

2023年半年考核工作总结(实用7篇)

总结是把一定阶段内的有关情况分析研究，做出有指导性的经验方法以及结论的书面材料，它可以使我们更有效率，不妨坐下来好好写写总结吧。那么，我们该怎么写总结呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

半年考核工作总结篇一

绩效考核工作是-年集团公司为了确保战略目标的实现而重点推行的一项工作。从-年_月就开始着手对《绩效考核管理办法》进行草拟。草拟过程中公司的主要领导以及各部门、各单位的相关人员都提出了积极的改进意见，用两个月的时间对方案进行不断的修正与完善。在-年_月召开的职代会上经表决后通过，在全公司范围内开始正式的推行。

拟考核评分。为了保证绩效考核工作的顺利推行，检验《绩效考核管理办法》和指标中存在的问题，集团公司决定对集团公司总部中层及以下管理人员，分公司全体管理人员，以及开工项目部的技术人员进行模拟考核。模拟考核过程中，总部管理人员由直接上级根据下级的季度工作计划，制定考核指标，分公司所有人员都按照集团制定的考核指标考核。考核程序按照《绩效考核管理办法》进行。在模拟考核过程中，发现对于项目部的考核指标存在遗落。在制定指标过程中只考虑了项目部正常施工状态，而忽略了项目部在进入施工场地，但未正式开始施工时的状态，缺少对这种状态下的考核指标。在发现这一问题后，采取了项目部根据实际工作自主拟定考核指标的办法来解决。

从4月份开始，整个集团公司的绩效考核工作正式开始。施工的项目部考核周期为一个月，总部中层以下管理人员以及分公司管理人员的考核周期为一个季度。在每个考核周期结束

后，各部室、分公司、项目部都要按照规定的时间进行考核评分并且完成绩效面谈，形成《员工季(月)度考评结果评定表》和《绩效面谈记录表》，并在下个考核周期开始的7天内将这两份表格交到集团公司人力资源部，由人力资源部审核考核的结果。对于不符合要求的考核材料都给予一定的时间要求改正，改过仍不符合要求的，对其单位负责绩效考核的副经理进行了处罚。

7月作为集团公司联合检查小组的成员对各施工项目部的绩效考核工作进行检查。通过检查，既掌握了项目部以及分公司在绩效考核工作方面所达到的程度，也发现了一些在上报材料中未曾发现的问题。8月人力资源部再次组成三人小组深入到各项目部，详细了解分公司对项目部绩效考核的推进与指导措施，项目部对绩效考核的认识，项目部在绩效考核实施过程中存在的难点。通过这两次检查，也给项目经理补充了一些绩效管理知识，消除了一些对绩效考核的误解。在与项目经理的交谈中了解到，项目部每天都会开例会，在例会上会对项目部成员前一天的工作进行总结，并安排当天的工作。在工作中会随时指正项目部成员在工作中存在的问题。，这相当于绩效面谈每天都在进行。而且项目部施工任务繁重，很难抽出时间做正式的绩效面谈并形成面谈记录。因此，从9月份开始，取消了对项目部绩效面谈的要求。此后，各部室、各分公司以及项目部都能够及时地完成绩效考核资料的整理与上报工作。绩效考核工作有序进行。

二、绩效考核中存在的主要问题

经过一年一年的运行，集团公司的绩效考核工作取得了一定的成绩。

首先，绩效考核使员工明确了自己的工作任务和工作目标，避免了工作中的无序性和盲目性，日常行为的方向性更强。

其次，员工行为与企业目标一致性增强。绩效考核的指标是

根据个人的工作计划、岗位说明书来制定的，个人的工作计划又是在集团年度计划和部门工作计划指导下产生的，因此，员工日常的工作行为更多地导向了公司的经营目标。

地完成工作，逐步改变了原来“要我干”和“等着干”的工作态度。

最后，由于绩效考核周期的缩短，使绩效工资发放比以前及时了。此前，集团公司的绩效工资都是按年度发放的，使绩效工资的激励作用大大降低，现在改为月度或季度发放，使激励更及时。

(一) 接受心态方面

(二) 指标方面

1. 项目部考核指标设定过于理想化

参与指标制定的人员中，有实际项目部施工经验的人偏少，因此，制定过程中往往考虑的都是理想状态，忽略了很多在施工实际状况。例如，竣工验收及时性，结算等项指标，从理想化的角度来考虑，的确是在工程施工结束后就应该及时考核，但是实际的情况是有些项目竣工几年后都没有验收，而且没有验收并不是施工方的原因造成的，故此项考核也不能落实。等到可以竣工验收时，承担施工任务的项目部可能早已“面目全非”，根本无从考核，最后使这项指标只能是流于形式。

