

# 工作总结重要绩效(汇总7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。总结怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编整理的个人今后的总结范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

## 工作总结重要绩效篇一

绩效考核工作是xx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xx年1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xx年4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。

经过xx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。

并且人为地去调整考核的结果。

### 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进行考核，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。

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。

绩效面谈是绩效管理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□xx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。

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xx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。

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xx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。

绩效面谈决不能应付了事。对上报的绩效面谈记录进行抽查核实，发现虚假绩效面谈记录的，应对考核人进行一定程度的处罚，并且在下一个考核周期里全程参与该部门或者该分公司的绩效面谈，确保绩效面谈是围绕被考核人的工作业绩来进行的。通过检查，让各部门、各分公司的绩效面谈能够扎实开展，并真正成为推动绩效持续改进的有力手段。

应将绩效考核的推进纳入到部门负责人和分公司经理的全年度考核当中，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。

xx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xx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。

，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。

xx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。

## 工作总结重要绩效篇二

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

xxx人民医院xx年绩效考核工作总结

## 一、加强组织领导，制定管理章程

根据《□xxxxx年县级公立医院绩效考核办法》（荔医改办发□xx□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》。

## 二、制定实施方案，落实考核标准。

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。

## 三、改善服务流程，提高工作效率。

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

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。

## 四、加强医患沟通，改善服务态度。

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。

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

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。

## 六、管理运行状况

（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、

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

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。

xxx人民医院

20xx年xxx月xxx日

## 工作总结重要绩效篇三

本职工作，认真学习新的教育理论，广泛涉猎各种知识，形成比较完整的知识结构，严格要求学生，尊重学生，发扬教学民主，使学生学有所得，不断提高，从而不断提高自己的教学水平和思想觉悟，为了下一学年的教育工作做的更好，下面是本人的本学年的教学经验及教训。

认真学习新的教育理论，及时更新教育理念。积极参加校本培训，并做了大量的政治笔记与理论笔记。新的教育形式不允许我们在课堂上重复讲书，我们必须具有先进的教育观念，才能适应教育的发展。所以我不但注重集体的政治理论学习，

还注意从书本中汲取营养，认真学习仔细体会新形势下怎样做一名好教师。

要提高教学质量，关键是上好课。为了上好课，我做了下面的工作：

1、课前准备：备好课。

2、认真钻研教材，对教材的基本思想、基本概念，每句话、每个字都弄清楚，了解教材的结构，重点与难点，掌握知识的逻辑，能运用自如，知道应补充哪些资料，怎样才能教好。

3、了解学生原有的知识技能的质量，他们的兴趣、需要、方法、习惯，学习新知识可能会有哪些困难，采取相应的预防措施。

4、考虑教法，解决如何把已掌握的教材传授给学生，包括如何组织教材、如何安排每节课的活动。

5、课堂上的情况。组织好课堂教学，关注全体学生，注意信息反馈，调动学生的有意注意，使其保持相对稳定性，同时，激发学生的情感，使他们产生愉悦的心境，创造良好的课堂气氛，课堂语言简洁明了，克服了以前重复的毛病，课堂提问面向全体学生，注意引发学生学数学的兴趣，课堂上讲练结合，布置好家庭作业，作业少而精，减轻学生的负担。

6、要提高教学质量，还要做好课后辅导工作，小学生爱动、好玩，缺乏自控能力，常在学习上不能按时完成作业，有的学生抄袭作业，针对这种问题，就要抓好学生的思想教育，并使这一工作贯彻到对学生的辅导和帮助学生学习的辅导和帮助学生的工作，尤其在后进生的转化上，对后进生努力做到从友善开始，比如，握握他的手，摸摸他的头，或帮助整理衣服。从赞美着手，所有的'人都渴望得到别人的理解和尊重，所以，和差生交谈时，对他的处境、想法表

示深刻的理解和尊重，还有在批评学生之前，先谈谈自己工作的不足。

7、积极参与听课、评课，虚心向同行学习教学方法，博采众长，提高教学水平。

8、热爱学生，平等的对待每一个学生，让他们都感受到老师的关心，良好的师生关系促进了学生的学习。

我热爱自己的事业，从不因为个人的私事耽误工作的时间。并积极运用有效的工作时间做好自己分内的工作。在本学年的工作中，我取得了一定的成绩：辅导的科幻绘画《太空花园》获寿光市二等奖，我班的xxx在市古诗词表演中获故事大王称号，获xx省三等奖，辅导的作文《美丽的仙人掌》获xx市三等奖，辅导xxx在小学全国英语竞赛中获三等奖。"进无足赤，人无完人"，在教学工作中难免有缺陷，例如，课堂语言平缓，平时考试较少，语言不够生动。考试成绩不稳定等。走进21世纪，社会对教师的素质要求更高，在今后的教育教学工作中，我将更严格要求自己，努力工作，发扬优点，改正缺点，开拓前进，为美好的明天奉献自己的力量。

