

最新银行绩效考核工作总结(优质6篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。那么我们该如何写一篇较为完美的总结呢？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。

银行绩效考核工作总结篇一

个人银行绩效考核总结怎么写？以下是小编整理的相关范文，欢迎阅读。

(一)养成良好的品德素质和职业道德是重中之重

作为一名银行柜员，每天与金钱打交道，因此对员工品德修养以及职业道德上面的要求更高。我们需要有足够的自制力，能遵纪守法，忠于职守、廉洁奉公、遵守职业道德和社会公德。因此我对自己这方面的业务知识和工作能力方面。在目前的工作岗位上，能够不断的去学习，积累经验，要求很高，坚决不做违反员工守则要求的事。

(二)要认真学习专业技能知识，在工作上争创佳绩

要成为一名优秀的员工，首要条件就是成为业务技能上的骨干。对于刚刚走出大学校门参加工作的我来说，当前的首要任务就是要努力学习、熟练掌握专业知识，始终以积极的工作态度、高度的责任感和只争朝夕的精神投入到工作中，因此，在目前的工作岗位上，我不断的跟老员工学习业务知识，积累经验，经过自己的努力，具备了一定的工作能力，能够从容的接待客户，应对柜面上面的一般业务。在业务技能、组织管理、综合分析能力、协调办事能力、文字语言表达能力等方面，都有了很大的提高。因为我知道只有加强自己的业务技能水平，我们才能在工作中得心应手，更好的为广大

客户提供方便、快捷、准确的服务。在工作中，我是忠于职守，尽力而为的，银行属于服务行业，工作使我每天要面对众多的客户，为此，我常常提醒自己“善待别人，便是善待自己”，在繁忙的工作中，我仍然坚持做好“微笑服务”，耐心细致的解答客户的问题，遇到蛮不讲理的客户，我也试着去包容和理解他，最终也得到了客户的理解和尊重。我始终以“客户满意、业务发展”为目标，搞好服务，树立热忱服务的良好窗口形象，做到来有迎声，问有答声，走有送声，让每个顾客都高兴而来满意而归。

(三)要扬长避短，不断完善自己

作为一名新员工，我们的短处是业务技能上的经验不足，但我会在工作态度和勤奋敬业方面发挥自己的长处。热爱自己的本职工作，正确，认真的去对待每一项工作任务，在工作中能够采取积极主动，能够积极参加单位组织的各项业务培训。我印象最深刻的是我支行第四季度以来开展的代理保险业务，我一名新人，敢于一马当先，积极营销，在个人取得不错的成绩的同时，也带动了涌口支行其他员工的士气，最终涌口支行在第四季度和第一季度中，保险业务取的不错的成绩。同时我自己在营销过程中学习了许多的知识，也锻炼了自己。因此，经过近一年的不懈努力，我的工作水平有了长足的进步，我相信我能为厚街支行做出更大的贡献。

(四)工作中存在的不足及今后的打算

虽然近一年来感觉自己有了不小的进步，但不足之处仍然存在，在一些细节的处理和操作上存在一定的欠缺，我要在今后的工作学习中磨练自己，在领导主管和同事的指导帮助中提高自己，发扬长处，弥补不足。在转正后制定出我新的奋斗目标，以饱满的精神状态迎接新的挑战，向先进学习，向同事学习，学习新业务，掌握新理论，适应新要求，取长补短，共同进步，不断提高自己的履岗能力，把自己培养成业务全面的新型人才。

现在，试用期已结束，所以我提出转正申请：恳请领导给予我成为正式员工的宝贵机会，我也将珍惜这来之不易的继续工作，也将态度谦虚、热情饱满地把工作做的更好。

工作以来，在各级领导的教导和培养下，在同事们的关心和帮助下，我在思想、工作、学习等各方面都取得了一定的成绩，个人综合素质也得到了一定的提高，现将本人这一年来的情况作简要总结汇报。