2. 有些指标的可操作性不强

绩效考核中，有些指标所需要的数据很难获得，难以计算出准确的结果；有些指标很难量化，定性评分带有很大的主观性和随意性，很难保证考核的公正与公平。

3. 考核指标选取覆盖面不足

某些岗位考核指标的选取没有覆盖到其关键业务。对部门经理或分公司中层管理人员的考核，一般只选取了技术方面的指标，对于一些管理职能方面给予的考核不够。集团公司的发展必须要提升集团公司的管理能力，绩效考核的目的也是为了改善和提升个人和集团的业绩。因此应该通过绩效考核来全面提升个人和集团的软实力。

4. 指标解释不够清晰

指标解释是对指标名称的进一步阐释，起到说明考核内容的作用。但有些指标解释并没有起到此种作用。例如对分公司经理考核的产值指标，由于解释不清，导致大家理解不一致，出现了数据上的不统一，影响了绩效考核的进度。

5. 对指标目标值和和评价标准的拟定混乱

有些被考核者考核指标的目标值一律为100%，指标评价标准也模糊不清，这使得评价失去了明晰的标准，无法确定该项指标的完成程度，无法给被考核者一个有说服力的分数。

(三) 评分方面

绩效考核的评分应该严格按照预定的计算公式，由直接上级或者指定的部门根据被考核人的工作表现来打分。但在一年的推行过程中，始终有部分直接领导对下属的打分主观性很强。打分过程中，完全忽视计算公式和指标评价标准，只是按照个人的主观判断，或者与被考核者关系的远近亲疏来给出分数。这种做法完全背离了绩效考核的初衷，考核分数偏离了实际工作表现，考核结果失去了公正性和准确性。

(四) 绩效面谈方面

绩效面谈是绩效管理中的一个必不可少的组成部分，是绩效改进的重要环节。但在集团公司绩效考核的过程中，各部门、各分公司、各项目部都对此项工作重视程度不够。有的敷衍了事，有的根本就未进行面谈。面谈记录完全由制表人员来编造，两次考核绩效面谈内容除了时间外，基本都一样，拷贝的痕迹非常明显。此种做法使绩效考核的作用大打折扣。

在考核期结束后制作表格。至于，被考核者是否真正按照指标项开展了工作，是否理解了指标的含义等都不去考虑。对考核中出现的问题也不去做深入的分析，更不去想解决问题的措施，把绩效考核只当成自己需要完成的一项工作任务，完全没有认识到是一种管理的方法和手段。

新的一年的绩效考核工作即将开始。一年的绩效考核工作在着力解决上述问题的前提下，还要进行不断的探索和创新，保证绩效考核工作能在集团公司内部茁壮成长，成为实现集团公司战略目标的一个重要支撑。

(一) 持续培训，使绩效考核内化到员工的思想意识中

绩效考核让员工已经能够亲身感受到实施绩效考核所带来的变化，工作业绩好直接表现在绩效工资的增加上，还有很多间接的利益也在不断地体现，公司年底优秀的评选，绩效考核是其中重要的一项。因此我们要把这些实际的案例充分地运用到绩效考核的培训中去，让所有员工都能通过这些案例加深对绩效考核的理解，在自己的思想深处接纳绩效考核，将绩效考核内化到自己的思想意识中，并外化到日常的工作中。

(二) 调整指标，使指标与实际工作更契合

一年的绩效考核工作，经过不断地调整，现有的指标已经与实际工作越来越靠近，但是仍然有多余的指标和遗落的指标。在一年管理人员，尤其是中层以上管理人员的绩效考核指标中

要加大管理性指标的比重。并且细化指标解释和计算公式，尽量减少定性评分的模糊解释，让考核者的评分有据可依，评分更容易也更科学。提高对考核者的要求，督促并帮助其提高制定指标，指标评价标准和目标值的能力。

