

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案(模板10篇)

为了保障事情或工作顺利、圆满进行，就不得不需要事先制定方案，方案是在案前得出的方法计划。方案的格式和要求是什么样的呢？接下来小编就给大家介绍一下方案应该怎么写，我们一起来看看吧。

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇一

为做好全国县级妇幼卫生绩效考核工作，推动妇幼卫生事业发展，制定本方案。

一、考核目的

提高县级人民政府对妇幼卫生工作重要性的认识，加强其对妇幼卫生工作的领导，促进妇幼卫生体系建设与发展，规范实施妇幼卫生各项服务，提高妇幼卫生服务的可及性，促进妇幼卫生服务均等化，推动落实医药卫生体制改革相关政策。

二、考核对象

全国县级卫生行政部门及辖区内提供妇幼卫生服务的医疗保健机构和城乡基层医疗卫生机构。

三、考核内容

(一)政府保障：政府对妇幼卫生工作的政策支持、经费保障。

(二)妇幼保健网络建设：医疗保健机构和基层医疗卫生机构的房屋建设、设备配置，妇幼保健人员配备及服务能力。

(三)妇幼保健服务：妇幼保健服务提供的数量及质量，妇幼

保健服务的管理，服务对象满意度。

(四) 妇女儿童健康水平：孕产妇死亡率和婴儿死亡率。

四、组织管理

(一) 卫生部负责全国妇幼卫生绩效考核工作的组织实施，成立国家级妇幼卫生工作绩效考核组。

(二) 省级卫生行政部门负责全省(区、市)妇幼卫生绩效考核工作的组织实施，省级妇幼保健机构提供技术支持并参与考核工作。省、地市级卫生行政部门组织成立考核专家组，负责本辖区考核工作。

五、考核程序及方法

(一) 考核程序。

1. 省(区、市)辖区内考核。

各省级卫生行政部门结合实际制定本省(区、市)考核实施方案，每年开展一次考核工作。要求县级自评；地市级对县级逐一考核；省级对10%以上的县级进行抽样考核，并将省级和地市级考核结果上报卫生部，作为卫生部对全国抽样考核时与省(区、市)内考核结果(以下简称省内考核结果)进行复核的依据。

2. 卫生部定期抽样考核。

卫生部定期组织对各省(区、市)的抽样考核。

(二) 考核方法。

1. 由国家级考核组在每省(区、市)随机抽取3个县(市、区)进行现场考核，对省内考核结果进行复核。(注：省内考核结果

指省内最高一级的考核结果。例如：某个省某个市，省级抽样考核时a县被抽查□b县没有被抽查，那么a县的最高一级考核结果指省级抽查结果□b县最高一级考核结果指市级考核结果)。

2. 计算国家级考核与省内考核的符合率：根据国家级抽查3个县(市、区)的考核结果和省内考核结果，计算考核符合率。

(注：省内考核分值低于国家级考核分值的县(市、区)差值计为0)

3. 分值校正：考核符合率在95%及以上的省份，国家级考核组认可其省内考核结果。考核符合率低于95%的省份，国家级考核组将对其省内考核结果进行校正，以校正后的分值作为该县(市、区)最后得分。

某县(市、区)校正分值=该县(市、区)省内考核分值×(本省考核符合率+5%)

六、考核结果公布

(一)各省级卫生行政部门定期向社会公布本省(区、市)考核结果，并通告当地政府。

(二)卫生部每2年公布一次各省(区、市)考核排前3名的县(市、区)名称和分值。

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村级妇幼绩效考核方案。

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇二

按照省市局工作要求□20xx年度xxx扎实开了绩效管理工

通过全局干部职工共同努力，绩效管理工作的稳步推进，但是在取得良好效果的同时，也暴露出一些问题，现将工作开展情况总结如下。

（一）加强领导，建章建制，确保绩效考核工作顺利开展。

一是领导重视，提供组织保障。我局先后多次召开党组会、局务会专题研究绩效考核工作，成立了由局长任组长，分管局长任副组长，科室长、分局长为成员的考核小组，下设办公室，由一名主任科员任考核办主任，具体负责日常考核工作，确保了绩效考核工作的全面推进。

二是建章建制，提供制度保障。根据市局绩效考核办法和一系列文件精神，结合县局实际，细化指标，完善标准，修改制定了《xxx绩效考核办法及实施细则》，进一步明确了绩效考核工作目标，县局制定了科室分局双向责任制，明确考核责任。使我局的各项工作有标准、有措施的稳步开展。三是齐抓共管，提供实绩保障。要求各科室、分局（中心所）制定出适合本单位特点的考核积分细则，各单位必须考核到岗、到人，严格执行考核办法，不能走过场，每月考核，每季度进行汇总，并结合考核结果进行总结讲评，确保了绩效考核工作的稳步推进。

（二）注重实际，规范程序，确保绩效考核全面落实。一是完善考核基础资料。考核中我们坚持以能见资料为主要考核依据，对工作人员量化考核主要依据考核指标对应的工作完成情况、工作日志等。同时县局通过日常检查、纳税评估和专业稽查检查情况，对工作进行质量考核，并要求在考核结束后将考核有关资料整理归档。

二是规范考核基本程序。我们严格按照考核办法以及绩效系统管理进行考核，组织绩效方面，每月按照节点对科室分局进行考核，科室按照指标工作要求对分局（中心所）进行扣分和分档；个人绩效方面，科长、分局（所）长撰写工作计

划，一般工作人员填写工作记录，做到项项由计划，项项有落实。

县局全体干部职工非常重视绩效考核工作，将其摆在与税收同等重要的位置，取得了良好的效果。但是在市局考核中，被扣分科室和指标较多，凸显出在良好效果之下存在着一些问题。

怕删除或者新增考核项目，在上级考核中，漏掉自己的工作而导致扣分，影响了指标考核成效。

二是科室之间沟通协调不够。有的科室指标项目被市局对应科室扣了分，在绩效工作月总结时，他们的解释是一些指标的完成不是本科室能够独立完成，需要其他科室共同完成，这说明科室之间存在着缺乏沟通的问题。