在思想上，本人坚持四项基本原则，拥护党的各项方针政策，自觉遵守各项法规，认真学习马列主义，毛泽东思想，邓小平理论，“三个代表”重要思想，自觉树立高尚的世界观、人生观，树立社会社会主义荣辱观，用先进的思想武装自己，使自己一步步地向着先进前行。当然，在今后的日子里，我也会不断加强学习，以适应社会发展的需要，不断的提高自己的政治理论素质，以适应社会经济发展的客观要求。

在业务上，努力夯实专业基础，扩大知识面，力求更好的完成自己的本职工作。五年的大学学习，学到的更多的是专业基础知识，而实践经验、社会经验则十分匮乏。但是科室宽松融洽的工作氛围、良好的学习发展机遇，让我很快完成了从学生到职员的转变。能够正确面对挫折，辩证的看待问题。工作中能够始终保持一种积极向上的心态，努力开展工作。在工作中，我针对自己的本职工作，系统的进行专业知识的学习，还注重加强对医疗知识的了解和掌握，促成自身知识结构的完善和知识体系的健全，让自己尽早、尽快的熟悉工作情况，少走弯路。

过去的一年，是不断学习、不断充实的一年，是积极探索、逐步成长的一年。当然，我还存在着经验不足，考虑问题不够全面等缺点，我将会在今后的工作中，严格要求自己，加强学习，认真总结经验教训，克服不足。在今后的工作中，我将努力找准自己的定位，尽自己的所能为医院作出贡献，为社会创造真正的财富。

银行绩效考核工作总结篇二

我国商业银行简单粗放的绩效考核模式弊端越来越多地暴露出来，如经营行为短期化、经营风险滞后显现等。如何推动商业银行稳健发展，提高其核心竞争力，构建科学合理的绩效考评体系显得日益重要。

目前，我国商业银行在法人层面上均建立了较为完善的绩效考评体系，都把加强管理、规避风险和实现利润最大化作为绩效考评的目标。但在商业银行高级管理层面上，对待绩效考评的指导思想呈政绩化、短期化倾向，与商业银行法人层面上的绩效考评目标不一致。究其根源，主要是中国特有的银行管理体制，特别是法人治理结构和组织架构的不完善。商业银行高级管理层出于任期内政绩的追求和考核压力，急于扩大存贷款规模，追求短期效益，掩盖不良资产，以图把成绩放大，而把问题和风险缩小，导致我国商业银行法人层面上的绩效考评目标缺乏连续性。

主要体现在以下几个方面：

(一)在绩效考评指标设置上，考评指标较侧重规模扩张与短期效益。这些指标虽包括存款规模、贷款规模、发卡量、中间业务、不良资产控制、当期利润等，但更多的指标则是倾向于财务指标，对风险与质量指标、管理指标相对重视不够。在单纯追求规模扩张和当期经营利润的过程中，忽略了业务盈利性和风险性的平衡。

(二)在绩效考评计划制定上，缺乏对银行实际情况和长远发展的深入思考。对绩效考评的理解，简单地认为是对部门、分支机构、员工计划指标完成情况的考核，如此导致盲目地自上而下制定计划、并将计划指标层层分解、层层加码，严重脱离现实。

(三)在绩效考评激励机制上，片面通过员工利益的最大化来体现绩效的激励作用。激励手段变成单纯的收入奖励和职务升迁，没有将个人利益和银行长远发展相结合。考核结果与员工绩效工资奖金直接挂钩，激励方法手段简单、刚性强、弊端多，员工缺乏不断开拓创新的动力，极不利于提升商业银行可持续发展的竞争力。