(三) 严格检查，使绩效面谈发挥作用

应将绩效考核的推进纳入到部门负责人和分公司经理的年度考核当中，作为其职位晋升的一项参考内容，并且将这些要求以制度的形式确定下来。各部门，各分公司不能将绩效考核推进只写在纸上，以为有了推进计划就万事大吉。要根据制度规定随时了解各部门，各分公司的绩效考核工作情况，检查其在考核周期内是否按照预定计划采取了相应措施；发觉预定措施无效时，是否及时进行了调整；调整过后是否进行了及时的总结。如各部门、各分公司在绩效推进中未按照制度规定进行，要及时予以纠正与惩罚。

(五) 灵活安排，实行同岗位不同指标的考核方式

一年对项目部是采取整体考核为主的方式进行的，考核的是项目部整体的业绩，对个人的关注度不够，没能真正体现相同岗位人员的业绩差异。其实在项目部相同岗位中，人员素质和工作能力的差异是客观存在的，虽然岗位相同，但具体承担的工作内容并不完全一致，技术复杂程度也不一样，承担的责任也轻重不同。在一年的绩效考核中，应考虑在项目部中也按每个人实际工作内容来进行考核，实现责权利的统一。

(六) 落实到位，做好绩效考核结果的使用

绩效考核结果不是单一的只与绩效工资发放挂钩。在绩效考核管理办法中已经明确指出，绩效考核结果与年终奖发放，各种奖惩，后备人才调整，岗位调整，公开竞聘，职位晋升、人员淘汰等挂钩。一年集团公司成立60周年庆典系列活动中的评优活动，绩效考核结果就成为了评选的一个方面。一年，要

做好与绩效考核结果相关的各项工作，通过对绩效考核结果的运用，发挥绩效考核的激励作用，激发每个员工的工作积极性、主动性和创造性。从而提高整个集团公司的战略执行力。

一年绩效考核工作将紧密结合集团公司的发展战略，并将战略目标分解落实，对每一名员工完成目标情况及时准确的跟踪、记录、考评，确保个人工作目标与集团公司战略目标的一致性，为集团公司战略落实提供强有力的支持。

半年考核工作总结篇二

本人一直在各方面严格要求自己，努力地提高自己，以便使自己更快地适应社会发展的形势。通过阅读大量的道德修养书籍，勇于解剖自己，分析自己，正视自己，提高自身素质。

面对新课改，针对教育教学工作中遇到困难，我在积极参加教育局组织的新教材培训的同时，虚心向有经验的教师及兄弟学校的同行讨教经验。在教学中，认真钻研新大纲、吃透教材，积极开拓教学思路，把一些先进的教学理论、科学的教学方法及先进现代教学手段灵活运用于课堂教学中，努力培养学生的合作交流、自主探究、勇于创新的等能力。并注重教学经验的积累和论文的撰写。

本人严格遵守学校的各项规章制度。在工作中，尊敬领导、团结同事，能正确处理好与领导同事之间的关系。平时，勤俭节约、任劳任怨、对人真诚、热爱学生、人际关系和谐融洽，处处以一名人民教师的要求来规范自己的言行，毫不松懈地培养自己的综合素质和能力。

随着新课程改革对教师业务能力要求的提高，本人在教学之余，还挤时间自学中文本科，并积极学习各类现代教育技术，进一步掌握多媒体课件制作。

总之，在本学年的教学工作，在学校领导的正确领导下，取得了一些成绩，也存在一些问题，我将继续努力，取得更大的成绩。

合理运用教学手段，以学生为主体，教师作主导，以探究的方式创设教学情境，开拓学生思维，发挥学生的想象力，切实地向课堂四十分钟要质量。开学初，能很快要组织好班委会，选出班级骨干，努力培养班级骨干。这些同学能积极配合老师抓好班风学风建设，创建优良的班集体，形成良好的班风学风。所以一年来，学生违法犯罪率为0，差生率为0，在学校中被评为先进班级。

对个别的差生，能悉心辅导，经常面批作业，找出知识的薄弱环节，及时进行补漏。例如，自己经常利用课余时间，落班辅导学生，有针对性地制定帮教计划，有目的有计划地做好后进生的转化工作。在课堂上，采用多提问，多检查，及时疏导，及时反馈的形式，努力提高后进生的文化基础知识。同时，在班级中开展互帮互学小组，进行一帮一的学习活动，使学生端正思想，互相学习，互相促进，形成你追我赶的良好学习氛围。

