明确规定除荆州区因网络不兼容外，201x年度绩效考核结账的调查测评工作，包括社会公众形象测评，年度考核民主测评，十佳新业绩测评，十佳实绩突出干部测评，均在荆州绩效考核网上进行。201x年度的绩考结账工作，只需要点击鼠标，就能完成以往需要开大会才能完成的测评任务，不仅极大地精简了考核程序，方便了考核工作的组织开展，仅社会公众测评一项就减少了几千份测评票的印刷量，和几十人的统计汇总工作量;而且测评的针对性更强，可以灵活选择了解情况的人当评委;参与度更广，涵盖市、县、乡各级各单位的代表，考核结果将更加客观公正。目前，年度民主测评和社会公众形象测评已经设置完成，随时可以开始测评，当天就能得出结果。

我们继续按照“目标制定、过程管理、科学考核、结果运用”四位一体的工作模式开展对市直单位和县市区的绩效目标考核，同时将“以实效为标准、以实绩论英雄”的思想贯穿始终，发挥绩考指挥棒作用，推动各项目标任务的完成。

一是目标制定重实绩。将市直单位目标精简到7+2，总共9项，最多不超过10项，要求所有目标任务都要做到明确量化，减少务虚、抽象、概念性的目标。年初，市绩考办集中精力用两个多月的时间，对照省考核我市的目标，市政府年度工作目标，十件实事等，对各单位上报的目标进行严格审核把关，对不符合要求的单位发回重新制定，努力将目标做实。根据省对我市的考核目标任务，组织市直责任单位分解到各县市区、荆州开发区，县市区的目标任务做到了既兼顾发展实际，又有一定的挑战性，需要跳起来才能摘到桃子;同时，降低抽象性指标的考核权重，对明确、量化的指标赋予较高的权重，做到了既落实了省对我市的考核任务，又突出了工作实绩。

二是过程管理看实绩。我们坚持每季度通报各县市区重点目标任务完成进度，并对指标任务完成情况进行分析，对县市区完成进度进行排名，引起各地的高度重视，努力创造出色的工作实绩。坚持对市直单位呈报的出彩工作进行预审，对其中不实在、不突出的项目不予通过，对实绩突出，排名靠前的项目，在年度考核中予以加分，激励市直单位争先创优，争创一流业绩。

三是考核结账比实绩。年底，要求县市区呈报1200字、市直单位呈报600字的绩效成果报告并在网上公式，集中展示各地各单位一年来的工作实绩。并组织发改、财政、商务、招商等有关职能部门重点对中心目标任务进行评价打分，评价主要看的也是各单位工作实绩。年终开展的市直单位十佳新业绩和实绩突出干部、实绩考核工作先进单位评选活动，都以有据可查的工作实绩为依据评价，对实绩突出干部拟表彰对象还要到单位进行考察座谈，确保其业绩的真实性。

从严治党的关键是从严治吏，荆州干部平时实绩考核系统是管理干部的有效工具，我们充分利用这一优势，推动各地各单位加大运用系统，强化管理的工作力度，提高行政管理精细化水平。

一是加强重点人员监管。对县市区领导干部的招商引资工作进行了2次检查核对，发现问题并进行了反馈。继续实行驻点招商、后备干部、“转抓晒”活动、挂职、政务服务中心窗口等人员的专栏管理，为有关责任单位配置u盾，方便其使用，加强对空白、薄弱环节的监督管理。

二是专题调研推动监管。利用两个多月的时间，分别到市直、县市区30多个单位进行了专题调研，指导各地各单位运用绩考系统，加强监督管理。各地各单位积极探索，先后创造出了一批成功经验，如公安县将工作日志记载情况通报到了县领导干部个人，并进行了领导干部履职分析，督促领导干部抓重点、下基层、到一线。洪湖市以“网上晒业绩”为依据，检查党员干部“三在”工作情况，加强了走读干部治理。江陵县每月将所有领导干部自荐亮点业绩打印出来公示传阅，传导工作压力，激发干部潜力。

三是选树典型带动监管。12月，召开了全市绩考工作交流会，七个单位在会上作经验交流发言，介绍各自抓绩考、强管理、转作风、促工作的好做法，同时印发了材料汇编，供各地各单位学习借鉴。会后，还利用网上工作动态栏目，对运用系统加强监管的成功经验进行了重点推广，如市工商局对平时实绩考核成绩进行公示，对排名靠后的实行谈话提醒的做法。

结果运用是绩效考核的生命线，考而不用的绩效考核没有意义。我们积极争取市委、市政府支持，争取201x年度市直单位年度绩考奖励面扩大到55%左右，绩考奖金按档次分别提高到了一个半月、一个月的全额工资。201x年度的表彰面将达到85%左右。对当选的9名201x年度实绩突出干部每人发放1500元的奖金。这些实实在在的奖励，有效调动了干部参与绩考，争创业绩的积极性。

为实现以用促考、以考促记，记考用良性循环，推动平时实绩考核工作开展，经过3个多月调研，15次反复修改，研究出台了《荆州市干部平时实绩考核结果运用办法(试行)》。将干部平时实绩考核结果与公务员年度考核、表彰奖励和提拔任用挂钩的具体分数排名标准，平时实绩考核结果运用更加刚性化、可操作性更强。例如规定年度考核和民主测评得分低于一定分数的干部，定为基本称职和不称职。年度实绩考核排名在二分之一以下的干部，不得作为先进工作者、优秀共产党员、劳动模范、三八红旗手等综合性表彰对象表彰对象。拟动议提拔或重用为领导职务的对象，一般应当具备近三年年度实绩考核得分均在85分以上，或三年总分在同职务层次干部中排名二分之一以上;近三年年度考核有一次“优秀”等次，或年度考核得分均在85分以上的条件。

回顾这一年的工作，我们之所以能够取得一定的成就，离不开市委市政府的重视与关心，离不开各地各部门的理解与配合，离不开广大干部群众的关注与支持。2025年，我们将加强调查研究，不断完善绩考制度和干部平时实绩考核系统，强化过程管理，一步一个脚印继续深入推进绩考工作向前发展，进一步转变工作作风，调动干部积极性，为加快推动荆州振兴营造好的环境氛围。

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