二、建立科学合理的商业银行绩效考评体系的重要意义

(一)有利于贯彻和落实科学发展观，形成强有力的目标导向。科学发展观内涵丰富，要将其落实到实处，转化为各分支机构、各部门工作的指导思想和实际行动，需要有一套科学的评价标准和考评体系。科学的绩效评估和考核，将科学发展观的原则要求转变为可以量化的目标体系，借此强化各分支机构、各部门的绩效意识，形成正确的决策导向和工作导向，为树立和落实科学发展观提供强有力的支撑。

(二)有利于商业银行完善公司治理结构。商业银行治理结构是以股东价值最大化为目标，合理分配出资人、董事会和高级经营管理层之间权利与责任的制度或组织安排，科学合理的商业银行绩效考评体系能进一步完善和优化公司治理结构；合理配置和行使商业银行的控制权，使剩余索取权与控制权相对称，董事会、经营管理层权责分明；建立良好的评价考评和激励约束机制；明晰信息披露和分析机制。

(三)有利于加快引入先进的考评方法，达到业务盈利性与风险性的平衡。科学合理的绩效考评体系能引进先进的绩效考评指标与方法，经济资本法、平衡计分卡、经济增加值等先进的绩效考评技术方法，进一步促进商业银行在先进的绩效考评技术方法指引下，达到短期财务指标和银行长远发展战略的结合、业务发展和业务创新能力的结合、业务发展与人力资源的结合，促使商业银行达到业务盈利性与风险性的平衡。引进先进的方法和工具，将使银行对绩效的度量由原来简单的量化和经验判断，逐步向以先进的量化模型进行科学

测算为基础转变，银行的绩效管理将得到大大提高。

(四)有利于建立健全绩效考评的激励约束机制，激发员工的主观能动性和创造性。科学合理的绩效考评体系在绩效考评激励约束机制上，将绩效考评当做激励员工长远发展的手段和引导员工自我发展的依据，规划员工的职业生涯，有利于商业银行激发员工的创造力，调动员工的积极性、激发员工对工作和目标的热情。现代商业银行所面临的经营环境比以往任何时候都要复杂，所面临的金融竞争也比以往任何时候更为激烈，调动员工的工作积极性和创造性显得尤为重要，而科学合理的绩效考评体系能在员工的激励约束上发挥极大的效力。只有建立良好的绩效考评体系才能留住人才，发挥人才的聪明才智，使员工更具有归属感和使命感。

(五)有利于加强内部控制、规避风险，推动业务健康、稳健的发展，增强商业银行的竞争力。科学合理的绩效考评体系应该涵盖平衡计分卡中的“内部业务流程”中的内部管理与内部控制，能不断健全银行业务制度，完善业务流程，加强内部控制与管理，防范案件发生，堵住漏洞，规避风险，建立良好的金融执业规范和金融秩序，积极推动商业银行业务有效、健康、可持续发展。

三、构建科学合理的`商业银行绩效考评体系的基本思路

(一)适应国内外经济形势的深刻变化，按照监管当局的监管要求，正确落实科学发展观，是构建科学合理绩效考评体系的前提条件。随着我国金融体制的深化改革，以及国际上对银行业监管要求的日趋严格，商业银行必须顺应经济新形势的发展，结合发展战略目标，根据央行和银监会监管要求，制定科学合理的绩效考评体系。同时应以科学发展观为指导，建立符合各分支机构实际的绩效考评体系，在绩效考核指标设计上要体现以下要求：一是体现科学发展观的要求；二是体现银行的发展战略；三是体现当代绩效管理理论和实践的成果；四是体现商业银行的实际行情、分支机构的差异、不同层

次及不同地区的差别。

(二)完善法人治理结构和内部组织结构，构建科学合理的绩效考评体系的基础。商业银行应积极探索理顺委托代理关系，逐步解决商业银行内部人控制、商业银行经营者个人利益短期化和经营者利益高于商业银行法人利益的问题。商业银行董事会在战略决策上应将短期效益与长远发展相结合，引导商业银行稳健经营、可持续发展，同时董事会应排除外来干扰，严格按照《中华人民共和国公司法》的要求任命高级管理人员。高级管理人员应相对稳定，以减少其在任期内对政绩的追求，急于扩大存贷款规模、追求短期效益等非理性行为。商业银行监事会应对银行绩效考评体系进行监督检查，对有损银行稳健经营、可持续发展的绩效考评体系要及时制止。商业银行在内部组织架构上应朝矩阵化方向发展，实现垂直化管理，建立机构水平线考评和产品业务考评相结合的模式。