平时，自己还注意“两手抓”：一方面培养好尖子生，一方面通过尖子生辅导后进生，以先进帮助后进，以好带差，促进双赢效果。例如，学期初，我制定了帮教计划，开展“伸出你的双手，帮助你的朋友”的互帮互学主题活动，定期检查，发现有进步的同学，及时表扬，奖励。这样，就充分调动了学生的学习积极性，掀起学习热潮。

在学生的思想教育工作中，做到谆谆善诱，耐心疏导，耐心教育。例如当时有一个调皮学生，他学习成绩差，经常逃学，在班级中是“小霸王”。我采取和他经常谈心的方法，与学生交朋友，做学生的知心人，与家长紧密配合，发现有一点儿进步的就及时表扬他，鼓励他，树立起他在班级中的威信。通过教育，他进步很快，后来还成为三好学生。

在工作之余，本人还努力钻研教材，分析每堂课成功在哪里，哪里存在不足，不断的总结经验，不断的充实自己的教学水平和班级管理水平。

半年考核工作总结篇三

由于酒店一些设备老化造成客人入住时的一些不便，时常引起客人投诉。对于这些出现的纠纷和问题，前厅部沉着应对，积极、及时、妥善地解决。对于个别客人的刻意刁难，我们也做到了忍耐的同时，微笑的赔不是，时刻以维护酒店的名誉为前提，尽量使客人能够满意。

在取得成绩的同时，我们也要深刻地意识到由于前厅部人员的流动性和不专业性，以及其他一些原因，我们在工作中仍然存在着很多问题。

一、微笑服务的缺乏

总台在日常工作中坚持做好“三会”，即遇到客人时，会微笑、会问候、会沟通。服务需要微笑，只有始终向客人投以微笑，服务才充满生机，客人会感受到我们发自内心的服务。而当客人一进入宾馆时，主动、热情、亲切地称呼客人，一声问候与语言的沟通更拉近我们与客人的距离。但我们的员工还没有做到时刻把微笑挂在脸上，有时给客人开房也不说普通话。

二、销售技巧的缺乏

由于缺乏专业素养，我们员工在客房销售技巧方面还有所欠缺。前台应在酒店优惠政策的同时，根据市场行情和当日的入住情况灵活掌握房价。前台还应和保安提前做好沟通，加深配合默契，坚持“只要到前台的客人，我们都要想尽办法让客人住下来”的宗旨，由前台喊高价格，若客人嫌房价太贵转身离开时，保安应配合上前主动降价留住客人。

三、财务交账的漏洞

由于前台开房流程都是手写完成，其中人为可操作性大；电脑程序也因为可以人为的随意修改而无法查出实际开房数量和价格；这其中就存在着很大的漏洞。所幸我们的员工从不搞小动作，从中贪污金钱。但以防万一，前台财务的漏洞应尽快想方设法的补起来。

为了进一步提高我们的工作质量，配合销售部完成销售任务，提高酒店的散客房销售价格，更加妥善地处理各种问题，让每一个客人都能乘兴而来，满意而归，我们还需不停地努力，做到更好！

一、加强业务培训，提高员工素质，提高服务质量。

前厅部作为酒店的门面，每个员工都要直接的面对客人，员工的工作态度和服务质量反映出酒店的服务水准和管理水平，因此对员工的培训是我们的工作重点，只有通过培训才能让员工在业务知识和技能上有进一步的提高，才能更好的为客人提供优质的服务。

二、稳定员工队伍，减少员工的流动性。

三、“硬件”老化“软件”补，通过提高服务质量来弥补设备老化的不足。

四、提高前台员工的售房技巧，增加散客的入住率，力争完成酒店下达的销售任务。

现在是20xx年，不知不觉在我这个酒店做前台已经做了有xx年时光，从刚开始对前台一去所知到此刻独挡一面，我相信那里面除了我自我的付出与努力，更离开酒店给我所带来的培训，以及老员工和领导对我支持。半年时光里我学到了很多，“客人永远是对的”这句服务行业周知的经营格言，在

那里被发挥到了极致。

酒店为了到达必须的财务目标，不但要客人的物质需求得到满足更要满足客人的精神需求。所以在做为酒店的经营者，往往对客人的要求，只要在不触犯法律和违背道德的前提下，都会化满足客人。所以从入职培训就会为员工灌输：“客人永远不会错，错的只会是我们”，“只有真诚的服务，才会换来客人的微笑”。我一向坚信顾客就是上帝的道理，总是在尽可能的把我自我的服务做到极致。

