

# 单位的活动要积极参加吗 单位活动策划书 (汇总6篇)

工作学习中一定要善始善终，只有总结才标志工作阶段性完成或者彻底的终止。通过总结对工作学习进行回顾和分析，从中找出经验和教训，引出规律性认识，以指导今后工作和实践活动。写总结的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

## 绩效工作总结 绩效考核工作总结篇一

今年以来，乌苏市民政局在市委、政府的正确领导下，在乌苏市绩效考核领导小组办公室的具体指导下，认真贯彻市委三届七次全委扩大会议精神，进一步转变干部作风，提升执政效能，强化绩效考核。通过建立完善科学合理的绩效管理体系和考核评估机制，创新管理体制，有力地促进了乌苏市民政局贯彻落实市委、政府决策部署的主动性和积极性，机关和干部作风明显改善，执政效能明显提升，服务质量明显提高，履职能力明显增强，保障和改善民生的各项举措更加务实。

### 一、高度重视，加强组织领导

乌苏市民政局党支部高度重视提升执政效能建设，加强绩效考核工作，把它作为加强机关作风建设，转变职能，提高工作效率，完成年初乌苏市民政工作会议确定的20xx年民政工作奋斗目标和工作任务的重要保障措施。一是加强组织领导。成立了乌苏市民政局绩效考核工作领导小组，领导小组下设办公室，专门负责绩效考核日常工作。二是加强思想教育，提高认识。通过加强学习，教育引导干部职工深刻理解和认识加强绩效考核工作的重要性和紧迫性，统一思想，提高认识，形成了人人关心、积极参与绩效考核和机关效能建设的

浓厚氛围。三是紧密联系民政工作实际，做到了“四个结合”和“四个一起”。把加强绩效考核与履行“以人为本、为民解困、为民服务”民政宗旨结合起来，与巩固学习实践科学发展观活动成果结合起来，与党风廉政建设和反腐败工作结合起来，与纠正部门和行业不正之风工作结合起来，与开展廉政风险防范管理工作结合起来。坚持把提升执政效能，加强绩效考核与民政业务工作一起部署、一起检查、一起考核、一起落实。四是局党支部多次召开专题会议，学习贯彻市委、政府和乌苏市绩效考核领导小组的工作部署，研究乌苏市民政局开展绩效考核工作活动事项。

## 二、制定实施方案，明确目标任务和方法步骤

在深入学习、广泛征求意见、充分发扬民主、集体讨论研究的基础上，结合乌苏市民政局实际，制定印发了《乌苏市民政局绩效考核的实施细则》、《乌苏市民政局绩效考核工作制度》等文件，进一步明确了实施提升执政效能，加强绩效考核工作指导思想、总体要求、工作任务、方法步骤和具体措施，把绩效考核工作任务分解落实到每个科室和全体工作人员，将各科室、各单位和全体工作人员的效能建设纳入目标化管理。

## 三、认真组织实施，确保取得实效

(一)抓学习教育，提高班子和干部队伍的整体素质，打造“学习型”机关。局党支部始终把学习作为提高干部素质、做好民政工作的重要前提，在提高干部职工思想道德素质、理论政策水平、科学文化水平和工作创新能力上狠下功夫，采取有效措施，长抓不懈。

一是完善了党支部学习制度，并狠抓落实，收到了良好的效果。

二是健全学习制度，精心制订学习计划，确保学习的经常性

和连续性，营造了浓厚的学习氛围。

三是注重学习方式的灵活性，坚持集体学习与自学相结合，定期学习与平时学习相结合，理论学习与业务学习相结合，通过撰写学习笔记、心得体会，组织讨论等措施，保证了学习的质量和效果。

四是大力弘扬理论联系实际学风，紧密结合民政工作实际和自身实际，在学习中增新知，在实践中探新路，在学用结合中创造性地开展工作，不断提高党员干部运用政策的能力、依法行政的能力、组织协调的能力和用创新的办法解决实际问题的能力，努力在结合民政工作实际贯彻落实科学发展观上见成效，在促进乌苏市发展、构建和谐乌苏上见成效。通过学习，提高了干部的政治素养和理论水平，坚定了理想信念，强化了宗旨意识、大局意识和发展意识。