(三)引进先进的绩效考评技术方法和技术支持，构建科学合理的绩效考评体系的信息支撑。引入先进的绩效考评技术和方法，改进商业银行绩效考评体系，如360度考核法、关键事件法、平衡计分卡、经济资本法等，不断提高绩效考评的全面性、科学性、有效性。加快完善信息管理系统，引入管理会计方法，建立科学的内部定价系统和内部转移成本分析系统，清楚列明每个部门、每个小组、每个员工在考核期间业务开拓、成本耗费和收益创造等多方面的详细情况，对利润中心和费用中心进行量化分析，为综合经营计划的编制、分解和监控提供依据，为绩效考评机制的有效推行提供强有力的信息支持。

(四)引入资本约束下的理性发展机制，树立管理出效益和风险补偿的理念，完善绩效考评激励约束机制，构建科学合理的绩效考评体系的激励机制。商业银行应将股东价值最大化作为绩效考评的最终目标，将拨备后的利润最大化作为绩效考评的中间目标，将提供有竞争力、高质量的金融产品与服

务作为绩效考评的操作目标。商业银行应在绩效考评中引入资本约束下的理性发展机制，强化资本观念，树立资本占用、资本制约规模扩张和资本覆盖风险等经营理念。树立管理出效益和风险补偿的理念，绩效考评指标内容和权重向经营效益、资产质量和内部管理等方面的指标倾斜，效益指标应体现风险调整后的资本收益情况。

制定绩效考评计划时应注重协调与沟通，实现自上而下和自下而上的有机结合，确保指标计划既符合全行的经营发展战略目标，又适应分支机构的实际情况。在考评计划制定和执行过程中，要建立全员参与制，增强员工对绩效考评的认同感。在完善绩效考评激励约束机制时，应将个人利益和银行长远发展相结合，在给予被考评对象当期物质奖励报酬的同时，应关注员工长远利益和个人发展。

(五) 逐步构建以风险调整后的资本收益为核心效益的考核指标，实现风险控制与效益增长平衡的绩效考评指标设置。风险调整后的资本收益指标包括风险调整后的资本收益率(raroc)和经济增加值(eva)[]raroc通过预期损失来调整盈利，运用rorac考核能对风险预算超出银行承担能力的机构和个人得到有效的遏止。经济增加值(eva)为税后净营业利润与全部资本成本之间的差额，运用经济增加值体现了商业银行持续的价值创造力，不计资本成本的短期行为实施者将得到有效的行为制约。两指标构成商业银行核心效益考核指标，同时在资产质量、经营效率、业务创新、内部管理和人力资源等方面对分支机构进行全面考核，促进商业银行均衡发展。

(六) 加强绩效考评的反馈工作是构建科学绩效考评体系的重要工作。商业银行应从单一的绩效考核向包括绩效计划、绩效辅导、绩效评估、绩效回报和绩效改进的全过程转变，重视绩效管理前期规划、绩效偏差的过程控制以及考核之后的反馈与改进。