酒店前台的工作主要分成接待、客房销售、入住登记、退房及费用结算，当然，这当中也包括了为客人答疑，帮客人处理服务要求，电话转接等服务。酒店的前台，工作班次分为早班、中班和通宵班三个班，轮换工作，其中一人为专职收银，另外两人按照实际工作量状况分配剩余工作。

一、加强业务培训，提高自身素质前厅部作为酒店的门面。

每个员工都要直接的应对客人，员工的工作态度和服务质量反映出—个酒店的服务水准和管理水平，因此对员工的培训是我们酒店的工作重点。我们定期会进行接听电话语言技巧培训，接待员的礼节礼貌和售房技巧培训，以及外语培训。只有透过培训才能让我在业务知识和服务技能上有进一步的提高，才能更好的为客人带给优质的服务。

二、加强我的销售意识和销售技巧，提高入住率前厅部根据市场状况，用心地推进散客房销售。

今年来酒店推出了一系列的客房促销，接待员在酒店优惠政策的同时根据市场行情和当日的入住状况灵活掌握房价，前台的散客有了明显的增加，入住率有所提高，强调接待员：“只要到前台的客人，我们都要想尽办法让客人住下来”的宗旨，争取更多的入住率。

三、注重各部门之间的协调工作酒店就像一个大家庭。

部门与部门之间在工作中难免会发生磨擦，协调的好坏在工作中将受到极大的影响。前厅部是整个酒店的中枢部门，它同餐饮、销售、客房等部门都有着紧密的工作关系，如出现问题，我们都能主动地和该部门进行协调解决，避免事情的恶化，因为大家的共同目的都是为了酒店，不解决和处理好将对酒店带来必须的负面影响。

四、思考如何弥补同事及部门工作的失误，保证客人及时结帐，令客人满意。

前台收银处是客人离店前接触的最后一个部门，所以通常会在结帐时向我们投诉酒店的种种服务，而这些问题并非由收银人员引起，这时，最忌推诿或指责造成困难的部门或个人，“事不关己，高高挂起”最不可取的，它不但不能弥补过失，反而让客人怀疑整个酒店的管理，从而加深客人的不信任程度。

所以，应沉着冷静发挥中介功能，由收银向其他个人或部门讲明状况，请求帮忙。在问题解决之后，应再次征求客人意见，这时客人往往被你的热情帮忙感化，从而改变最初的不良印象，甚至会建立亲密和相互信任的客我关系。剑虽利，不砺不断”、“勤学后方知不足”。

只有学习才能不断磨砺一个人的品行，提高道德修养，提高服务技巧。让我们迈着矫健的步伐，不断的向前走，才能走我们的一片能够展翅高飞的天空!名雅的兄弟姐妹们，为了我们的明天而努力吧!

半年考核工作总结篇四

20__年，我办的精神礼貌建设工作在市精神礼貌建设委员会的正确领导下，以提升服务质量为主线，以窗口礼貌服务为

重点，竭诚为群众带给优质的政务服务工作，宣传活动成效十分明显，现将本办今年精神礼貌建设工作状况总结如下。

一、加强社会主义核心价值体系建设。

加强中国特色社会主义核心价值体系宣传，大力倡导实现中国梦爱国主义教育，认真贯彻落实“爱国守法、明理诚信、团结友善、勤俭自强、敬业奉献”的公民基本道德规范，广泛开展“社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德”教育，依托南宁首府全国礼貌城市建立活动，实现政务环境廉洁高效，法制环境公正公平，市场环境规范守信，人文环境健康向上，生态环境不断改善，生活环境不断优化。

二、把精神礼貌建设摆在突出地位来抓。

注重抓好结合。我们始终把精神礼貌抓建工作贯穿本办中心工作的全程，坚持把精神礼貌建设工作与创先争优、与行业优质服务、与日常管理工作紧密结合起来，找准契入点，把握关键点，全面推进各项工作，使精神礼貌建设工作科学化、经常化、制度化。

三、抓好道德领域治理工作。

依法行政方面，主要治理是否做到依法依规办理行政审批事项，是否存在乱收费、乱罚款等问题，是否在政策法规、办事流程、收费标准、办理时限、服务承诺等方面做到应公开尽公开。服务质量方面，主要治理是否做到优质、热情、高效，不推诿、不扯皮；是否认真执行首问负责制、办结制、职责追究制、一次性告知制；是否有超时办结件。服务态度方面，主要治理是否做到热情、主动、细致、周到，是否存在作风粗暴、门难进、脸难看、事难办、话难听、故意刁难办事群众等问题，是否有群众投诉。廉洁自律方面，主要治理是否做到严格遵守工作纪律，有无上班迟到早退、旷工和利用网络玩游戏、看电影、听音乐、聊天或从事其他与工作无关的

