

# 检察绩效考核工作报告总结 医院绩效考核工作总结实用(汇总6篇)

报告材料主要是向上级汇报工作,其表达方式以叙述、说明为主,在语言运用上要突出陈述性,把事情交代清楚,充分显示内容的真实和材料的客观。报告的作用是帮助读者了解特定问题或情况,并提供解决方案或建议。下面是小编给大家带来的报告的范文模板,希望能够帮到你哟!

## 检察绩效考核工作报告总结篇一

作为医疗单位,医院的核心竞争力是人才的竞争,人才竞争力是通过提高人力资本的价值,来促进医院社会效益和经济效益的最大化。因此为了充分调动医院员工的工作积极性、主动性和创造性。我院在20\_\_年试运行3个月绩效工资考核的基础上,以我院工作实际修改20\_\_年绩效管理考核细则,把医院的临床、医技、后勤、行政四大责任项目进行指标分解,形成6个二级指标,12个三级指标,细化量化医疗工作,分别落实给全员69名职工,并明确了责任主体,完成时效,和考核标准。

绩效管理注重过程管控,我院的绩效管理工作一把手亲自抓,每周四院领导班子进行业务大查房,对各科室绩效从医疗、护理、院感、效率效益、医德医风等方面进行督导考核,对科室职工现场考评提问,帮助临床科室解决工作流程不规范、目标分解及指标量化不到位等问题,各科室每月针对绩效管理进行汇报总结,同时上报科室人员绩效考评打分,细则的修订更符合实际工作的运行,便于更好地实现医院的管理目标。

20\_\_年我院在绩效管理实效上完成了医院年初的经济指标,今年全年总收入6400万元,同比去年增长了1900万元,根据医院绩效奖金分配办法,全年为医院职工发放绩效奖金1200

万元。今年车辆燃油，办公耗材节，设备维修，餐旅、接待等费支出均比去年大幅度下降，这是绩效管理工作取得的显著成果。

一、实行按劳取酬，指标细化。各临床科室结合本科室工作特点，将医疗护理工作量、病人病情轻重及工作技术难度等各项要素进一步细化，使各岗位有了明确的量化考核办法，这种细化把个人绩效和奖金直接挂钩，充分体现多劳多得的分配机制，使医护人员不再为工作量大，工作负荷重斤斤计较，而是在工作能力与业务技术上下功夫，今年医院大力投入资金支持科室培养专业骨干，全院科主任、护士长和业务骨干分批赴解放军第二炮兵医院及自治区级医院进修参观学习，在病人增加医务人员短缺的情况下，科室在岗人员加班加点完成工作任务，扭转了临床工作干多干少一个样的局面。

二、实行按岗设酬，即按不同岗位工作性质设置不同岗位系数，使岗位和薪酬紧密结合，实施按能力上岗的绩效考核分配办法，能者上，庸者下，使业务骨干三、实行优绩优酬，把绩效分配与工作质量、病人满意度、同行评价、考勤、加班等相挂钩，体现按工作效果获取报酬的考核分配办法，形成个人激励和医院发展相结合，从机制上体现干好干坏不一样。

三、在全院职工努力工作的同时，考核办也在兢兢业业完成自己的任务，全年工作除每月按时核算上报工资外，医院绩效考核实施一年来，初见了一些成效，职工从中得到了实惠，尝到了甜头，进一步促进了医院管理工作的提升，这也为我院明年绩效工作推进增长了信心，20\_\_年我院将集思广益征求全体职工的意见和建议，采纳对医院有发展前景及建设性意见，设立新的管理目标，重新修订20\_\_年的绩效管理计划及实施方案，为医院的发展再创佳绩，使医院更上一个新台阶。为隆德县的经济的发展增添新动力。

各科室每月针对绩效管理进行汇报总结，同时上报科室人员绩效考评打分，细则的修订更符合实际工作的运行，便于更

好地实现医院的管理目标。干真正发挥作用，形成传帮带梯队建设，使医护人员个人业务能力和职业价值得到体现，促进了医院人才队伍的整体发展。

## 检察绩效考核工作报告总结篇二

xxxx年，我满怀着对金融事业的向往与追求走进了xxxx支行，在这里我将释放青春的能量，点燃事业的梦想。时光飞逝，来xx支行已经一个年头了，在这短短的一年中，我的人生经历了巨大的变化，无论是工作上，学习上，还是思想上都逐渐成熟起来。

在xx支行，我从事着一份最\*凡的工作——柜员。也许有人会说，普通的柜员何谈事业，不，柜台上一样可以干出一番辉煌的事业。卓越始于\*凡，完美源于认真。我热爱这份工作，把它作为我事业的一个起点。作为一名农行员工，特别是一线员工，我深切感受到自己肩负的重任。柜台服务是展示农行系统良好服务的“文明窗口”，所以我每天都以饱满的热情，用心服务，真诚服务，以自己积极的工作态度赢得顾客信任。