通过绩效考评的反馈工作，对今后的绩效考评体系不断地改

进和完善，发挥其真正的激励机制与效力。

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银行绩效考核评价。

银行绩效考核工作总结篇三

在金融竞争日趋激烈的形势下，竞争的范围迅速扩大，竞争的程度空前加剧。人才的竞争也愈演愈烈，高素质的人才流动也越来越快。x银行的经营重点是使营业收入增加，提高工作效率，保持合理的风险控制。而x银行竞争能力的强弱、经济效益的高低又取决于人力资源管理策略，取决于全行干部员工的积极性、创造性和责任心。因此，作为人力资源管理的重点绩效考核评价体系的建立显得越来越重要。x银行海南省分行引入绩效激励是从工资改革开始，实行绩效工资，即工资总额=岗位工资+绩效工资。但是，对绩效工资的考核评价至今没有一套完整的方法。如何建立和完善绩效工资考核评价体系，是一项目前迫切需要解决的问题。本人就自己的看法和见解，提出几点意见，以求抛砖引玉。

1、加强宣传。x银行引入了绩效管理计划，是一项用途广泛的激励方案，是基于x银行的发展战略，通过员工与其上级主管持续、动态的沟通，明确员工的工作任务及绩效目标，并确定对员工工作结果的衡量办法，在绩效管理过程中影响员工的行为，从而实现企业的目标，并使员工得到发展。通过宣传，使全体员工了解什么是绩效管理，消除和澄清全体员工对绩效考核的错误及模糊认识。目的是通过表彰员工为x银行发展所做出的贡献，并引导金融服务业的发展。不是管理者对员工挥舞的“大棒”，而是通过考核发现员工工作的长处、短处，使员工的职业能力有所改进、提高。尤其要提升担当考核者的主管们的现代经理人意识和素质能力，真正使他们在企业管理的各个层次发挥牵引力。绩效管理强调员工对x银

行战略业务计划所做出的努力，并实实在在地奖励员工的贡献，这种贡献还应考虑个人及团队的努力。

2、制定岗位标准。要制定一套科学有效的考核标准，必须通过广泛的调查研究，可以通过调查问卷、访谈等方式，加强与各主管和员工之间对各个岗位工作范围、任务和业绩标准的沟通与理解，进行有效的岗位分析，编制岗位说明书，制定切实可行的考核标准，确认每个岗位的绩效考核指标。制定员工的岗位说明书，让员工对自己工作的流程与职责有十分明确的认识。同时，管理者要与员工保持及时、真诚的沟通，持续不断地辅导员工业绩的提升。绩效目标往往略高于员工的实际能力，所以难免在实现的过程中出现困难，出现障碍和挫折；同时由于金融环境的变化，x银行的经营方针、策略会出现不可预料的调整，随之员工的绩效目标也会作适当的调整。这就需要x银行的管理者发挥自己的作用和影响力，帮助员工排除障碍，提供帮助，与员工做好沟通，不断辅导员工改进和提高业绩。沟通包括正面和负面的沟通，沟通是贯穿于绩效管理的整个始终，需要持续不断地进行。

3、做好绩效考核工作。首先，认真做好员工平时行为的观察和记录。绩效管理的一个很重要原则就是“没有意外”，即管理者与员工不应该对一些问题的看法和判断出现意外，管理者与员工对绩效考核的结果的看法应该是一致的。为了避免“意外”，要认真记录员工绩效表现的细节，形成绩效管理的文档，作为年终考核的依据，确保绩效考核有理有据，公平公正。其次，绩效考核是一段时间（通常是一年）绩效管理的一个总结，总结绩效管理中员工的表现，好的方面，需要改进的地方，管理者需要综合各个方面给员工的绩效表现做出评价。同时，绩效考核也是x银行薪酬管理、培训发展的一个重要依据。

4、不断总结和沟通。在绩效考评结束之后，管理者需要对过去一段时间的绩效管理进行有效的分析，全面审视企业绩效管理的政策、方法、手段及其他的细节，找出绩效管理中存

在的问题和不足，提出改进的办法，不断改进和提高x银行的绩效管理水平和。绩效管理的关键是要在管理中形成管理回路，形成x银行成长的正向反馈机制。价值评价作用的有效性，必须要解决好价值分配杠杆作用的发挥。要加强工作本身的激励，要不断创造有挑战性的工作岗位并将之赋予有创造、进取的高绩效员工，给他们创造更大的个人发展空间。考核评价要真正成为x银行内部成员价值分配的客观、合理依据。同时，让绩效考核评价体系发挥牵引和激发作用，并与人力资源管理其他环节（如培训开发、管理沟通、岗位轮换晋升等等）相互联结、相互促进。