三是绩效考核奖惩效果不明显。县局虽然在绩效考核办法中规定了奖惩措施，即对于优秀的给予先进单位奖励，对于落后的科长、分局（所）长进行谈话，但是激励促进作用不突出。

针对上述问题，县局制定了下步改进措施。

一、重新梳理绩效考核指标。县局科室积极与市局对应科室进行沟通，对考核指标进行全面系统的再梳理，删除或者新增切合实际的指标，切实做到减负，突出实效。

二、是强化科室协调沟通。充分发挥科室绩效管理考核联络员的作用，明确联络协调责任制，完善沟通协调联络机制。同时县局组织科室对涉及需要共同完成的指标进行工作计划和安排，充分发挥合力作用，确保绩效管理落实不漏，实现管理的无缝式衔接。

到最后一名进行排名。同时发挥组织绩效与个人绩效考核结

果运用，将其作为创先评优的基础参考项目，进一步建立完善激励机制，带动整体工作水平的稳步提升。目前县局正在积极探寻更有效的奖惩措施。

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇三

很多公司在实验绩效稽核算的工夫终极的结局是“铩羽而归”绩效考核总结，导致这个结果的缘故原由是多方面的，比方推行的匆匆自觉、缺乏高阶向导的支持、缺乏与工作有关的绩效稽核目标，或者表格太多，主管们以为，所费的工夫及精神，所失掉只是少许益处，或有益处、或者主管们不肯与同仁做面临面的面谈对阵、或者绩效稽核时接纳法官脚色，与协助员工发展的脚色相辩论；又或者员工们以为绩效稽核不公正等等，这些缘故原由，都将导致绩效稽核难以获得真正的成效。

这个概念，慢慢让员工有个生理承受的历程；我们不说“绩效稽核”，“稽核”这两个字眼，在肯定程度上会惹起员工的反感，公司可以称之为“绩效办理”。绩效办理，不是要来稽核，而是经过可量化的目标，对每的工作举动以表格的形式来作评估。绩效考核总结绩效办理终极的目的改进每的工作状态，使整个公司体系流通地运转起来。要是能承诺经过绩效办理而孕育发生的效益，提出一部门给予员工分享，这样会稍微容易一点地建立起绩效办理。

对于一部门在二零零九年底失掉过“年终奖金”的人员来说，年终奖金是公司对本公司一年工作的认可，不论多少，是公司对公司一年工作体现的评定，“每家公司的员工都应该有”的看法在一部门人员的大脑中曾经根深蒂固，所以，分数多少也无所谓。

因种种缘故原由，二零零九年底在“稽核的实施”关键完成之后，并未做“绩效面谈”，所以，当此次与被稽核人面谈时，以为“没有意义”、“工作忙”、“奖金都发了，面谈

另有什么作用？”的现象还是存在。

当与被稽核人员沟通时，普遍反映出对“订定稽核计划，体例评估目标，绩效辅导，实施评估，绩效面谈和绩效结果的应用”绩效办理的这六个循环阶段不相识。“举行到了哪个关键不是很清楚，接上去会有哪些关键也不是很相识”，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，作为被稽核人，基本上是处于“自觉的”状态。

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇四

政治学习是促进品德提升的重要形式，青年工作积极配合支行工作中心，认真开展“创建学习型单位”活动，加强银行业三法的学习树立依法治行的观念。

配合支行开展的马克思主义发展史教育活动，在青年中大兴学习之风，通过看讲座、学读本、写心得、谈体会等形式，深化对马克思主义发展史的认识，树立正确的世界观和人生观，帮助青年职工正确认识当前金融改革的热点问题，安心本职岗位，扎扎实实工作，为全面完成支行目标任务而努力。除政治理论学习外，还要求青年自觉加强金融业务的学习，人民银行职能转换后，有许多业务发生了变化，只有不断学习才能适应履行职责的需要，青年工作组织采取有效激励措施，调动广大青年学习积极性，切实发挥广大团员青年在创建学习型单位、争当知识型职工活动中的带头作用，使广大团员、青年迅速适应改革的要求，迅速成为学习的排头兵、工作的生力军。

在近年的青年工作中，我们通过活动促发展取得了一定的成效，今年支行工会进行了换届，确定青年工作为工会工作的重要内容，我们以此为契机，充分发挥群团组织的凝聚、推动效应，促进了青年活动的有效开展。

文体活动提兴趣。今年以来，我们配合工会在全行职工中开展了多次文体活动，通过活动极大调动了职工参与集体活动的热情，展示职工团结向上的精神风貌：爬山比赛暨到烈士纪念碑扫墓活动，锻炼身体、陶冶情操，同时又是进行爱国主义、集体主义教育的很好形式；职工篮球对抗赛，队员之间配合默契，队队之间竞争激烈，充分展现了支行职工的团队精神；钓鱼兴趣小组开展了钓鱼比赛，会钓的全神贯注，不会钓的观战助威，工会、青年工作小组形式多样的`活动，极大丰富了职工业余文化生活。

技能竞赛强素质。今年重点开展了庆五一劳动技能竞赛活动，以珠算、点钞、计算机文字输入等金融基础技能为竞赛内容，旨在强化作为一个金融工作者应知应会的技能，通过基础技能的熟练运用提高日常工作的效率，为更好地完成本职岗位工作。通过比赛，在支行掀起了一个“学先进、争先进、当先进”的比、学、赶、帮、超热潮，形成了“争先创优”的良好氛围，也将支行开展“创建学习型单位”活动推向深入。