## 工作总结重要绩效篇四

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，每月对处方进行点评，对处方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。

## 工作总结重要绩效篇五

绩效考核就是对企业人员完成目标情况的一个跟踪、记录、考评，大红色有很多的公司都不注重绩效考核。下面是小编为你精心推荐的企业绩效考核重要性，希望对您有所帮助。

1、绩效考核是实现企业经营目标和战略目标的重要手段考核就是指挥棒，企业考核员工哪里，员工才会向哪里努力，企业只有对员工进行科学的绩效考核，企业才有执行力。

2、提高企业和员工绩效客观评价员工的绩效，使员工认识到自身的优点和缺点，明确工作的重点和未来努力的方向，促进员工绩效和能力的提高。同时，使用绩效考核结果对员工进行工资调整，奖金分配等物质激励，或者进行职务的升降和调整，也可以激励和帮助员工改善绩效，最终提升组织的整体绩效。

3、绩效考核可以提升管理水平绩效考核实际上是一个过程管理，并不是简单地评价或者分就能够达到提升绩效和实现企业战略目标的目的，而是要通过规范化的工作目标设定、沟通、绩效审查与反馈工作，改进和提高管理人员的管理能力，尤其是考核者与员工之间的绩效沟通与交谈情况最终决定了员工的绩效。例如，考核周期的期初，被考核人的考核维度、指标和权重以及考核标准等由被考核者上级向其解释、说明并讨论相互认可。同时，考核主体对被考核人的考核维度、指标以及考核标准充分了解，建立日常考核台帐，将考核内容进行记录，作为考核打分的依据，在被考核人有疑义时作为原始凭证，以便考核申诉的处理。由此看来，绩效考核体现了过程管理。

1、员工技能。员工技能是指员工具备的核心能力，是内在的因素，经过培训和开发是可以提高的。目前很多企业都非常重视通过培训提升员工的工作技能。

3、内部条件。内部条件是指企业和个人开展工作所需的各种资源，也是客观因素，在一定程度上企业能改变内部条件的制约。比如绩效考核的指标设定、考核方式的选择等。

4、激励效应。激励效应是指组织和个人为达成目标而工作的主动性、积极性，激励效应是主观因素。企业员工激励的好坏会直接影响工作积极性和员工满意度，当然也就会影响到企业的绩效考核。

## 一、目的：

1、为了更好的引导员工行为，加强员工的自我管理，提高工作绩效，发掘员工潜能，同时实现员工与上级更好的沟通，创建一个具有潜力和创造力的优秀团队，推动公司总体战略目标的实现。

2、为了更确切的了解员工队伍的工作态度、个性，能力状况、工作绩效等基本状况。为公司的人员选拔，岗位调动、奖惩、培训及职业生涯规划等提供信息依据。

## 二、适用范围：

公司各部门人员包括：公司高层管理、部门负责人、工程师、职员、技术员、操作人员。

## 三、考评内容及考评分数计算：

一)、根据考评岗位不同，分为六类：管理人员、职员、工程师、销售工程师、技术员、组长/操作人员六类。不同岗位类型，考核范围、内容和侧重点不同。

2. 职员：专业知识、工作态度、沟通能力、团队协作、工作责任；



6. 班、组长/操作人员：工作态度、工作业绩、工作技能、产品质量意识、发展潜力。

## 二)、分数计算

360度考核针对不同的岗位类别设置不同的考核表格。每份表格共有20道题，每题最高分为5分，即每份满分为100分，打分人可根据对于被评价人的日常工作表现进行打分。如打分人对于个别大项目下的打分子项目情况不清楚，可选择对于该子项目放弃打分权。如果出现未打分子项目，则按照其他项目平均得分计算该项目得分(每个大项目下至少需要给一个子项目进行评分)。每个人的考核表由5名考核者共同打分，最终得分由不同考核者的打分乘以权重获得。