绩效考核评价方案应有两个主要的组成部分□x银行的整体绩效计划由与个人年度业务计划相关的业绩及与同行比较的业绩而定；个人的绩效报酬等级由决定业务单价为关键指标相对应的个人业绩决定。

1、整体绩效计划的业绩：由年度业务相比较的业绩和与竞争对手比较的业绩组成。年度业务相比较的业绩是质量绩效计划模型的基石。每个财政年度开始时□x银行为资产回报率及营业收入增长两个指标确定目标，资产回报率和营业收入增长这两个指标加在一起得出与计划相比较的业绩。即：与计划相对应的业绩（100%）=股权回报业绩（50%）+营业收入增长业绩（50%）。

与竞争对手比较的业绩：若x银行要取得成功，就必须密切关注金融同业的情况。考核某支行的业务经营业绩，必须与当地的其他金融机构的经营业绩相联系，如市场占有率、利息收回率等指标进行比较，确定x银行的市场定位。当顾客x银行打交道时，他们通常根据从其他地方得来的经验，有自己对服务质量的预期值。他们不只会与本地方的其他银行作比较，他们还会与在市场上所能找到的高标准作比较。顾客比较x银行及其竞争对手，因此x银行必须作同样的比较。这些指标分成三大类：财务指标、顾客满意度指标及员工责任

感指标□□a□财务指标：与其他银行相比较，在资产回报率与营业收入增长方面的业绩□□b□顾客满意度□□c□员工责任感。这三项指标的考核结果，分别由上一级行对下一级行进行考核评价后给出。

把相对于业务计划和相对于竞争对手的绩效作全盘考虑后，就可以计算出x银行的整体绩效计划的业绩。下面的公式表明：若以x银行某支行满足业务计划及在三项竞争指标中，绩效计划就会上升，这样x银行的业绩计划将达125%。即：某支行的业绩（125%）=股权回报业绩（50%）+营业收入增长业绩（50%）+竞争性业绩（25%）。

2、员工个人的绩效计划报酬

员工个人的绩效计划报酬取决于员工所属支行业绩、员工的报酬级别及个人的当期表现。具体可以用以下公式来表示□ $s=a \times b \times c$ □s表示员工个人绩效计划报酬□a表示员工所属支行业绩——由财务竞争业绩决定，若员工所属支行达到计划，该数值就是100%，竞争业绩良好可另加25%□b表示员工的报酬级别（绩效计划目标）——若支行完成计划，员工完成工作后达到的绩效计划目标□c表示个人的当期表现（个人业绩）——其数值从0到200%之间，100%表示业绩合格，支行应该按季公布考核评价员工的绩效数。绩效计划报酬金额直接与个人是否完成年初设定的目标有关。员工将清楚地知道所能得到的绩效计划报酬。支行每个季度审核过去一个季度的业绩，通过在这个公式中插入合适的数值，员工在每年的任何时候均能计算出他们的绩效计划报酬。原来的方案各支行的员工根本不知道自己究竟能拿到多少绩效报酬，这个方案与原来的方案相比提高不少，因为现在员工可以直观地知道其个人业绩在绩效计划条件下所应获取的报酬。比如说，一个客户经理的个人业绩是130%，绩效计划报酬计算公式如下：绩效计划目标□70%□x员工所属支行业绩□100%□x个人业绩（130%）=绩效计划报酬（91%）。