创先争优展风采。为响应中支党委号召，在全行职工中开展了“五个一”活动，切实发挥青年在创建学习型单位中的带头作用，调动了广大青年学习的积极性，在青年中形成“愿学习、想学习、爱学习”的学习热潮，有效促进了青年成材，涌现出大批功底扎实、技能冒尖的业务能手，在创建学习型单位征文活动中，支行青年获一等奖1名、二等奖2名，为中支辖内获奖最多的单位；在“学习赢得未来，知识增添力量”演讲比赛中，支行青年选手刻苦训练、勇于拼搏，最终获得二等奖；支行业务技能竞赛名代表中支参加了“分行湖北辖内首届货币金银业务知识竞赛”，并获得二等奖，既为中支争得荣誉，也展示了支行业务技能水平。

因体制改革、岗位变动等方面的原因，支行青年工作小组的成员发生了变化，支行在“三定”工作结束后及时调整充实青年工作小组成员，经调整后的青年工作小组成员中，青年由3人增加到4人，党员由2人上升到5人，学历由大专4人上升

到本科4人，平均年龄由原39岁降低到35岁，人员得到充实，结构进一步优化，更有利于加强对支行青年工作的组织领导。

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇五

2014年绩效评估自评报告

一. 生态优先工作(一)、完成情况

1、造林完成情况。全县面上造林完成3.92万亩，完成计划3.9万亩的100.5%，其中退耕还林荒山造林0.2万亩，珠防林0.26万亩，巩固退耕还林成果后续产业0.28万亩，领导办点造林5800亩，完成油茶低改1.3万亩，楠竹低改1万亩。

2、绿色通道建设。全县完成“三边”绿化树0.35万亩，是任务0.2万亩的175%，其中两条高速公路两边周边完成造林548亩，是任务162亩的338%，全县通道绿化共种植大苗13.5万株。绿色通道建设达标率31.3%。

3、森林覆盖率。全县森林覆盖率为70.87%，比上年增长1个百分点。

4、森林火灾受害率。全年全县发生一般及较大森林火灾12起，过火面积652.01公顷，受害森林面积98.9公顷，森林火灾受害率0.9‰，低于省控指标，全年没有发生重特大森林火灾和人员伤亡事故。

5、林业有害生物成灾率。林业有害生物成灾率1.81‰，低于省控指标，全县没有发生重特大林业有害生物成灾现象。

6、湿地保护增长率。为加强湿地保护力度，以县政府名义下发《关于加强钟水河湿地森林公园保护管理的通告》，蓝山县毛俊太坪办事处钟水河干流两岸可视范围第一层山脊以内的

区域，面积487公顷，湿地保护增长率为24%（全县湿地总面积为2003公顷），圆满的完成了保护任务。

7、秀美村庄。成全县20个“秀美村庄”示范点规划建设。村庄绿化率、道路绿化率在90%以上；每个“秀美村庄”示范村都有1处200平方米以上公共绿地；完成了庭院户里种植珍贵树种10株以上；80%农户和100%的单位庭院都实现了绿化。秀美村庄创建覆盖率为100%。

（二）、工作措施

1、抓植树造林。近年来全县不断加大植树造林工作力度，努力打造生态蓝山，自2008年以来全县累计完成造林39.16万亩，其中油茶新造1.2万亩，油茶低改6万亩，毛竹低改10万亩，退耕还林16.98万亩，长江防护林造林2.62万亩，实施造林补贴试点项目5.7万亩，森林抚育试点项目7.7万亩。

2、加强森林管护，确保资源安全。一是实施森林分类经营，建立健全生态公益林管理体系，全县生态公益林面积93.6267万亩，其中水源涵养林68.14万亩，水土保持林25.48万亩。二是坚持不懈地抓好森林防火工作，坚决做到“防控早一步，应急快一步，火情晚两步”，思想上不懈怠、行动上不松劲、工作上不减压，确保无重特大火灾发生。三是加强林政管理，严格执行森林限额采伐制度，抓好伐前设计、伐中监督、伐后验收，确保每年森林增长量大于采伐量。

（一）、完成情况

全县集体林权制度改革自2009年9月全面铺开以来截至2014年12月25日，基本完成了我县集体林权制度改革的主体改革任务和配套改革任务。全县已完成确权勘界林地面积177.18万亩，占总任务面积的98.9%；打证面积177.18万亩，打印林权证28088本；已发证林地面积170.82亩，发放到户或林权权利人的林权证26711本，发证到户率为95.1%。（发证到户率%：

指已发放到户或林权权利人的林权证数（本）与已打印林权证数（本）之比的百分数。）

（二）、困难建议

1. 矛盾纠纷调处问题。

目前，部分集体面积未确权主要原因在于存在矛盾纠纷。由于历史遗留问题多且复杂，乡镇（办事处）场与县调纠部门衔接不够以及调纠人员少、经费欠缺等问题，导致林权纠纷调处力度不够。目前，全县仍有近1700余件大小山林权属纠纷尚未解决，来我局反映林业纠纷人员、信访督办案件和应诉案件不断增多。建议成立专门调纠班子，加大山林权属纠纷调处力度；要求各乡镇（办事处）场对原有尚未解决的矛盾纠纷起数和发放林权证后产生的新矛盾纠纷起数进行排查、整理，并按照“属地管理”原则，及时化解户与户、组与组、村与村之间的矛盾纠纷，确保矛盾纠纷不出乡；乡镇（办事处）、林业局、调纠办、林改办要加强配合协调，明确权限职责。

2. 林权证发放问题。部分乡镇（办事处）场因怕产生新的矛盾纠纷，而不敢将林权证发放到各村、组和农户手中，影响到林权证发放到户工作。主要原因在于：部分乡镇（办事处）在组织实施林改时，程序不到位；发证前未进行公示，导致发证后，相关权益人才提出异议，产生矛盾纠纷，甚至引起行政诉讼官司；有些乡镇（办事处）场明知山场有矛盾纠纷，但为了完成任务，仍将有矛盾的山场进行勘界、勾图、填证；乡镇在受理租山造林户办证时，有些没有把林地权和林木权分离，导致林权重叠，不敢发证。建议各乡镇就发证过程中存在的问题进行分类，逐类解决。对还未发放的林权证内容进行重新张榜公示，公示后无异议的给予及时发放，对公示过程中百姓提出异议的暂缓发放，确认问题所在并调处后再行发放。