求自己做到：一是掌握过硬的业务本领、时刻不放松业务学习；二是保持良好的职业操守，遵守国家的法律、法规；三是培养和谐的人际关系，与同事之间和睦相处；四是清醒的认识自我、胜不骄、败不馁。

参加工作以来，我立足本职岗位，踏实工作，努力学习业务知识，向有经验的同事请教，只有这样，才能确实实干出能经得起时间考验的业绩。点点滴滴的小事让我深刻体会到，作为一名一线的员工，注定要\*凡，因为他不能像冲锋陷阵的战士一样用满腔的热血堵枪口，炸碉堡，留下英雄美名供世人传扬，甚至不能像农民那样冬播夏收，夏种秋收，总有固定的收获。有的只是日复一日年复一年的重复那些诸如存款、

取款，账务录入，收收放放，营销维护，迎来送往之类的枯燥运作和繁杂事务。在这\*凡的岗位上，让我深刻体会到，伟大正寓于\*凡之中，\*凡的我们一样能够奉献，奉献我们的热情，奉献我们的真诚，奉献我们的青春。\*凡的我们一样能够创造出一片精彩的天空，没有根基哪来高楼，没有\*凡哪来伟大!人生的价值只有在\*凡的奉献中才能得到升华和完善。

方便，灵活、适度地为客户提供个性化、快捷的服务。

完美源于认真。在做好柜面优质服务的基础上，我们想方设法为客户提供更加周到的服务。因为，没有挑剔的客户，只有不完美的服务。在日常工作中，我积极刻苦钻研新知识，新业务，理论结合实践，熟练掌握各项服务技能。我从点滴小事做起，在办理业务时，尽量做到快捷、准确、高效，让客户少等、少跑、少问，为客户提供及时、准时、定时、随时的服务。

青年时期是人生最宝贵的时光，因为踌躇满志，精力充沛，因为敢闯敢干，活力四射，因为有太多的梦想和希望!但在我看来，青年的宝贵还在包括不懈的追求与团队的融合，崇高的道德修养，以及坚强的意志，更要耐得住\*凡，立足于\*凡，淡泊名利，勇于奉献!

## 检察绩效考核工作报告总结篇三

检察机关绩效考核制度是检察制度的重要组成部分。建立科学、合理、有效的绩效考核制度，是规范、约束检察机关执法行为的重要途径，是引导、激励检察干警努力工作的重要抓手，是促进、推动检察工作健康发展的重要保障。近年来，汉江检察机关经过探索和实践，逐步建立了绩效考核制度，为提高检察队伍素质和推动检察工作发展发挥了积极作用。但从实践科学发展观、构建和谐社会的要求看，从检察工作的发展规律看，汉江检察机关绩效考核制度还存在不足之处，

亟需进一步完善。

## 一、当前汉江检察机关绩效考核制度存在的问题

一是考核指标不科学。汉江分院辖仙桃、潜江、天门三个基层院，三个直管市区域经济发展、人员素质高低等情况迥异，导致职务犯罪案件的发案规律、特点和数量也有所不同。就自侦案件而言，立案率、公诉率和有罪判决率一直是3个比较明显的量化绩效考核数字，在考核这3个量化考核数字在三个基层院之间进行比较，没有做到因地制宜，既不合理也不公平。这样考核的结果，往往是一味追求数量和数字的‘同比上升，不可避免地，案件质量就要大打折扣。

二是考核内容重复。对一些综合性工作，如检察宣传、检察信息、检察理论研究等，既在上级检-察-院对下级检-察-院的考评标准中专门设置一个考评项目，又对其他各项业务工作的考评中有宣传、信息方面的要求，内容重复，客观上造成了同一项工作出现不同考评结果的现象，有损于考评标准的严肃性。我认为，基层检察机关处于办案第一线，“一案一总结，一案一体会”就是对于干警调研素质的较好要求。对理论调研的考评不宜提出过高要求。当然，对于担负专职调研任务的干警则可提出较高的要求。

三是考评时效跨度过大。目前，汉江分院的绩效考评采取以“年”为单位的考评方式，对各项检察业务过程缺乏明确指导，对发现的问题，难以及时弥补。

四是考评体系与激励机制不相适应。主要是考核结果运用形式单一，力度不大。不少单位一般仅把考核结果作为年终评先评优的依据，而与晋职晋级、培养选拔等联系不够紧密。

五是有些考核指标欠缺操作性。例如，“依法对刑罚执行和监管场所职务犯罪进行初查、侦查”属于监所检察工作考核项目之一。如果某地高度重视政法机关干警的教育管理力度，

政法机关干警牢固树立依法办案的意识强，监管场所多年未发生职务犯罪案件。就不能简单的评价该项工作做的不到位。

## 二、完善汉江检察机关绩效考核制度的几点思考

任何一种制度都有两面性，任何一种制度都处于不断发展和完善之中，所以，在实践层面上，我们要严格执行现行绩效考核办法，继续开展绩效考核工作，同时从理论探讨的角度出发，我们要力图完善现行绩效考核办法，使之更具操作性。我个人认为，应该从以下几个方面来探讨如何完善现行绩效考核办法。