3、在养老金中加入绩效计划报酬。目前，各支行还存在着两个工资：一个是档案工资，另一个是改革后的工资，即岗位工资+绩效工资，以下称“改革工资”。随着绩效工资越来越成为总报酬中重要的组成部分，有必要把绩效工资计算到员工养老金中去。由于存在两个工资，而现在员工领取的是改革工资，但养老金又是按照档案工资计缴，因此把绩效工资纳入计缴养老金总额，使员工加入绩效工资计划就能从中获益，这也是报酬制度的创新。

综上所述，绩效考核评价体系要体现科学、合理、可操作性，才能真实地反映员工的工作实绩，应能起到改进、保持、发展的目的。绩效考核评价也要同员工的个人发展规划□x银行的培训计划有机地结合起来，而不仅仅局限于员工的薪资、奖金、升免。同时□x银行还可以将“双星工程”纳入绩效考核评价体系，不同网点、柜员采取区别的奖励激励计划，使绩效考核评价体系更加丰富□x银行的发展是动态的，绩效考核评价的标准与刻度也应作相应地调整。因此，绩效管理没有结束，只有不断地超越和发展，只有持续地改进和提高。惟有如此，绩效管理才能真正发挥其作用，才能持续不断地推动企业的管理向高水平、高效率方向发展。

银行绩效考核工作总结篇四

我校教师绩效考核方案正20xx年春学期开始制定，并于当年九月一日正式实施，教师绩效考核方案中考核项目主要是达标考核(占奖励性绩效工资的60%)，单项考核(占奖励性绩效工资的15%)，期终综合考核(占奖励性绩效工资的25%)，实施五年来，总体运作情况良好，但也存在不足之处，先将学校绩效考核实施情况总结如下。

一、绩效考核实施现状分析

1、绩效考核注重拉开差距，体现一定的激励作用。

学校在制定绩效考核方案时根据多劳多得、优质优酬、效率优先、兼顾公平的原则重点强化教师工作绩效的考核，将绩效工资比重向一线教师、骨干教师、实绩显著教师倾斜，拉开差距，充分发挥绩效考核的激励作用□20xx年春学期绩效工资高低相差4600多元，秋学期绩效工资高低相差4200多元。

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《扬州市邗江区义务教育学校绩效工资实施办法》和《扬州市邗江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，使方案更绩效考核工作总结成熟□20xx年10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《方巷小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与11月执行□20xx年2月学校从10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。

二、存在问题及改进措施分析

1、对领导班子成员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，与班主任津贴相比有一定的差距。从20xx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430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。《方巷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50元。)

三、学校建议

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。

四、教师岗位设置和岗位聘用情况

本学期我校现有在职在岗专业技术教师79人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位7人，一级教师岗位58人，二级教师岗位14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《扬州市邗江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)》。

银行绩效考核工作总结篇五

1. 加强领导，不断完善绩效考核管理制度。为加强绩效管理工作□xxx主要领导负总责，分管领导亲自抓，机关各部门具体落实考核工作□xxx出台了绩效考核实施办法，完善了各种管理措施，加强与牵头部门、责任部门的协调配合，明确责任，细化工作任务，积极化解工作中存在的问题，有力地推

进各项工作的落实。

2. 强化学习宣传。在完善绩效管理考核体系中□xxxxxx组织本科室人员积极学习绩效管理考核相关新理论、新方法，时刻关注兵团师市相关绩效政策，不断总结绩效管理过程的经验教训，大力宣传xxx绩效管理工作先进典型和经验。

绩效挂钩，这样调动了科室人员的工作积极性。

4. 认真执行xxx绩效管理考核实施办法□xxx绩效管理考核工作，主要从德、能、勤、绩四个方面进行考评□xxx于6月初制定了20xx年度绩效管理工作考核目标，绩效管理由两部分工作组成：重点目标、解决突出问题。重点目标从xx管理、招商工作、安全生产、---等方面制定了18项管理目标，又从以上管理工作中罗列出4项突出要解决的问题，责任落实到科室每个人。