3. 经费欠缺问题。目前，由于经费拨付不足，林改遗留问题的解决对于人力、物力的调配难以进行；林下经济项目申报实地调查、林权流转现状调研、业务人员培训等配套工作难以顺利开展。建议上级部门及时拨付经费，以便林改各项工作的顺利进行。

4. 机制问题。林改问题的解决缺乏一个联合机制，建议由政府出台系列文件，出面组织县政府、法院、调交办、林业局、各级人民政府、法律工作者、银行、保险公司等部门，形成一个高效、热情、责任感强的联合机制，切实解决林改中存在的各类问题。

蓝山县林业局 2014年12月26日

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇六

成立以院长为组长,医院理事会为成员的考核领导小组,公开、公平、公正地对每位员工进行考核。

坚持公益性的办院原则，实行绩效考核与社会效益相挂钩，坚持公平、公正、公开的考核方式和综合评价、合理量化的考核办法，以基本公共爱眼医服务和基本医疗服务为考核重点，促进我院员工全面履行职责；坚持自我测评与定期考核相结合；做到随时能接受上级领导的督查考核；考核结果与工作人员收入待遇相结合，实行优劳优酬、兼顾公平；向一线岗位倾斜、向重要岗位倾斜；适当拉开差距的原则。

绩效考核内容主要包括德、勤、服务质量、群众满意度、否决性指标等。

(一)德、勤考核是指对员工的医德医风、行业作风、院纪院规遵守情况和各项报表数据的准确率情况。

(二)服务质量

(2) 护理质量;

(3) 公共医疗服务;

(4) 辅助科室;

(6) 药房质量。

(三) 服务数量根据各岗位, 结合爱眼医院实际, 工作完成一定任务。

(四) 群众满意度是指听取群众的意见, 对每个员工实行满意度测评。

(五) 否决性指标是指发生医疗纠纷和差错事故以及医德医风败坏的实行一票否决, 当月有否决票的无绩效工资。

(六) 考勤

(1) 严格实行24小时值班制度;

(2) 每天自觉按时上下班、值班和交接班;

(3) 按时参加集体会议和学习;

(4) 丧假、婚假、产假、病假、事假、旷工。

(1) 员工根据考核细则的要求, 采取百分制考核标准: 德、勤、指标占45%、服务质量指标占35%、群众满意度指标占20%。在考核中, 各项分值扣完为止, 不执行负分制。

(2) 院长由市××和食品药品监督管理局考核。

院考核领导小组按照绩效考核方案结合日常工作公平、公正地为每位员工打分, 然后将考核结果在院内公示三天, 若无

异议再上报市局备案。

六、考核时间：××年××月××日。

七、考核结果

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇七

为了建立科学、规范、高效的财政资金分配和管理体系，提高我区财政资金使用效益。我办根据《新建县人民政府关于印发新建县财政支出绩效评价管理办法（试行）的通知》等文件要求，扎实推进我区财政绩效评价管理工作，现将20xx年度财政预算绩效评价管理工作总结如下。

加强理论研究，提高思想认识，扩大舆论宣传，充分利用文件、报纸、网络等媒体宣传预算绩效管理理念。

为了以后全面开展绩效目标软件化、信息化管理工作，进一步扩大20xx年度我区预算绩效目标管理范围。要求区直各部门（含所属单位）申请安排的20xx年度财政项目资金（既包含部门预算内的项目资金，也包含由财政列入大预算的项目资金）都需填报《新建区预算绩效目标申报表》，对于预算金额100万元（含）以上的项目，各主管部门按要求统一报送□20xx年度区直部门预算项目汇总表》及《新建区预算绩效目标申报表》至区财政绩效办；对于预算金额100万元以下的项目，须按照文件要求编制绩效目标申报表报送主管部门，由主管部门自行负责审核存档以备抽查。对年内新建或在建项目需使用财政资金的区级重点建设项目，也将逐步编制预算绩效目标。

区直各部门20xx年度预算内安排的100万元（含追加资金）以上的项目原则上必须进行绩效自评，并要求区直各部门（含所属单位）开展绩效自评项目资金总量占20xx年度本部门财

政项目预算安排总量（含追加资金）的比例必须达到60%以上。按照财政统一的时间节点报送项目绩效自评报告。财政部门将选择群众关心的民生项目和社会各界关注的重点建设项目开展财政评价，主要包括“三农”、教育、医疗卫生、节能环保、新农村建设等项目。

在20xx年抽取部分单位开展部门整体绩效评价试点的基础上□20xx年部门整体绩效评价（含二级单位）进行全覆盖，并要求区直各部门对部门整体支出绩效目标以及项目支出绩效目标的设定情况；部门资金投入、预算执行和管理情况；为实现整体支出和项目支出绩效目标所制定的制度、采取的工作措施；部门职责履行情况及效果；部门开展预算绩效管理情况；社会公众满意度等方面进行综合评价，全面反映部门整体支出情况。

对20xx年度区级部门财政支出项目进行绩效运行监控，区直各部门（含所属单位）须自选一个项目资金进行绩效运行监控。对已提交20xx年预算绩效目标申报表的部门，必须从中挑选一个专项资金进行监控；未提交的部门，必须一个金额较大的项目资金进行监控。

绩效运行监控采取部门自行监控和财政重点监控相结合的方式开展。做到财政资金运行到哪里，绩效监控就跟踪到哪里，以不断提高财政资金运行效率，防范财政资金运行风险。

为了进一步加强我区预算绩效管理，提高财政资金使用效率，我区将稳步推进预算绩效评价工作纳入全区政府绩效考核内容中。

一、进一步加强20xx年度区本级部门预算项目支出绩效评价工作，把评价结果应用作为全过程预算绩效管理落脚点，及时整理、归纳、分析、反馈绩效评价结果，并将其作为改进预算管理和以后年度预算安排的重要依据。