(二)抓制度建设，建立绩效考核工作的长效机制。根据乌苏市民政局实际，制定了《乌苏市民政局工作规则》，修订完善了《党支部会议制度》、《局长办公会议制度》、《岗位责任制》、《首问责任制度》、《服务承诺制度》、《一次性告知制度》、《限时办结制度》、《责任追究制度》、《民政干部行为规范》、《档案管理制度》、《文件传阅和行文制度》、《信访工作制度》和《考勤制度》等规章制度，用制度管人管事，做到了机关各项事务有章可循。优化了行为规范、运作协调、公开、廉洁高效的政务环境，有力地促进了效能建设，提高了工作效率。同时，狠抓勤工作，机关上下形成了严谨、务实、和谐、高效的工作作风。

(三)抓依法行政，优化服务环境，打造群众满意的服务型机关。依法行政是机关作风建设最根本的任务，也是开展绩效考核工作的重要保障。我们坚持服从中心、服务发展，进一步优化发展环境，着力打造依法行政、公平有序、优质高效的服务环境。一是组织人员参加行政执法考试，努力做到职权法定。二是坚决纠正重管理轻服务、重检查轻指导、重处

罚轻规范的倾向，自觉摆正履行民政职责与服务乌苏市经济发展的关系。三是增强干部职工为经济建设服务，为基层服务，为民政对象服务的工作理念，在干部职工中牢固树立服务是宗旨、执法是手段、发展是目的的思想。四是努力改善服务态度，坚决杜绝了“门难进、脸难看、事难办”的现象。

(四)抓政务公开，增强民政工作的透明度。按照政务公开工作的公示程序、承诺程序、追究程序等内容，重点围绕行政决策、行政审批、退役士兵安置、财务支出、依法办事及群众关注的热点、难点问题进行全面的公开，自觉接受群众和社会的监督。

(五)心系民生，服务群众，切实维护人民群众的根本利益。在工作中，乌苏市民政局把维护广大人民群众的根本利益作为制定政策、开展工作的出发点和落脚点，特别是高度重视城乡困难群众、弱势群体、优抚对象、孤寡老人、五保对象和孤残儿童的生活保障，切实维护了民政对象的合法权益，促进了社会公平，缓解了社会矛盾。一是实施低保动态管理，全市共有城市低保户5302户，10955人，发放城市低保资金1954.37万；共有农村低保户2719户，3890人，发放农村低保资金273.85万。二是加快建立物价联动机制，进一步解决城乡困难群众生活问题。三是提升城乡困难群众医疗救助水平。四是认真开展救灾减灾工作。五是认真落实优抚安置政策。六是认真开展孤残儿童疾病免费治疗，全市共筛查孤残儿童105名，实际开展手术康复孤残儿童38例，其中脑瘫儿童16例，唇腭裂儿童5例，斜疝儿童7例。七是全面落实孤儿基本生活保障制度，完成全市孤残儿童信息建档，全市孤残儿童105名，其中集中供养孤儿8名，社会散养孤儿97名，制定孤儿基本生活发放制度，并按照社会散养孤儿每人600元/月和集中供养孤儿900元/月的标准逐月发放到位。八是加大流浪未成年人救助保护力度，建成儿童福利院及流浪未成年人救助保护中心，并切实发挥作用。九是加快建立80岁以上老人生活津贴和体检制度，按照自治区加快建立80岁以上老人生活津贴和体检制度，按时发放80岁以上老人生活津贴。

(六)认真处理人民群众来信来访。在信访工作中，本着群众利益无小事的原则，认真对待来信来访群众，对涉及民政工作和职能的，及时为来信来访者解决问题。对不属于民政工作职能范围的，及时向群众说明情况，做好解释工作。共接待信访50余人次，认真处理了群众反映的退役士兵安置、生活困难等热点、难点问题。

#### 四、开展绩效考核取得的成效

通过扎实有效地开展绩效考核活动，切实调动了干部职工的工作积极性和主动性，机关工作作风明显转变，工作效能显著提高，保证了各项工作规范高效运转。

一是强化了作为意识。通过开展绩效考核活动，使广大民政干部树立了“以民为本、为民解困、为民服务”的民政工作理念。在乌苏市民政局机关内部形成了不计名利、任劳任怨、奋发向上、争创一流的浓厚氛围。