一是积极引入社会评价。检察工作业绩的好坏，工作成效的高低，除了系统内部的评估外，必须更加注重外部的客观评价。因此，检察机关要从以内部考核为主，向以内部考核和人民群众外部评价相结合转移。一方面，继续通过绩效考核，抓好内部管理，提高工作效率，促进社会公平正义。另一方面，充分发挥社会各界包括人大代表、政协委员、企业等，对检察机关的工作绩效进行评价。同时加强新闻媒体对检察机关工作的监督，促使检察机关提高执法公信力。

二是科学设置考评指标。在考核方式上，要考虑汉江分院三个基层院的人员配置、业务业绩、经费保障、当地经济发展情况等情况，尽量减少地区之间的现实差距带来的不对等因素，体现考评的公平性和合理性。在考评内容上，既要体现依法履行法律监督职责，又要考虑实际情况。如办理抗诉、刑事申诉等案件是加强法律监督工作的重要方面，但是如果一个地方检、法两家都相当重视刑事案件质量，需要抗诉、群众申诉的案件确实没有或者很少，就不能简单地评价为工作不到位。在项目设置上，既要有法律方面的要求，又要有社会效果的体现。同时对考核内容、考核指标，要根据形势变化、政策要求以及检察工作发展状况，适时进行修订、补充、完善。

三是创新绩效考评方法。鉴于考评时效跨度过大，年终考评工作量大、时间短的状况，为确保考评的客观公正性，防止一些单位年终考评时搞突击、甚至弄虚作假，必须充分运用定期检查、随机抽查等方法，注意平时尽可能多地掌握情况，做好考评的基础工作，减轻年度集中考评的工作量。

四是强化考核结果运用。要将考评结果作为检察人员奖惩、培训、免职、辞退以及调整等级和工资的依据，增强考评结果的执行效力。

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检察机关绩效考核总结。

## 检察绩效考核工作报告总结篇四

“绩效总结考评形式的推行，给了我们很大的动力，让我们有盼头、有奔头、想去做事了，愿意为这个集体争光添彩。”。这是12月20日记者在山东省莱芜市莱城区检-察-院听到最多的声音。伴随着2012年脚步的越来越近，莱城区检-察-院在今年的年终总结中，废除了往年仅凭工作情况汇报的做法，大力推行绩效考评机制，年终不再要求各部门搞文字总结汇报，而是改为实地考察、随即抽查、暗访等，通过打分、排名，最终确定考评名次，真正打破了原来的“干得好不如总结得好”的旧总结模式，大大提高了工作实效和质量。

据了解，莱城区检-察-院这次创新年终总结考评的原动力来自于去年年底的一次调查。去年11月，该院开始着手年终总结考评，党组一班人在对各项检察工作检查指导时发现，个别干警一提到“总结考评”就皱眉头，有的干警认为总结就是走走过场，将原先的材料改改就行，还有的干警反映总结报告内容冗长、会议流程过于繁琐等等，针对干警反映的种种问题，该院党组认为年终总结考评是一项回顾过去、总结

经验、把握规律、指导实践的重要工作，绝对不能因循守旧走过场。经过深入研究分析，决定在创新年终总结考评上寻找突破口。

该院党组一班人通过征求意见、外出学习、调查研究、理论分析，吃透了院情、找准了症结，量体裁衣，走出了一条靠创新健全机制，靠制度管人管事，靠改革激发活力的新路子——绩效考评管理。这项管理制度主要是通过通过对综合工作和业务工作计划标准、定分值、打分数，依托绩效考评软件，实现网上动态管理，每个人的工作现状、进展程度、质量好坏、成绩优劣等一目了然、尽收眼底。

和小王有同样认识的干警不在少数，但是，随着绩效考评的逐步推行，干警们深刻体会到了与以前总结考核的不一样，如果不在思想上、业务上、作风上跟进和完善，最终考核就不能通过，就被确定为考核不合格，这大大激发了干警的责任感和上进心。据了解，今年，该院王分明被省检-察-院荣记个人二等功，狄雪同志在全省公诉人岗位练兵论辩选拔赛西赛区中获得了第三名的好成绩；10月，该院公诉科在省院组织的全省公诉部门优秀公诉团队评选活动中被评为“优秀公诉团队”。