1. 绩效考核工作的开展，是加强xxx干部队伍建设重要基础，对调动干部的积极性、主动性和创造性，完善激励约束机制，起到了重要作用。

与各部门、机关各部门间就管理工作、经营工作方面的沟通比以前多了，达到“发现问题，解决问题”的目的。

3. 在绩效管理工作中，由于xx实施了绩效与奖金挂钩的绩效制度，在一定程度上促使机关由上而下都比较重视绩效考核，为提高服务质量和工作效能，确保xxx各项工作任务圆满完成提供有力保障。

1. 部门少数人员对开展绩效管理工作的相关文件学习领会会有差距，对绩效管理考核工作重视不够。

2. 加强绩效管理业务知识的学习，进一步提升工作能力。

3. 在开展重大项目、重点工作检查与兵师党委领导要求有差距，还需努力查找差距所在，及时整改。

1. 严格按xxx年度经营目标，分解好各项指标，科学合理的完成年度考核指标。

2. 加强对部门绩效管理相关文件学习，使部门工作人员都能够重视绩效工作。同时，认真做好xxx绩效考核小组交办的各项工作。

3. 从xxx和机关工作人员的利益出发，进一步修订岗位工作量化标准，认真做好本科室的绩效考核工作，及时收集机关人员的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使xxx的绩效管理工作更上一层楼。

银行绩效考核工作总结篇六

1. 加强领导，不断完善绩效考核管理制度。为加强绩效管理工作，***主要领导负总责，分管领导亲自抓，机关各部门具体落实考核工作。***出台了绩效考核实施办法，完善了各种管理措施，加强与牵头部门、责任部门的协调配合，明确责任，细化工作任务，积极化解工作中存在的问题，有力地推进各项工作的落实。

2. 强化学习宣传。在完善绩效管理考核体系中，*****组织本科室人员积极学习绩效管理考核相关新理论、新方法，时刻关注兵团师市相关绩效政策，不断总结绩效管理过程的经验教训，大力宣传***绩效管理工作先进典型和经验。

绩效挂钩，这样调动了科室人员的工作积极性。

4. 认真执行***绩效管理考核实施办法。***绩效管理考核工作，主要从德、能、勤、绩四个方面进行考评，***于6月初制定了20xx年度绩效管理工作考核目标，绩效管理由两部分

工作组成：重点目标、解决突出问题。重点目标从**管理、招商工作、安全生产、---等方面制定了18项管理目标，又从以上管理工作中罗列出4项突出要解决的问题，责任落实到科室每个人。

1. 绩效考核工作的开展，是加强***干部队伍建设重要基础，对调动干部的积极性、主动性和创造性，完善激励约束机制，起到了重要作用。

2. **与各部门、机关各部门间就管理工作、经营工作方面的沟通比以前多了，达到“发现问题，解决问题”的目的。

3. 在绩效管理工作中，由于**实施了绩效与奖金挂钩的绩效制度，在一定程度上促使机关由上而下都比较重视绩效考核，为提高服务质量和工作效能，确保***各项工作任务圆满完成提供有力保障。

1. 部门少数人员对开展绩效管理工作的相关文件学习领会会有差距，对绩效管理考核工作重视不够。

2. 加强绩效管理业务知识的学习，进一步提升工作能力。

3. 在开展重大项目、重点工作检查与兵师党委领导要求有差距，还需努力查找差距所在，及时整改。

1. 严格按***年度经营目标，分解好各项指标，科学合理的完成年度考核指标。

2. 加强对部门绩效管理相关文件学习，使部门工作人员都能够重视绩效工作。同时，认真做好***绩效考核小组交办的各项工作。

3. 从***和机关工作人员的利益出发，进一步修订岗位工作量化标准，认真做好本科室的绩效考核工作，及时收集机关人

员的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使***的绩效管理工作更上一层楼。