## 四、考核人员组成：

各岗位类型的考核人员组成不同，但总人数限制在5名，不同考核者权重不同。每位考核者评分共计100分，最终考核结果，根据各自权重进行加权计分。

备注： 1、研发工程师下级为辅助工程师的技术员或者操作人员，没有下级的则按照销售工程师考核者组成进行选择。

2、经理主管：总经理上级为董事长，一级部门经理上级为公司总经理，二级部门经理主管上级为一级部门负责人。

3、职员或工程师，如本部门同事不足两人，可从其他部门选择人员参与考核。

## 考核者提名：

由被考核者在工作相关部门进行选择，将人员名单发送给本部门经理，由经理审核名单的合理性，并将最终的名单发送给绩效考核专员，由绩效考核专员统一组织考核。如果遇到

所选的考核人员因为不了解工作情况而拒绝为其打分，则由部门主管重新选定一名考核者。

考核人员名单的由被考核人在工作相关部门及本部门选择，同时应注意亲属回避，如果出现亲属评分，分数将自动无效。

第一条 为进一步提高公司员工的工作质量和工作效率，不断提升公司的管理和服务水平，建立健全公司员工工作的激励机制和约束机制，制订本办法。

第二条 绩效考核的宗旨和范围：

一、绩效考核的宗旨：考察员工的工作绩效；了解、评估员工工作态度与能力；促进员工改进和提高工作绩效；考核结果作为员工职业培训与员工职业发展规划的参考；考核结果作为员工奖惩、调迁、薪酬、晋升、离职管理的依据。

二、绩效考核的范围：公司全体员工。

第三条 公司员工绩效考核实行逐级考核方式，上级负责对下一级员工的绩效考核。

第四条 公司行政办公室负责公司员工绩效考核工作的指导、服务和监督。

第六条 对部门负责人和员工的考核内容主要包括：工作绩效、工作能力、工作态度、工作责任心等方面，具体考核标准见《部门负责人绩效考核标准表》和《员工绩效考核标准表》。

第七条 员工绩效考核工作每月进行一次。

第八条 部门负责人：按照总经理考核权重30%、分管领导考核权重30%、其他领导考核权重20%、其他部门经理考核权重10%、同一单位所有员工考核权重10%，统计汇总考评得分。

第九条 一般员工：按照总经理考核权重20%、分管领导考核权重30%、其他领导考核权重10%、部门负责人考核权重30%、本部门员工考核权重10%，统计汇总考评得分。

第十条 考核形式以日常表现和工作总结相结合，具体考核方案由公司行政办公室在考核前一周公布。

第十一条 任何员工认为对自己的考核结果存在明显确定的不公正，均可以在一周内向行政办公室提出。行政办公室，在接到投诉后一周内，组织有关人员投诉者进行再次评估。

第十二条 员工的考核结果根据考核得分排名，实行强制分布，划分为a□b□c三档，比例分别为40%、50%、10%。

第十三条 绩效考核结束2个工作日内，综合办公室负责将考核初步结果反馈给绩效考核领导小组。经绩效考核领导小组核准后，形成文件下发。

第十四条 直接上级负责对下一级员工的绩效考核结果进行双向沟通。沟通的内容主要围绕员工考核得分、工作优缺点、工作绩效改进计划、培训计划等进行。

第十五条 被考核者若有以下情形，考核结果为d档。

- 一、无正当理由，不服从工作安排的；
- 二、由于工作不负责，致使工作失误，给企业造成损失的；
- 三、工作态度不好，服务意识差，基层投诉频繁的。

第十六条 根据员工的绩效考核等级结果补发相应的绩效工资，公司绩效工资的提取按机关员工20%，项目部员工30%。每年分两次统一按绩效工资发放。考核为a档，绩效工资上调15%，考核为b档，绩效工资不变，考核为c档，绩效工资下调10%，

考核为d档不再补发绩效薪。

第十九条 连续两次考核为a等的部门负责人和员工可作为拟晋升提拔对象。连续三次绩效考核结果为c等的部门负责人调换岗位或降级使用。连续两次考核为c或一次考核为d的员工调换岗位;连续二次或累计三次考核为d的员工, 按待岗处理或依法解除劳动合同。

第二十条 本办法由公司行政办公室负责解释。

第二十一条 本办法自下发之日起实行。

附件: 1、部门负责人绩效考核标准表 2、员工绩效考核标准表

部门负责人绩效考核标准表

## 工作总结重要绩效篇六

过去的一年我们克服困难, 积极沟通, 主要完成的工作有: 考核组根据各部门实际情况制定各部门绩效考核表x份; 制定考核计划安排表x份; 共召开考核组专题会议x次; 考核结束后形成相关报告xx份; 对各部门日常工作情况进行督察共xx次; 制定了各部门目标责任状并根据各部门工作重点制定年度重点工作; 调整了测绘公司的工作方式, 出台了新的工作机制; 过去半年多的绩效考核工作在不断学习和实践中取得了一定成绩。