“这种绩效考评、效能建设，使得干警工作做得怎么样，不是哪个领导说了算，而是要靠实绩来说话，干警们明显感觉到了压力，清楚了应该干什么、怎么干、干到什么标准、达到什么要求，大大提高了干警的自我管理能力和执行工作能力。”该院检察长焦念强告诉记者。

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检-察-院绩效考核总结。

## 检察绩效考核工作报告总结篇五

20\_\_年下半年，我院领导班子根据《平江县卫生局关于印发公共卫生与基层医疗卫生事业单位绩效考核办法（试行）的

通知》平卫[20\_\_]04号文件精神，成立了绩效考核领导小组，以医院绩效提高工作质量和效率，更好的为病人服务，推进医院建设和发展为目的，以坚持多劳多得、优绩优酬的原则制定了南江镇中心卫生院工作人员考核实施方案。

一、绩效办制订了各岗位员工的考绩效考核评分标准和绩效分配方案草案，经院委会、各科室主任护士长多次修改，职代会讨论全体通过方案。

二、组织全院职工学习了绩效考核方案和各岗位工作质量标准。

三、考核分定期考核与平时考核、院领导考核与科室考核相结合，院内考核由分管领导负责对各线的考核，科主任、护士长负责对本科室人员的考核，每两月考核一次，考核结果与奖金挂钩。

四、加强了成本管理，对各科室财产器械进行了盘底建账，建立了财产物资管理制度及财产物资报废赔偿规定。

五、对全院成本进行了分项分科室登记，每月汇总反馈，为领导提供了各项成本费用开支情况，各科室成本节约意识大大增强，杜绝了长明灯、长流水。

六、通过绩效考核大大调动了员工的工作积极性，今年病人比去年住院病人增加66%，医务人员的主动服务意识增强，病人满意度达98%，杜绝了医疗护理投诉。

存在问题：

一、有的干职工对绩效考核的目的意义认识不够。对成本核算难以接受。

二、绩效考核工作经验不足。

整改措施：

一、加强对管理人员的绩效考核培训。

二、每季对医院成本进行分析，掌握成本数据。

## 检察绩效考核工作报告总结篇六

（一）开展前期调研。为确保绩效考核工作的顺利实施□20xx年8月至11月，乡党委、\*组织相关人员深入站所、村组开展调研，就考核对象、考核内容、考核方式方法进行详细调查了解，通过调研，为制定方案打下坚实的基础。

（二）成立领导小组。为加强绩效考核工作的组织领导□20xx年11月底，乡党委、\*成立了以党委\*任组长，乡长和党务副\*任副组长，涉及的站所长、纪检专干、工会\*、一般职工代表为成员的领导小组，并设立领导小组办公室在乡组织办，明确乡组织人事专干全权负责处理绩效考核工作的日常事务，确保了绩效考核工作的顺利推进。

（三）制定考核方案。在认真调研的基础上，乡党委、\*明确岗位分配和岗位职责，细化岗位指标□20xx年2月10日及时召开动员大会，全面部署绩效改革目的、意义和改革对象、改革内容□20xx年2月15日制定了《□xx乡绩效改革实施方案》（讨论稿），2月15日至20日，通过召开群众会、职工大会、党政班子会、党委会等形式，充分征求意见和建议，认真借鉴和采纳群众和职工所提的意见和建议，最后经全体干部职工三分之二以上人员同意后，自20xx年1月1日起实施。

20xx年1月起，乡党委、\*按照职工通过的□xx乡绩效考核方案》，首先明确岗位及岗位职责，由职工自愿报名、组织考察、群众评议的方式来决定各自的岗位，当同一岗位出现3人以上来报名，采取竞争上岗位，对没有人报名的岗位由组织

研究决定，对个别的岗位实现轮岗交流任职，全乡16个股级岗位全部调整充实了人员，做到人人有岗位、人人有职责。

20xx年4月1日至5日，乡领导小组对照实施方案逐人逐条进行了检查考核，并按照考核分值计算出个人的一季度绩效工资，通过公示后报县财政局发放绩效工资，一季度共兑现绩效工资42000元，\*均人均兑现1500元，绩效工资1700元，最低1200元，绩效工资差距不大，主要原因是一季度很多指标的数据难于计算，扣分和加分难度都很大。

一是考核指标难于细化量化，特别是工青妇等群团组织突出。

二是我乡在职大部分职工年龄大、文化偏低，加之空编较多，现有的人员满足不了岗位的职责要求。

三是部分职工对用扣他本人津贴来考核有意见。

二是全面细化、量化指标，根据指标定分值、定工资。

三是加强痕迹管理。

建议：

一是县直部门对应乡镇的站所或业务人员，出台相关的考核内容，由乡镇直接来执行考核。

二是县委、县人民\*能拿出一定的考核奖励资金，加大奖励的力度。