事情发生;是否存在利用职务之便吃、拿、卡、要、报、不给好处不办事等问题。

加强社会公德、职业道德、家庭美德和个人品德等“四德”建设,按照“身边人讲身边事、身边人讲自己事、身边人教身边人”这一要求和“五个有”、“七个一”的规定动作(即有固定的活动场所、有统一的活动标识、有统一的活动流程、有专门的活动台账、有浓厚的氛围营造;唱一首道德歌、看一部短片、讲一个故事、谈一番感悟、诵一段经典、做一个承诺、送一份吉祥),结合“我的大厅、我的故事”主题,由各窗口单位轮流每月组织一次“道德讲堂”活动,扎实推进我中心的思想道德建设,传播道德故事,推动道德实践,汇聚道德力量,构成道德风尚,使道德理念深入人心,外化于行,着力营造“讲道德,做好人,树新风”的浓厚氛围,进一步增强窗口意识、服务意识和形象意识,不断改善工作作风、提高服务质量、提升工作效率和群众满意度。

四、组织开展关爱山川河流志愿服务活动。

结合“3.12植树节”和“绿满邕江”工程,本办用心参加市政府办公厅统一组织的植树绿化美化活动,为首府多种一棵树、增添一片绿,进一步增强环保和生态意识,努力为绿城南宁增光添彩。

五、抓好优质服务竞赛工作。

一是抓好评优评先工作。按照《南宁政务服务中心红旗窗口和优质服务标兵(岗)评选方案》组织实施,严格标准,不走过场,不搞形式主义,评出先进、评出干劲、推动工作。每季对窗口单位和本办科以下干部职工进行考评,实事求是地评选出红旗窗口、优质服务标兵、优质服务岗,及时下发通报,以此激励先进,鞭策后进,充分调动广大窗口工作人员的用心性和创造性,不断提升服务质量,提高行政效率,铸牢为民服务思想,树立良好形象,努力打造高效和谐礼貌的

政务服务环境，服务南宁经济社会发展大局。

二是建好学雷锋志愿服务站。在大厅原有的服务指南、桌椅、饮水机等便民服务设施的基础上，在大厅建立学雷锋志愿服务站，增设卫生箱、失物招领箱、南宁市区交通图、宣传资料等便民设施和物品，在大厅等候区增设报刊架，免费供群众阅读《南国早报》、《南宁日报》等报刊杂志，并悬挂学雷锋志愿服务标识牌，主动公开服务承诺项目，配备公共礼貌引导员，为群众带给更为便捷的志愿服务。建立高效投诉机制。用心支持市监察局在我中心设立行政效能监察投诉窗口工作，搞好协同配合，及时妥善处理群众的来人来函以及电话投诉，化解矛盾，改变作风，提升质量。每季设立“公开大接访”日，主动解决群众的合理诉求，为群众带给更为高效便捷的服务，让精神礼貌之花在政务服务中心结出丰硕的果实。

半年考核工作总结篇五

2012年xx村在上级政府的正确领导下，认真贯彻落实党的“十九”大精神和实践“三个代表”重要思想，围绕全面建设小康社会，建设新农村目标，积极带领全村广大干部群众，群策群力，团结拼搏，各项工作出色完成，社会经济发展迅猛，预计实现工业总值7300万元，人均收入9200余元，较好的完成了年初制定的工作目标。

(一)积极做好创建文明城市的三个“进一步”，努力提高xx人民素质？

一是“进一步”强化组织领导。坚持党政主要领导负总责，建立健全了九个专项工作组，分管领导结合各自分工负责具体抓落实，村干部实行联系生产小组制度。全村形成了齐抓共管、上下联动、人人参与文明创建新格局。

二是“进一步”增强文明城市创建意识。全村上下牢固树立创建意识、联创意识、坚持把文明城市创建与小康创建有机结合;坚持把文明城市创建与推动全街整体工作上台阶有机结合;坚持把文明城市创建与解决群众急待需要解决的困难和问题有机结合,以创建促发展、促和谐、使创建文明城市工作深深扎根于群众之中。