二、为了进一步推进预算绩效管理，深化预算管理制度改革，将对20xx年整体部门绩效评价扩大范围。促进各部门的履职效益、资源合理的配置。

三、逐步推进项目支出绩效运行监控管理，积极探索建立适合本部门实际情况的绩效运行监控管理机制，定期采集绩效运行信息并汇总分析，对绩效目标运行情况跟踪管理和督促检查，促进绩效目标的顺利实现。

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇八

1、起草绩效考核有关文件

为顺利推动绩效考核工作，上半年xx公司先后制定、印发了□xx集团有限公司xx公司本部考核实施细则（暂行□□□□xx公司20xx年度本部部门考核指标》、《区域公司企业负责人20xx年度经营业绩责任书》，起草了《区域公司企业负责人考核计分办法》以及配套的相关工具表格等。

2、组织实施考核

1) 按照集团公司统一部署□20xx年1月份组织实施了20xx年度本部员工考核。

2) 贯彻集团公司经营业绩考核的指导思想，在对xx公司指标进行分解的基础上，结合各区域公司的职能定位，提取确定各区域公司20xx年度考核指标，并在广泛征求各区域公司意见的基础上进行了修订，2月份xx公司组织各区域公司签订了20xx年度企业负责人经营业绩责任书，正式确立了各区域公司的年度经营目标。

3) 按照推进全员考核的要求和规划，根据集团公司对xx公司下达的经营业绩考核指标，分解落实各部门经营业绩指标。

经过分解、汇总、沟通、修订，3月份xx公司对本部各部室下达了20xx年度经营业绩考核指标。各部室共包括96项指标，涉及费用、效益、管控、开发以及日常行政管理等内容。

4) 目前正按照全员考核的指导思想，积极推进部门考核指标向岗位的层层落实分解。

5) 组织各部门按照绩效考核的流程，按考核周期填报工作计划、完成情况，并进行月度完成情况的模拟考核。

3、持续改进绩效考核工作

1) 组织了绩效考核工作的问卷调查，进行了分析整理。

2) 组织了绩效考核工作的动员和培训。

3) 学习、借鉴相关企业的考核制度，向咨询公司专家进行请教。

4) 加强绩效考核工作推进过程中的沟通，达到灌输考核思想，培训考核技巧，发现存在的问题，探讨解决的办法。

5) 根据工作开展情况，不断分析总结，及时改进完善。在绩效考核工作推进的过程中，我们对每个阶段都进行总结分析，汇总工作进展情况，查找存在的问题，对下一步的工作提出意见和建议，并结合实际工作进行调整和修正。

1、考核实施工作的推进过程存在困难

自3月份以来，随着绩效考核工作的推进，考核的实施已经由制度的建立、部门指标的设定、部门指标向岗位指标分解进行到日常考核的具体实施。根据3月26日给各部门考核员开会时下发的通知，要求各部门填报4月份工作计划、一季度完成情况和部门岗位指标分解情况，三项工作均规定了填报的时

间，但三项工作的完成进度严重滞后，至今仍有未能完成的。4月底再次要求各部门填报本部门1-4月份完成情况，并要求各部门对本部门员工进行模拟的考核和评分。但该项工作也严重滞后，至今未能有效开展。

这种情况已经影响了绩效考核工作的正常推进。如今很快就面临半年考核兑现的过程中，如此滞后必然影响绩效工资的发放，对整个的考核工作推进造成影响。

2、工作计划和工作完成情况的描述不具体，不明确

对于已完成填报的部门工作计划和工作完成情况，我们在整理汇总的过程发现，各部门填报的认真程度也不一致。多数部门进行了认真地填报，对工作的内容，完成时间，完成的程度或者工作成果均按照要求进行了具体的描述，但有的部门只非常简单的用“按要求进行”来概括。工作计划和工作完成情况填报简单将对下一步公司领导根据计划完成情况进行评分造成影响。

3、各部门在员工指标分解上，思路存在差异

1) 完全以部门指标作为岗位的指标，未根据具体岗位职责进行细分。

2) 岗位的考核指标与岗位职责不对称，部分岗位的考核指标是该岗位无法影响和左右的。

3) 部分岗位指标过多，重点不清晰，将来部门在日常的考核中会疲于执行。

4、考核必然会增加各部门的工作量，需要各部门的重视和配合由于各业务部门客观上存在业务工作繁忙的原因，绩效考核工作的推进也必然会增加各部门的工作量，我们在考核工作的推进上也是考虑尽量减少各部门的工作量，能简化的

简化，能合并的合并，我们能统一做好的，就统一做好。

考核实施工作的推进缓慢，原因是多方面的。存在当前业务繁重、各部门人手紧缺、考核指标不够精简、指标口径存在歧义等问题（目前这些并非主要问题，因为各部门并没有就这些问题提出建议或要求，我们多次征求反馈时也没有部门提出类似问题），最主要的问题就是需要各部门给予足够的重视，需要各部门领导对现行的考核指标和制度进行认真的研究，有效的推进实施。作为一项重要的管理工作，在推进的过程中必然会增加各部门的工作量，因此需要各部门给予足够的重视和积极配合，同时也需要各部门结合实际情况，对考核中存在的问题提出意见和建议，帮助该项工作的改进和提高，使该项工作更贴合实际。

5、部分指标数据的获取需要统一

在指标分解和模拟考核的过程中，部分指标的获取存在困难，或者是指标的口径需要统一，我们将配合营销部和财务部对这一部分指标作进一步的明确，并确定获取和核实指标数据的途径。