二是强化了创新意识。通过开展绩效考核活动，增强了民政干部的进取心，使之树立起良好的创新意识，做到学习上先人一步，思路上高人一筹，工作上快人一拍。

三是强化了效能意识。通过开展绩效考核活动，使民政干部树立了民政工作无小事的思想，努力在提高服务效能上下功夫，努力创建效能型机关、服务型机关。

四是强化了服务意识。在绩效考核活动过程中，我们从为民政对象服务出发，急其所急，想其所想。实行了服务承诺制度。按照依法行政、公开办事、简化程序、热情服务的原则，向基层及办事群众做出服务时限承诺，自觉接受群众监督，提高办事效率，树立和维护了民政部门良好的社会形象。

#### 五、存在的问题和不足

一是绩效考核工作需要进一步巩固完善、积累经验。

二是绩效考核工作在部分干部职工的思想上还未引起高度的重视，仍然存在满足于现状，得过且过的现象。

今后我局将进一步加强绩效考核工作，提升执政效能，确保民政工作落到实处。

## 绩效工作总结 绩效考核工作总结篇二

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；

（5）辅助科室；

(6) 财务管理，包括财政投入、项目投入、自身投入等。实行收支两条线管理，经费支出实行预算制，严格执行国家财政政策、财经纪律和会计核算制度。

(7) 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。

(六)、考核标准

(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) 院长由市爱眼医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。

（七）考核时间□20xx年12月18日。

（八）、考核结果全院在职员工35人，院长由市董事会进行考核，应考核34人，实际考核34人95分以上20人，90—94分以上14人，经公示三天无异议。

## 绩效工作总结 绩效考核工作总结篇三

按照省市局工作要求□20xx年度xxx扎实开了绩效管理的工作，通过全局干部职工共同努力，绩效管理的工作稳步推进，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自完成，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。

## 绩效工作总结 绩效考核工作总结篇四

按照省市局工作要求[]20xx年度扎实开了绩效管理的工作，通过全局干部职工共同努力，绩效管理工作稳步推进，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。

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。

## **绩效工作总结 绩效考核工作总结篇五**

20xx年绩效考核工作汇报材料 石山乡中心学校——李瑾庆

### **一、主要工作及取得的成绩**

#### **(一) 学校管理**

##### **1、办学思想**

我校坚持正确的办学思想，依据实际制定了石山乡《中心学校三年发展规划》，规范办学行为，实行校长负责、中层参与、分级管理、教师监督的民主治校体制，实行校委会议事制度，集体研究、集体决策，保证了学校工作的透明与科学。发挥了党组织政治核心作用和工会的监督保证作用，坚持了校务公开制度，公开的内容涉及到学校工作的方方面面，对教师关注的焦点、热点问题都做到了公开及时，教师的知情权得到了保障，有力推动了学校各项工作全面有序的开展。

##### **2、领导班子素质**

充分发挥领导班子的示范带头作用，营造了一种爱岗敬业、树立形象的良好氛围。

### 3、制度建设

为使我校学校管理工作进一步走上规范化、制度化的轨道，结合党的群众路线教育实践活动中的建章立制工作，修订完善了各项管理制度，充分发挥工会组织的职能作用，就学校的改革发展广泛征求意见，对不完善的制度和条例进行讨论、征求意见、修改完善。如《教师考勤制度》、《绩效工资考核细则》、《教师职称评聘考核个性部分细则》等，充分体现了集思广益、以人为本、民主管理的管理理念。

## (二) 教育教学管理

### 1、教师专业发展

培训，106名教师参加网络培训。实施青蓝、帮带、结对工程，大胆使用一大批年轻教师，给他们压担子放在重要的工作岗位上磨练，使不少年轻教师脱颖而出成为教学新秀。由于我们不失时机地为教师的学习培训提供了空间和机会，使广大教师不断走向成熟，为学校全面课改工作提供了保证，教师的教育教学工作得到了学生的普遍赞许。