三是“进一步”落实各项创建措施。首先,实施创建教育培训工作。出台了xx村市民素质提升工程实施意见□xx村经济、党建、精神文明考核实施意见□xx村党员干部教育培训实施意见等。与此同时□xx村还定期邀请龙潭法庭为基层党员干部进行辅导授课,下发文明城市创建致全街每家每户一封信和开展创建文明城市问卷调查活动。

(二)切实增强党员干部的“战斗力”

全村干部党员在党支部的领导下,认真学习“十九”大文件精神 and “三个代表”重要思想遵照上级党委统一部署,认真搞好保持共产党员先进性教育活动第三阶段和第九阶段的工作。开展集中学习和自学,送上门学。严格执行规范动作到位,通过分析评议阶段的学教,村干部和群众党员的大局意识,危机意识,责任意识显著增强,涌现了一批模范党员,党员的先锋模范作用,干部的身先士卒榜样作用进一步凸现,涌现了一大批工作出色的积极分子使我村的党员素质不断提高。

2012年度,在街道工委、办事处的指导下□xx村在全街道率先采取了“群众入党联名推荐”形式,结合“双培双带”活动,发展了1名党员、1名预备党员、3名入党积极分子,并张榜公示。此举使我村党组织得以发展壮大同时,还使村支部党员发展工作走向**化、制度化轨道,有效避免了组织发展中“少数人说了算”,搞“家族化”的弊端,得到了群众的拥护。

(三) 多措并举发展农村经济

2012年，我村在保障传统农业生产基础地位的同时，想方设法，多措并举来发展农村经济。09年初到三月底，完成南京某某电厂征地待劳工作。保持社会稳定，积极帮扶现有企业开足马力生产，并帮助协调拆迁企业在生产建设过程中的有关矛盾，使拆迁企业在最短的时间内投入生产。

2012年九月xx村按照上级组织要求做好经济普查工作。工作模式采取“在地原则”，在坚持“以块为主、条块结合”的同时，进行“地毯式”清查。全村以13个生产队为单位划分普查小区。清查中坚持统一领导、统一方法、统一步骤、统一标准、统一建库的原则，从实际出发，创造性地开展工作，全区统一领导下开展工作，步调一致，协调运作，保证了清查质量。

(九) 较好的完成上级布置的其他工作

在计划生育工作方面，全力做好3、9两个月月服务工作。对流入人口进行了全面清查，努力做到外来育龄妇女建档率达100%。及时做好九项手术费的报销工作，并在上半年区计生局抽查考核中取得良好成绩。

在社会保障等方面，我们按街道安排的任务，层层分解、责任到人，保证了按时按量完成了上级下达的任务。全力落实失地农民的`就业工作，帮助低收入纯农户实现新的就业。本次《南京城镇居民养老补贴》工作已基本完成。

在社会治安综合治理方面，我们利用各种宣称方式，让全体村民认识到群防群治的重要性；此外我们还把村干部、队长组织起来轮流值班，有效地扼制了重大社会治安集案件的发生，09年共处理大型矛盾12起，小型矛盾21起，保障了我村一方平安稳定。8月□xx村和龙潭法庭实现法律共建，从9月份开始，龙潭法庭将深入到xx村13个村民小组开展法制宣传教育活动。

在基础设施建设方面，年初由村委会垫资21万，对近千米的道路进行了修缮；年底我们争取完成“xx市民广场”与“村民活动中心”项目的申报工作。

在农林水利方面，我们利用农闲时机，组织人力、物力对村16座电灌站、水渠、村网等基础设施进行全面维护，新建新桥、新春两座电灌站，清理河道1200米，开挖沟渠400米，有效地保障来年群众生产生活所需。为实现xx村的新农村建设工程，全年为农户发放树苗1000余颗，美化了xx村环境。

(九)存在的问题

3、在经济发展方面，某某电厂征用了本村大部分土地，使原来的税源企业异地搬迁，给本村的经济发展与税源征收造成了一定的难度。

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2012年度考核工作总结。

半年考核工作总结篇六

在试用考核期间，做的工作有在哈密的一些室分和wlan站点的开工进厂、维护、开启及验收，与联通等一些公司的相互配合，学习做室分与wlan方案的设计。

如：

1、水岸华府7#楼，成功的与物业沟通，完成进厂施工，并且在期间督导施工进度，无施工工程质量问题，工程进度在有序的进行当中。

2、阿牙小区，是以射灯型美化天线完成小区覆盖的，覆盖整个小区，由于该小区前期2g已开启□3g未开启，其中3g纤未

调。在期间做完了跳纤，并与3g设备厂家配合完成了开通，一周后与联通公司人员以及代维公司完成了验收工作。

3、东疆春批发市场wlan□该站点去年只完成了交换机和室外ap的安装。在试用期间做完了所有交换机的跳纤，配合华为厂家人员开通了所有交换机并且测试了其网速，无任何问题，等待验收。