- 1、进一步强调绩效考核工作的重要性，给予高度重视。
- 2、明确绩效考核管理的机构设，明确责任与分工。
- 3、进一步梳理绩效考核的指标内容和工作流程。按照“简单、实用、可操作”的目的逐步推进考核。
- 4、进行绩效考核知识和技能培训。下半年至少组织一次关于绩效考核的培训，提高考核主体的绩效沟通的知识和技能，避免考核常见的误区。
- 5、做好绩效考核工作的日常实施。

（1）对区域公司的考核

xx公司已经与各区域公司签订了企业负责人经营业绩责任书，确立了各区域公司的经营业绩指标。建议公司尽快出台区域公司考核的计分办法，让各公司明确努力的重点和方向。为了加强监督落实，提高管控能力，建议要求各区域公司填报上半年经营指标完成情况及分析，对之后于时间进度的考核指标，要制定切实可行的整改方案□xx公司要对各区域公司上半年经营业绩指标完成情况进行点评和通报。

制定并颁布与考核结果挂钩的工资总额管理办法、企业负责人薪酬管理办法等奖惩制度。

（2）对xx公司本部各部室及员工的考核

每月按照考核流程进行月度完成情况分析，结果进行反馈。半年度按照考核流程进行半年考核，结果进行反馈并应用于半年绩效工资兑现。

全年考核根据集团年终考核的时间安排，进行年终考核，结果进行反馈并应用于年终绩效工资兑现，并作为其他激励兑现的参考。

将考核结果记入个人绩效考核档案。

6、做好总结分析，实现改进和提高

季度、半年和年终进行考核工作的评估和分析，形成评估报告，对存在的问题提出改进建议。对各部门考核执行情况进行调研摸底，制定改进指导。结合总结分析的结果，制定下一周期的改进措施和实施计划。

总之，我们将按照由简单到精细的原则，持续推进，不断完善，扎扎实实做好考核的基础工作，努力使绩效考核成为提

高企业整体绩效，促进企业战略目标实现的有效工具。

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇九

我于20xx年7月12日进入贵公司以来，也有将近半年的时间了，回顾半年来的工作，在公司领导及各位同事的大力支持与帮助下，在思想意识、业务能力等各方面都取得了一定的成绩，在这里表示感谢，所以在个人感觉上像保尔说的话一样“当他回首往事的时候，不会因为觉得自己虚度年华而悔恨……”！

一、作为一名预算员，在工程预算这个领域里，我是一个新人，初来乍到对工作环境非常陌生，对所从事行业的认识也比较肤浅，但在公司领导和同事的信任和帮助下，对工作环境、规章制度以及自己的工作有了深刻认识，使我在短时间内迅速融合进了这个大集体，为以后的工作顺利进行有着极大的推动和帮助作用。

二、作为一名预算员，我能严格按照公司及部门的各项规章制度，按时保质地完成公司安排的各项任务。进入公司以来，在领导及同事的支持与帮助下，参与完成了****工程的预算投标工作，独立完成了****住宅楼工程、****商业街工程，**以及其他各项工程的预算和投标工作；积极参与了公司的投标报名及开标工作。通过亲身参与预算工作的整个过程，使自己对预算有了初步的了解，加深了对预算概念的认识，从而对预算这项工作有了更深的了解。

三、服从公司领导的工作安排，积极做好自己份内的工作。在工作中积极参与公司的招投标工作和各项工程的预算工作，合理、科学地利用时间，争分夺秒按时保质的完成了公司安排的各项任务。

四、积极适应和遵守执行公司的各项管理制度的改革，进一步加强工作责任感。今年以来，公司的各项规章制度得到改

善或进一步的完善，本人以公司各项现行的规章制度和预算员的职业道德为准则加强工作责任感，及时做好本人的各项工作，为企业做好本人力所能及的服务工作，为企业的辉煌和腾飞贡献自己的一点力量。

五、利用工作之余的休息时间加强学习。平时注意搜寻与预算工作有关现行的定额资料文件及工程的计算规则等资料，并加强学习工程量计算的技巧等业务知识。努力学习计算机知识，积极、认真学习工程预算软件，从而提高自己的工作效率，真正使自己达到事半功倍的效果。

六、通过这一段时间的工作，使自己也接触到了许多各界的人士，在人际交往关系这一方面使自己又得到了很大的提高。

虽然自己对预算的行业有了一定的了解，但是自己对预算这一行业的深入认识还差得远，通过这一段时间的工作发现自己还是存在很多的问题。主要有以下几方面：作为一名预算员，现阶段只能够对一个工程进行初步算量和简单的套项工作，对其他的方面，比如说：算量过程当中出现的一些不常见的经验性质的问题、取费方面等等的一系列问题都很模糊。针对自己的上述问题，需要自己在今后的日子里继续的努力，不断地补充自己，不断地给自己充电，争取使自己对预算有更深的了解和认识，真正的对预算达到精通的地步。

1、继续深入的学习预算专业知识，多积累与本专业相关的经验，多查相关的预算资料，做到活学活用，理论联系实际，真正把平时学到的东西运用到实际的工作当中，能够对预算真正做到精通。

2、明确预算员的岗位职责，按照预算员的岗位职责做好自己的工作。加深对自己所从事岗位的职责的认识，尽快转变自己的观念。

3、作为公司的一名员工，一切以公司的利益为重，做好自己

本职工作的同时，不做对公司发展和信誉有损害的事情。

4、加强学习，不断提高自身综合素质。在工作的时间，除了对自己的工作不断地深入学习外，还要不断补充自己的课外知识，充分利用业余的时间，使自己的自身素质和个人修养不断得到提高。

5、在今后的工作中，我一定要发扬本人优点，改正不足，扬长避短，争取更大的成绩，不断地完善自我。

总之，一年的工作也取得了一些成绩，也发现了自己的不足之处。但成绩只能代表过去，最重要的是要发现自己存在的问题并且加以改正。在即将到来的20xx年，我会本做好自己的本职工作，发挥出自己最大的能力，在自己的工作岗位上不断的进步，取得更大的成绩。