悉心研究, 创新改进, 合理制定各部门考核表

20xx年x月, 考核组先后多次召开考核专题讨论会对各部门工作流程、日常业务和核心业务进行了重新调整[x月x日, 董事长与各部门及下属公司签订了《工作目标任务责任状》, 为

绩效考核工作奠定了良好基础。考核组针对各部门提出的业务整改意见及时进行沟通，对符合要求的意见合理采纳，结合公司实际情况合理安排。经过仔细分析、讨论研究，考核组重新修定各部门在20xx年的工作重点和权重，为公司9个部门及下属公司量身制定出年度考核表，并且对照去年做出了相应的调整：如物业公司的工作重点放到物业费收缴和业主满意率以及减少亏损方面，例如对垃圾清运过程费用过高的管理漏洞做了周密细致的调查处理，帮助物业公司建立了新的运输机制，每年可为公司节约资金约xx万元左右；建议项目管理部对珑湖工地外围进行封闭性管理提出相关意见；xx项目部的重点工作放在珑湖样板房、沿河景观及xx项目的其他施工材料方面，如对xx项目的外墙抹灰工艺粗糙，考核组提出了改进意见；将测绘公司的收费任务提高到xxx万元□x月份，改进测绘公司的“大锅饭”工作机制，实行计件工资，提高了对内部管理、测绘质量、服务态度、客户回访满意率等方面的要求，激励了员工的工作积极性□x月份，考核组按时验收德馨珑湖沿河景观带及样板房的.精装修完成工作。

扎实工作、遵循公平公正，认真做好每个环节的考核任务

考核组每位成员都能够顾全大局、任劳任怨、全身心扑在考核工作上。有时候考核工作忙到中午吃饭还没有结束，我们坚持不搞形式主义，考核过程中，从学习笔记、出车记录、环境卫生到目标任务等，都根据考核表认真考核每项工作的完成情况，各个环节逐一落实，不放过每个细节。在扣分或者加分项目将原因告知各部门，让大家消除疑虑。在抽查过程中，遇到没有做好的工作我们更是慎之又慎，将存在的问题当面与各部门人员沟通，并做好相关笔记和照片采集工作。考核组每位人员都能够克服困难毫无怨言，尤其是到物业公司和xx项目部考核的时候，天气炎热，考核组坚持步行，到每个物业站和工地样板房进行实地考察，不放过每个卫生死角、绿化细节和安全隐患。

可以说，一年的绩效考核工作是公平公正的，是符合公司实际情况的，考核组成员的综合素质进一步得到提高。成绩的取得更要感谢董事长给予的正确指导和大力支持；感谢各部门的积极配合。

绩效考核在我公司实行时间不长，我们一直也在不断学习和探索中，从中找到最适合于公司的考核办法。首先，在第一季度的考核中，我们发现自己的考察力度和抽查力度不够，比如有些部门在季度考核时无法收集到平时里完整的数据，个别项目评分标准不够明确，考核指标难于细化量化，这样造成在打分时衡量比较困难。发现问题后我们考核组及时解决问题，并且，给综合部日常工作扣分。在第二季度的考核工作中，由综合部牵头分别于四、五、六月先后多次对各部门日常工作的不定时抽查，并做好相关笔记，第三季度使抽查工作已经成为日常工作的一部分，发挥了较好的促进和激励作用。

其次，考核组成员对各部门专业知识了解不高，对一些检查工作没有衡量的标准，没有专业理论和实践经验做保证，所以在考核中会出现检查力度不深，问题定位不准确的情况。

1、继续发扬扎实肯干精神，学习新的方式方法做好与各部门间的沟通与引导工作，强化公司中层领导的绩效考核推行力度，完善绩效考核工作日常监督检查，全面细化、量化指标、严抓任务的时效性。

2、做好各部门间的团结工作，求同存异，完善自我，继续加大对各部门的抽查监督工作，对事不对人，不怕得罪人。一切为了公司的发展。借此机会，也要感谢各部门的谅解与配合。

总体来说□20xx年的考核工作取得了令人满意的成绩，在以后的绩效考核工作中，我们有信心有决心在公司董事会的领导下，及时收集职工意见和建议，相互沟通，做好解释、协调