### 2、德育工作

(1)学校德育常规工作有计划，团(队)各班主任德育工作计划切实可行，措施具体，科任教师根据教材内容确定德育目标，渗透德育教育。学校致力于德育评价体系的研究，建立学生成长激励机制，对学生进行以人为本的星级管理与评价，每周开展“星级三好”学生和“文明班级”评定，将传统的班级、学生评价内容科学细化，制定出具体的考核细则和评价方法，针对不同年龄的学生提出不同的要求，增强评价的科学性、操作性和实效性，强调过程管理和评价的多元化、发

展性，使评价成为推动学生健康成长的催化剂和主动发展的强心针。通过“学生互评”、“班级综合评价”、“政务处考核认定”的评价网络，每月对班级和学生综合考评一次，健全学生成长记录，对三好学生进行表彰奖励，“文明班级”发放流动红旗，从而形成了强烈的教育和感染氛围，为创建“红领巾”示范学校奠定了基础。

放民族教育歌曲，师生学唱民族歌曲。三是积极进行民族教育的校本教材开发，组织回族教师收集资料编写了校本教材《石山风情》，该教材在我校三至九年级开设试教，进行民族教育，普及民族知识，突出民族教育特色，引导学生全面了解回族的特点、礼仪、文化和风俗习惯。四是全校师生开展读书活动，通读了《格萨尔王》等弘扬民族精神题材的好书，观看了《马本斋》等反映少数民族英雄人物的影片，举行了一次以“唱响民族团结曲，舞动民族互助绸”为主题的手拉手文艺汇演。五是以校刊《山麓》为依托，编印了以民族团结为主题的专刊，编写了一篇民族团结《三字歌》，让学生传诵，并在教学楼道内开辟了民族团结教育文化长廊，陶冶学生的民族情感。六是组织师生代表到大通县城关镇烈士陵园缅怀革命烈士进行祭奠扫墓活动。七是举行座谈会，探讨民族团结教育工作的好经验、好做法，积极化解存在影响民族团结的矛盾，维护学校团结稳定。这些内容丰富多彩、生动活泼的民族教育活动，既丰富了学生的课余文化生活，又创设了浓厚的校园民族文化氛围，给民族教育活动赋予了活力。

(3) 实施扶困工程。使贫困、学贫、问题生帮扶得到妥善解决。

违纪，言行缺陷的学生，坚持“晓之以理，导之以情”的教育原则，严禁任何人对违纪违规、言行缺陷学生实施体罚和变相体罚，对学生实行停课等处罚行为，学生操行评语要求人本化，多发现学生的闪光点，多用激励性语言。

### 3、教学工作与质量

一年来，我校针对教学工作中的薄弱环节，从管理、教师和学生三方面找原因，找出存在问题，召开教学质量分析会，研究解决问题的对策，在教学管理中加强对教师教学的过程性管理，开展教学示范课、诊断课、评价课活动，实现了教学常规工作“六认真”。同时，结合教育局《教学常规管理细则》的要求，严格落实新的课程方案，开齐课程，上足课时，认真落实《国家学生体质健康标准》，保证学生每天锻炼1小时，使学生体质标准良好率达到80%以上。保证每周1节健康教育课，使学生健康知识知晓率达到90%以上，规范开展学生健康体健工作，为学生建立健康档案。中小学教学质量在原有的基础上得到了进一步的提升，特别是初三毕业生的教学质量在全县33所学校中位于第5名。

#### 4、普及程度及招生

1.86%，初中辍学率5.71%。

(2)认真贯彻义务教育阶段小学就近免试入学制度，初中招生111名，一年级招生138名，完成招生任务，编班实施随机、常态编班，小学班额平均46.12人，初中班额平均42人。

#### 5、教育科研

学校高度重视校本教研工作，继续深入研究三段式教学模式，

## 绩效工作总结 绩效考核工作总结篇六

(一)建立健全相关制度，规范预算绩效管理工作行为。在原有绩效管理制度的基础上□20xx年制定了《乐陵市预算绩效评审专家暂行管理办法》，通过规范预算绩效评审专家行为，为切实提高预算绩效管理工作质量提供制度保障。