一、加强预算管理，保障重点项目的资金安排

1、加快农田水利基础设施建设。2014年农田水利建设要继续抓好以高水平粮田、设施菜田水利配套工程建设、市属农场农田水利建设、低洼圩区建设、中央财政补助的高效节水小型农田重点县建设以及沟通水系工程等农田水利（农村水利）基础设施建设，更新改造老化的灌溉泵站、低压输水管道、衬砌沟渠、涵洞等灌排设施，继续推进农村生活污水处理及中小河道轮疏等相关工作，提高农田灌排能力，为保证粮食和蔬菜生产提供服务。

2、加强河道水环境建设。中心城区继续以巩固提高完善为目标，以河道疏拓、打通瓶颈等工程为主，推进薄弱段防汛墙改造、截污完善、河道绿化（水生植物）等完善工程，进一步提高中心城区防汛除涝能力和水环境质量。郊区重点是“一个启动，二个稳步推进，三个加快推进”，即启动水利部中小河流治理重点县综合整治试点工作，稳步推进河道生态治理试点和区管病险水闸除险加固工作，加快推进水利

部中小河流治理、界河综合整治和骨干河道综合整治工作。

3、提高海塘、黄浦江及其上游河道等一线堤防的防御能力。根据《海塘规划（修编）》的要求，结合汛后海塘堤前滩地的实际冲刷情况，对重点区域进行达标和保滩工程建设，确保一线海塘大堤的安全；继续开展黄浦江及上游拦路港、红旗塘等河道的薄弱岸段防汛墙进行专项维修和堤防达标建设，加快对苏州河中上游部分险段的除险改造，加强市管水闸、泵站的维护及更新改造。

4、推进重点区域、重大项目的配套水利设施建设。根据市政府及市有关主管部门的要求，继续实施上海市太湖流域水环境综合治理项目，推进实施大会展、迪斯尼、商飞总装基地等配套河道水系的整治，同时做好新城新镇、市大型居住区的水系配套工程。

5、继续实施农用地促淤圈围工程。根据《上海市人民政府办公厅印发关于完善管理运作机制推进本市滩涂造地工作实施意见的通知》的要求，以南汇东滩、横沙六期促淤圈围工程为重点，继续实施农用地促淤圈围工程。

6、进一步加强水利工程的养护管理。按照分级管理、分级负责的要求，加大对海塘、防汛墙、市管河道、中小河道、小型农田水利等工程设施运行维护经费的保障力度，确保水利工程设施的正常运行。

围绕这六方面的重点工作，2014年部门预算项目支出总额为337635万元，包括河道整治、农村水利、海塘堤防泵闸。市财政组织绩效评价的项目预算5.5亿元，本局自行组织绩效评价的项目预算4.31亿元，绩效目标申报率达到100%，绩效目标覆盖率为29%。同时，对绩效目标进行了分解和指标细化，将目标细化量化到具体标杆值，并对这些项目进行了绩效跟踪。

二、统一部署，确保工作顺利推进

1、加强制度建设，规范绩效评价管理。根据《上海市财政支出绩效评价管理暂行办法》，结合行业特点，分别制定了《上海市水务局河道整治工程财政支出绩效评价管理办法》等五个管理文件，从组织管理、评价方法、评价步骤、结果应用等方面对绩效评价工作作了具体规定，有利于规范操作，对财政资金的使用作出客观、科学、公平、公正的评价。

2、如期完成水利专项工程的绩效评价。根据市财政批准的预算，2014年由我局组织开展绩效评价的水利专项工程的资金规模为4.31亿元，所对应的'项目七个，分别是：奉贤区庄行镇2011年低洼圩区改造工程、奉贤区2011年农村生活污水处理工程、松江区建设河河道整治工程、金山区斜泾港河道生态治理工程、崇明县张网港综合治理工程、崇明界河水闸至庙港北闸段海塘达标工程、2012年度苏州河堤防专项维修工程。经招标遴选，我局委托上海玄钥管理咨询有限公司等五家具有相应资质的中介服务机构开展了绩效评价，并在年内出具了评价报告，打分结果都在85分上下，绩效等级为“良”，反映较集中的问题有：工程进度审核不及时，影响了合同的履行和预算执行进度；客观原因造成工程项目实施周期延长，没法按原计划时间尽早发挥公共效益；项目实施单位的内部管理制度还有待健全。根据评价报告反映的问题，我局向以上七个项目的主管单位发出了“绩效评价结果和落实整改工作的通知”，要求在2014年6月底以前报送整改工作的落实情况。同时，我局将做好绩效评价的跟踪，确保评价工作取得预期的效果。

3、对部分出国考察项目开展绩效信息调查

(1)上海市防汛信息中心赴美国、墨西哥做防汛安全与水资源管理考察。代表团前往美国旧金山市政府公共事务委员会了解美国防汛体制、洪水预报、预警系统、防汛风险图、水雨情监测系统、洪水预报系统、数据共享发布、维护整合

等方面内容。通过考察，代表团感到在建设技术、建设水平、建设理念上我们与美国的差距并不大，但在城乡建设统一管理、数据统一管理、信息共享上我们还需进一步努力。代表团去墨西哥州水利及公共设施部了解了墨西哥州的防汛、供排水、水资源调度等方面工作，双方对水资源调度和利用、经验和技術等问题开展了广泛的交流，有些做法值得我们借鉴。

(2) 上海市排水管理处赴法国、西班牙做水务考察。代表团前往法国萨德公司了解管道非开挖技术，就管道非开挖养护、评价检测进行交流，深入了解紫外线原位固化法技术在施工中的应用情况、巴黎圣德尼区雨水管修复（膜内衬技术）工程等，为解决上海老城区管道维护困难提供了新思路和技术支撑；代表团在西班牙考察期间，阿夸梅德公司介绍了西班牙水资源管理体制，瓦伦西亚水资源保护工程和流域内水资源环境保护工程实例等，通过参观下水道博物馆，代表团切身了解了现代下水道管理理念，超前的城市规划设计理念，为建设上海城市基础设施、更好合理规划提供了思路。