4、处理了哈密友谊商贸城的驻波故障，熟练学会了驻波仪的使用。

在考核期间我也存在一些问题，比如学习设计当中出现了好多要更改的东西，有的细节的地方容易出现问題，如图框名称等。在各厂家配合的期间由于有一些业务才熟悉，所以出现了一点配合问题，相互之间配合的不够完美。

在工作中需要很多的与其他人员的配合工作以及在设计当中的问题需要我更好的改进。在这为期两个月的试用期里，得到了领导和同事们及师傅的热情的传帮带，学到了很多与工作相关的专业知识，受益匪浅；在思想观念和工作能力等方面都有明显的进步和提高，为我更快更好的适应和融入公司的工作氛围奠定了基础。

在此，真诚的感谢领导和同事们对我的关心和帮助。

我深知，做为公司的一员，不仅需要耐心、细心，还要具有较强的责任心，并在工作中不断进取，努力提高自己的专业素质，力争使工作质量登上一个新的台阶，为公司的发展贡献自己的力量，我非常期待成为本公司的一名正式员工，因为我喜欢这个行业，并且有信心和能力做好这份工作。

今后，我会更加积极的学习新知识和新技能，注重自身的发展和进步，努力提高自己的综合素质，成为一名通信行业所需要的合格人才。

XXX

20xx年xx月xx日

半年考核工作总结篇七

为了切实搞好我乡20xx年上半年公务员、事业单位工作人员的考核工作，正确的平价公务员、事业单位工作人员的德才表现和工作实绩，转变机关工作作风，提高工作效率，促进我乡经济又好又快的发展。根据尚人社联发[20xx年]1号文件精神，以及《黑龙江省公务员考核实施细则》（试行）、

《哈尔滨市事业单位工作人员考核暂行办法》的相关规定，结合我乡20xx年上半年实际情况，特做如下工作总结。

我乡党委政府领导非常重视考核工作。年初，我乡就参照

《尚志市20xx年度国家公务员、事业单位工作人员考核工作实施意见》的要求，结合我乡实际情况，制定20xx年全年考核工作方案，并量化打分，真正使每个工作人员都了解考核的内容标准，认真履行工作职责，积极参加考核，不断增强进取意识。除此之外，我乡每季度在乡党委会上都能把考核工作作为一项专题纳入党委会议的日程工作中来，党委书记刘万江同志亲自担任考核组的组长，亲自过问抓好我乡的考核工作。使我乡的考核工作真正实现了规范化、制度化、科学化。

我乡考核工作坚持平时考核和定期考核相结合的办法，除了平时考核外，乡领导对所有考核对象能在半年、年末进行集中的定期考核。在平时考核中坚持了三个结合：即：领导考核与群众考核相结合；平时考核与定期考核相结合；定性考核与定量考核相结合。平时个人都认真填写好《国家公务员绩效考核记衬簿》、《事业单位工作人员平时考核登记表》，半年、年终时全乡实行集中考核，通过平时和定期的考核，能及时准确的反应每个人的出勤情况、工作内容、工作进度、

工作完成情况。并且做到了按月记实，季度小结并由主管领导评鉴。

在平时考核和定期考核中，我们依照个人的职位职责和所承担的工作任务为依据，按照量化测评中领导职务测评要素及标准，对每位参加考核的人员的德、能、勤、绩、廉实施考核。在实际考核工作中做到了公开、公正、公平的原则，坚持原则，实事求是，不走过场，不流于形式。

工作有了新的突破在考核工作中，我乡所有的公务员、事业单位工作人员都能主动积极认真地参加考核，对于在考核工作中的各项材料我们都能及时认真地进行清理归类，及时进行归档立卷工作。虽然我乡按上级要求进行了严格的考核工作，取得了一些成绩，但和其它乡镇相比较我乡的考核工作还存在着很多不足，今后我们要努力学习他人的长处，克服自己的不足。