工作，使公司的绩效考核工作更上一层楼。

## 工作总结重要绩效篇七

我们经常遇到类似的问题，招聘广告打了几个礼拜，一直没有招到合适的人；培训工作做了很多的准备，但具体的培训实施总是被一些突发事件所推迟；考核工作只是片面的打了一个考核分，但是绩效沟通却一直因为时间关系没有做……人事部门所开展的所有工作，都足以让hr们忙的焦头烂额，但是最后的绩效却往往被别的部门所左右。

因此，作为公司的hr 要经常反思两个问题：一个是我们所开展的工作能否为公司产生绩效，带来价值；另一个需要反思的是我们近段时间的工作是否为企业带来了绩效，带来了价值。

我们评价人事部门的工作绩效，不是看部门的人员加了多少班，工作多么的繁琐和辛劳，而是这个部门切实为企业引进了多少人才，组织了哪些精彩的培训或活动，推动了哪些重大事项等等。如果没有这些产生绩效的实际工作，我们就不能阻止别人说人事部门是一个只做一些琐碎事情的可有可无的部门。

为了更形象的说明人事部门的工作绩效问题，我们就以公司人力资源部组织大家到庐山旅游为例，来看看不同的`hr`为企业带来的不同的绩效价值。

b公司的hr也是非常的高兴，她找到了一个在当地颇有口碑的旅行社，谈一个合理的价格，并签署合同，让旅行社全权负责所有人员的旅游景点门票的购买、观光旅游车的安排、午餐的安排、住宿的安排、人员保险的购买等事项。这位hr同时善于利用组织的力量，她把公司的全体员工按部门分成八个小组，并任命小组中最有威信的人担任组长。在出发之

前，她又召集各组的组长开会，将旅游的注意事项，每个景点的人数汇报、晚上住宿房间的安排等事项都与各个组长沟通协调好。旅游过程中，各个组长都尽职尽责，同事们玩的都很尽兴。这位hr呢，也在轻松愉快的氛围中渡过了三天的美好时光。

c公司的hr一直对绩效有着深刻的理解。他认为，公司好不容易举行一次旅游，应该让这次旅游活动为公司产生最大的绩效价值。经过几番思考之后，他突发奇想的为本次旅游设置了一个主题“c公司庐山学习之旅”，并提出“营造新风貌，塑造新团队”的口号。他同样找了一家非常有口碑的旅行社，将所有后顾之忧全都包给了旅行社，然后就开始精心设计起本次异样的旅游活动来。出发前，他组织召开“庐山学习之旅”动员会，借助庐山的历史资源优势，大力宣传庐山历史中的学识气息，比如，古有朱熹讲学的白鹿书院，近有党中央政治会议的庐山遗址，这些都加强了开展本次庐山学习之旅的意义。然后他将全体员工分成八个小组，让大家推举每一个组的旗（公司司旗）手。八名旗手到台以后，分别向大家宣誓保证在整个学习之旅中，保护司旗，负责各自小组成员的安全问题。最后，这位hr隆重地进行了授旗仪式。旗手们从大家的掌声中庄严地接过司旗，同时也接过了一种使命和一种责任。为了更能体现本次活动的主题，这位hr还在旅途中精心安排了有关公司理念、公司文化及各部门业务知识的抢答题活动，并为获胜人员准备了精美的小礼品。就这样，四个小时的旅途中，大家在愉悦的氛围中接受了一次了最有创意的培训。三天的旅游过的很快，回到公司后，大家久久回想着这次别开生面的学习之旅。

不同的hr 将相同的工作发挥到了截然不同的境界 a公司的hr虽说为公司省了点钱，自己也苦不堪言，但是所组织的活动对公司来说产生的是负绩效，那位被遗忘的同事估计将此次旅游人生中最痛苦的回忆 b公司的hr动用了组织的力量，自己非常轻松，玩的也很开心，产生的绩效也非常的



错□c 公司的hr将本次旅游赋予了学习的意义，并提出了响亮的口号，通过授旗仪式，大大增加了员工的荣誉感，并召开的知识问答，将培训跟旅游完美的结合在一起，他为企业产生的绩效价值是最高的，也是最让公司员工难以忘怀的。

a公司的hr□即便他们很累，但他们是不合格的，属于三流从业者□b公司的hr□他们善于组织大家，既轻松自己，又产生良好绩效，属于二流从业者□c公司的hr□将人事工作发挥到极致，属于一流从业者。