(3) 上海市水务业务受理中心赴匈牙利、克罗地亚地区做水务业务考察。代表团在考察期间分别拜访了威立雅水处理技术（匈牙利）有限公司<http://www.aquaprofit.zrt>公司、克罗地亚地区<http://www.aquaprofit.zrt>公司，考察以上两国（地区）在涉水事务管理体制、监督及市场运作的理念和流程，以及在发展公用事业、城市供水、城市水处理、水资源保护、市政污水处理和排放方面的先进做法及经验；讨论供水信息化建设和城市管网档案管理等议题，并实地察看了多瑙河河道、巴拉顿湖、水库泵站等设施，通过考察看到了两国（地区）在城市水务管理上的先进理念和经验，有利于帮助提高上海水务管理和水资源可持续发展的水平。

《出国考察类项目绩效信息情况表》及考察报告附后。

4、对部分课题研究类项目开展绩效信息调查

(1) 海洋资源利用对海洋经济发展影响评价研究。课题研究形成了1个总报告和5个分报告，发表了多篇文章。研究成果从深入分析海洋资源开发利用、海洋经济发展、海洋生态环境保护的辩证逻辑关系入手，研究掌握了当前国际发达国家和国内等沿海强省在海洋资源开发利用和海洋经济发展的最新动态，基本摸清了上海海洋资源的禀赋和开发利用的基本情况，客观评估了上海海洋资源承载能力和开发潜力，梳理总结了近年来上海海洋经济的进展和存在的突出问题，提出了促进上海海洋资源可持续开发利用和海洋经济平稳较快发展的对策建议。

研究成果得到了市海洋局领导和验收评审专家的一致认可，认为课题报告既具有较强的理论研究意义和现实应用价值，所提的各项对策建议有针对性、建设性和可操作性。

研究成果为上海市海洋管理相关部门进行决策和开展实务提供了较好的政策借鉴，得到了较好的应用。

(2) “上海市农村生活污水处理项目技术评估研究”后评估。项目系统评估了“上海市农村生活污水处理项目技术评估研究”的综合绩效，提出了该项目具有很好的经济、环境和社会效益，肯定了《上海市农村生活污水处理技术管理办法》和《上海市农村生活污水处理系统运行维护管理办法》对规范全是农村生活污水处理工程、改善郊区水环境质量，为今后全市农村生活污水处理项目具有可持续发展的指导意义。

项目尝试提出的综合绩效考评指标体系，对于进一步开展水务系统科研项目后评估工作，规范科研项目全过程管理，具有较好的参考意义。

《课题研究类项目绩效信息情况表》附后。

三、预算绩效管理工作自我考核情况

1、绩效目标覆盖率为29%，扣4分；

2、绩效评价覆盖率为29%，扣6分；

扣分总数为10分。详见《2014年预算主管部门预算绩效管理考核表》。

特此报告。

妇幼疫情防控工作总结 村级妇幼绩效考核方案篇十

在20xx年度里，我本人能够拥护中国共产党的领导，坚持四项基本原则，认真学习各项规章制度，遵守国家的各项规章制度，在工作中做到刻苦耐劳，任劳任怨，按时完成领导布置的各项任务，能够团结同事之间的关系，在完成本职工作之余，积极帮助有需要的同事。原则性强，积极肯干，认真负责，有较强的进取心。处理故障时有条不紊，办事利落，准确；有整体观念，能团结同事，共同完成任务。在完成本职工作之余，积极帮助有需要的同事。

1、努力学习新业务知识，在巩固原有知识的基础上，通过自觉不断充实自己的知识面与工作技能，务求清晰所有系统的使用途径和熟悉维护方法。除着系统的完美，除国际业务的黄金买卖外，其他的如fmis,cms[]人事管理系统，工会财务系统等等系统都已经换成网页版，每更新一个系统，都会主动了解相关操作及技术情况，通过不断的学习和虚心请教，使自己永不落后。

2、处理好同事之间关系，做到用最快的速度去解决故障，如一时去不到，会说明原因，所有故障尽量在两个工作日内解决，特别是重要部门，比如五楼的行长室和各老总办公室电脑，都是有故障做到马上解决。平时经常提醒同事及时备份，重要文件一定要存放在非系统盘，并耐心解答同事各种电脑

疑问。平时想同事所想，急同事所急，通过耐心细致的工作，既赢得了同事的认同也提高了科技部在机关中地位。

3、遇到硬件损坏的电脑，及时通知厂家更换设备，分行现时大部分电脑都较新，还没有过保修期，期间当有坏件时，及时通过800电话通知厂家过来更换零件，保障了系统的正常运行。

4、理清各科室的设备，将淘汰和不用的旧电脑上收：各科室现时还有很多淘汰和旧电脑如杂物般堆放，除留下少量配置较高的作为备份机外，把没有用的旧电脑全部上收，使之后的资产清理减少很多工作。

5、管理逐步规范化：现时分行大部分电脑都是dell和联想，还有少量方正。

dell中的520和320都配备了系统光碟，当这两种电脑系统崩溃时，用随机光碟恢复正版winxp系统。

6、重视计算机安全运行环境，分行现有超过200套计算机，每台机都有自己的相关专业软件，为保证每个系统正常工作，每台机都安装了省行招标的pccillen杀毒软件，为了防止木马传播，在pccillen的基础上加装360安全卫士等安全软件。

7、分营的维持工作，分营在分行大楼下，除接待普通客户外，机关所有员工业务都在此办事，有时两层楼的工作量甚至比整个分行还要多，包括了互联网，办公网与生产网，由于高度集中，网与网之间的畅通成了最主要的工作，其次是各个设备的正常动作，比如影像支票系统，支票打印系统，种类业务的查询等，为保证对外对内的正常业务进行，经常是加班加点排除故障。