(二)建立绩效专家库，提升预算绩效管理智力支持□20xx年，分别从上海绩效评价行业协会和山东财经大学，选聘两位高

水平的绩效行业知名专家，组成“乐陵市预算绩效专家库”，为财政委托第三方中介机构开展的重点绩效评价进行再评价，从最初的评价方案到最后的评价报告，都有专家进行评审并提出改进建议，切实提升报告质量，为结果应用奠定基础。同时要求专家还要提供专业的技术指导和业务培训，从理论层面树立起正确的“绩效观”。

（三）完成绩效管理信息化建设，提高工作效率□20xx年通过竞争性磋商方式采购上海闻政为我市定制开发的“乐陵市预算绩效管理信息系统”□20xx年9月份完成安装调试□20xx年10月份完成20xx年绩效目标信息系统补报工作□20xx年11月底完成3个试点部门的部门整体绩效目标填报及2020年绩效目标编报工作。通过该系统的上线，大大提升了各预算部门的工作效率。

（四）重视绩效目标申报，实现项目绩效目标全覆盖。绩效目标是整个绩效管理工作的起点，也是绩效管理的和基础和灵魂，提升目标编审质量就是抓住了当前预算绩效工作的“牛鼻子”。为提高20xx年绩效目标编报质量，我们采取了以下措施：一是优化绩效目标设定，明确符合绩效目标编制范围的项目支出都必须填报绩效目标；二是强化绩效目标审核，建立预算部门、财政部门 and 第三方专家联合审查的工作机制；三是打造绩效目标样本，经评审论证完善后的绩效目标整理为精品样本，为同类或相似的项目在绩效目标编报时提供借鉴，大大提高了项目绩效目标编报时效。

（五）开展财政重点评价，提升预算资金使用效益□20xx年，我们从2018年预算项目中筛选公岗扶贫、农业综合开发、金亿奶牛养殖三个项目委托第三方进行绩效重点评价，项目涉及资金规模达到3059万元。评价过程完全按照《乐陵市市级预算绩效管理中介机构库管理办法（试行）》规定的程序和要求进行，最大程度地保证第三方评价小组独立开展评价活动。通过绩效评价，客观清晰反映出单位绩效目标实际完成



情况、取得的成效以及存在的问题，为实现结果应用作出有益尝试，在一定程度上强化了项目单位的自我约束意识和责任意识。

按照省、德州市关于开展部门整体绩效管理试点工作的通知要求，我们积极行动，一是精选试点部门，建立我科室与相关业务科室内部工作协调机制，明确了各相关科室和责任人职责，充分、客观、真实、有效的实施试点工作；二是要求上海闻政加强调研，保质保量完成部门整体预算绩效管理信息系统建设。

（一）部分单位绩效主体意识不强、绩效管理形式大于内容。预算单位编报的绩效目标不科学、不全面，不能据此安排单位年度预算，绩效目标与预算安排存在“两张皮”现象。从20xx年单位申报的绩效目标自评结果来看，大部分预算单位自评价打分都在98-100之间，自评结果存在打分随意、缺乏说服力。对于需要开展绩效评价的项目缺乏跟踪，或对于跟踪评价过程中发现的问题和相关责任还没有形成有效的制约机制。

（二）第三方机构人员业务能力不强、报告质量不高，结果难以应用。通过从委托第三方进行绩效重点评价所出具的绩效评价报告质量来看，三份报告质量普遍不高，普遍存在指标体系设计过粗、评价指标设置不科学、指标权重设置不科学、对项目问题的分析浮于表面等问题，结果难以应用。

（三）绩效管理体制、机制还不健全。一是协调机制不够健全。绝大多数单位把绩效管理工作只落实到财务人员头上，单位内部没有建立绩效评价协调机制，而财务人员对绩效指标的一些基础数据、信息资料不是很清楚，存在被动应付现象。二是绩效激励约束机制尚未建立。绩效结果与预算安排和政策调整的挂钩机制尚未建立，预算绩效管理对优化财政资源配置和提高政府效能的作用没有充分发挥。

（一）进一步提高认识，强化学习，实现业务再提升。“打铁还需自身硬”，2020年继续做好预算绩效专题培训工作，坚持理论与实务操作并重，有计划地开展赴高等院校和邀请全国知名专家教授来我市进行预算绩效管理专题培训工作。同时，充分发挥我市市级专家库的智囊团作用，为全市各预算单位及其主管部门提供专门培训，服务定制，不断提升实务操作水平。

（二）进一步完善细化绩效管理制度建设。拟定和出台《乐陵市关于全面推进预算绩效管理的实施意见》；建立健全事前绩效评估、绩效目标管理、绩效运行监控、开展绩效评价和结果应用等全过程的绩效管理制度的工作流程；建立健全预算绩效管理约束、监督问责和工作考核、绩效信息报告及公开制度等。

（三）进一步扩大项目和部门整体支出绩效评价范围。围绕市委、市政府确定的重点支出项目和项目资金数额大或关系国计民生、社会关注度高、具有明显经济和社会效益的项目，深入开展绩效评价，2020年全面开展部门自评价的基础上积极开展财政部门再评价、部门整体支出绩效评价，探索建立“全方位”的预算绩效管理思路和方法。

## 绩效工作总结 绩效考核工作总结篇七

根据《xxx20xx年县级公立医院绩效考核办法》（荔医改办发〔20xx〕5号）及《xxx医疗卫生“一体化”人财物管理制度改革方案（试行）》文件要求，我院领导高度重视，制定了《xxx医疗卫生北部集团管理章程》，明确了由县人民医院院长、副院长、集团下属的中心卫生院院长、社区卫生服务中心主任组成的县医疗卫生北部集团执委会，明确了工作职责、权利、义务，并下设办公室在县人民医院医改办，负责协调医疗集团内各医疗单位合作项目的开展，并负责医疗集团日常管理工作。同时，我院还制定了《xxx医疗卫生北部集团绩

效工资分配方案》。

为强化和细化医院管理，提高医疗护理质量，我院出台了《科室绩效考评细则》，以发挥奖金的激励机制作用，充分调动全院职工工作积极性，增强全员的服务意识、质量意识和成本意识为目标，明确了全院各职能科室考核细则、评分标准，促进医院良性发展。

按照“程序最简、效率最快、时间最短、服务最优”的要求，简化就医环节，缩短医疗流程，提升工作效率，使就医流程井然有序、顺达通畅；开设急诊急救绿色通道，实行24小时急诊服务和检验检查结果限时报告制，门诊实行义务导医、导诊服务，确保患者就医方便、快捷。

针对部分医护人员服务意识不强、与患者沟通不到位的、服务态度生硬等问题，我们不断加强对职工的教育和培训，增强职工的服务意识，引导职工加强医患沟通。我院定期组织召开全院医师大会和护士大会，分析医院当前面临的形势和任务，要求全体医护人员牢固树立“以病人为中心”的理念，增强服务意识和责任意识，改善服务态度和服务方式，尊重每一位患者，多与患者进行讲技巧、知内容、会方法、有质量的沟通，赢得患者的信任和理解，缓解医患矛盾，建立和谐医患关系，提高患者满意度。鼓励大家在工作中要培养积德行善的欣慰感、救死扶伤的自豪感、为病人服务的幸福感、自我实现的成就感和多彩人生的快乐感。

一是推进“十八项核心制度”落实工作，认真学习18项医疗核心制度内容，认真查找在日常临床工作中落实核心医疗制度上存在的薄弱环节原因，有针对性地制定出整改措施。二是落实责任追究制度，严格执行每周一次的业务大查房、每月一次的行政大查房和节假日院长、职能科室、科主任巡查制度。三是强化各环节质量检查工作，每月不定期到各临床、医技科室进行质量检查，对各科室临床危急值实行动态监管，开展绿色通道，细化会诊转诊流程，增强科室之间合作意识。

四是抽查运行病历书写质量，如病历完成的及时性、各项记录内容的完整性、三级医师查房等核心制度的执行情况、围手术期医疗文书的书写等，抽查医技科室检查报告书写等、及时反馈查出的问题，及时督导改正。五是强化终末质量检查工作。按照病历书写基本规范要求，每月对各科病历质量进行检查，抽查每一份病历，对发现问题的病历进行认真总结、分析、评价，将结果及时反馈至相关科室督促整改。对临床各科室除病历外的医疗质量管理进行检查，如业务学习情况、疑难、危重、死亡病例讨论、科室周质控工作记录、危急值处理等。六是强化医院感染管理，预防和控制医院感染。我院制定了院感控制方案，成立了领导小组，随时督查，层层签订了责任状，科主任、护士长为第一责任人，严格执行院感有关管理规定，严格执行无菌操作技术，按照《医疗废物管理条例》等法规和规章，加强对医疗废物的分类、运送、暂存处理工作，加强了医疗废物的规范化管理，有效预防和控制医院感染，杜绝感染事件发生。七是加强药事管理，促进了临床合理用药。我院建立和完善医院药事管理组织，职责明确，定期召开药事会，定期对院内临床用药情况进行监督、评价和公示，并严格执行基药有关管理制度，未使用过期失效药品，保证临床用药安全有效。认真落实处方点评制度，每月对方剂进行点评，对方剂实施动态监测及超常预警，对不合理用药及时予以干预。认真贯彻落实卫计委抗菌药物临床应用相关规定，遵循《抗菌药物临床应用指导原则》，与临床科室签订抗菌素使用责任状，坚持抗菌药物分级使用，开展合理用药培训及教育，做到合理用药。建立有效的药品不良反应事件处理程序，认真、及时、准确做好数据的收集和上报工作。八是强化影像管理，确保检查质量和安全。全面加强影像科安全、质量控制和管理的工作；制定了相应的管理制度及预案；制定并严格执行影像标准操作规程、维护规程，并能有效保证检测系统的完整性和有效性；强化个人防护，投入了CT、DR建立了远程影像中心、提升了技术水平，一年来无影像安全事故发生。九是医疗质量安全事件管理，认真执行《医疗质量安全事件报告暂行规定》，制定了重大医疗安全事件、医疗事故防范预案和处理程序，进一步完善

安全生产的组织领导、管理机构、规章制度、操作规程及标准，明确人员配置要求，措施落实到位，对于重点部位、重点科室采取特殊管理和措施。医院定期上报医疗质量安全事件，医务科及时协调解决各其医疗纠纷事件，改善医患关系，并针对医疗纠纷情况，认真进行了剖析，进一步完善《医疗纠纷处理预案》。十是加强医疗质量安全教育，定期组织医务人员开展医疗安全相关法律法规专题讲座培训，结合典型案例进行剖析，教育广大医务人员如何有效地防范医疗纠纷，保护患者和及其医务人员自身合法权益，提高医务人员法律意识、医疗安全意识和自我保护意识。

（一）加强院务公开。针对新农合报销流程和比例、药品价格等热点问题，我院在门诊大厅和门诊收费处、住院收费处、新农合报销窗口等醒目位置，利用电子显示屏或展板对社会全面公示公开了药品、检查、收费项目和收费标准，门诊、急诊、住院、输液等就医流程。

（二）对口帮扶成效显著□20xx年，xxxx医院□xxxx医院共派驻xx名支医专家进驻我院开展帮扶工作，共涉及皮肤科、消化内科、麻醉科、肾内科、神经内科、泌尿外科、消化内科、血管外科、耳鼻咽喉头颈外科等专业。支援专家帮扶我院开展了许多新技术新业务，如：前列腺电切术、经皮肾镜碎石取石术、静脉曲张微创治疗、肠镜检查等11个，大大提升了我院医疗技术水平。今年xxx医院无偿援助我院价值xxx万元的医疗设备，目前已到位的设备有纤维支气管镜、持续性血液净化系统、迈瑞监护仪、电子胆道镜，其余设备还在采购中，预计年底全部到位。

（三）强化人才培养。我院根据实际需要，选派了内科、胃镜室、儿科、骨科、妇产科□icu等科室xxxx名思想好、觉悟高、业务能力强的医务人员到对口帮扶医院进修学习，经过进修学习培训，使选派的医务人员技术迅速得到提高，进修人员学归来后均成为了科室业务骨干和学科带头人，有的还

成为了科室出色的管理者。