

最新绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核 工作总结(实用10篇)

总结是对过去一定时期的工作、学习或思想情况进行回顾、分析，并做出客观评价的书面材料，它有助于我们寻找工作和事物发展的规律，从而掌握并运用这些规律，是时候写一份总结了。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的总结吗？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇一

中共甘溪镇委员会

二00八年度绩效考核工作总结

一、加强领导，充分提高对实施绩效管理工作重要性的认识。

绩效管理是运用科学的方法、标准和程序对管理对象的绩效和实际工作作出综合评价，并采取行之有效的措施，促使管理对象不断提高业绩和效能的新型管理模式。推行绩效管理是落实科学发展观和“三创”精神的具体实践，是创新行政管理方式的有益探索，是推动全镇经济社会突破发展的迫切需要，是转变干部作风、激发发展活力的现实途径，也是完善目标责任制考核、推进各项工作落实的有效途径。为此，我镇在实际工作中着力通过三点予以强化。一是建立机构，加强领导。成立了由镇党委书记李荣明同志任第一主任，镇长谢凯同志任主任，纪委书记向宗辉同志任副主任，各分管领导为成员的绩效管理考评委员会，全面负责全镇的绩效管理工作。二是明确责任，加强配合。要求各村、各单位主要负责人切实履行好第一责任人的责任，对本村、本单位的绩效管理工作负总责，确保绩效管理的各项指标任务落到实处。三是加强监督，严明纪律。绩效考核工作领导小组办公室定

期对各村各单位绩效指标落实情况进行监督检查，并实事求是地予以记录、通报，确保此项工作顺利开展。

二、创新形式，扎实开展绩效管理工作。

(一)明确职责，健全管理体制机制。

实行分组管理和单位管理相结合的管理体制。将全镇干部分成六个工作组，即：党建及综治工作组、工业及基础建设工作组、计划生育及社会事业工作组、扶贫及农业产业建设工作组、财税和创收工作组、机关后勤服务工作组，各由一名科级领导任组长，相关单位负责人任副组长，相关干部为成员，接受工作组管理。同时，各干部还要兼顾自己的分管工作和业务工作，接受单位管理。

(二)结合镇情，制定科学的考核办法。

考核办法共分为镇对村考核，镇对单位考核，镇对科级领导考核，镇对驻镇单位考核四项，均实行百分制考核。镇对村考核。主要考核经济发展、社会管理、党的建设、社会稳定四项，年终按照考核方案统一组织检查，同比例增减分数，加分最高不超过该项分值的20%，附加分最高不超过3分，计算出各村最后得分。用全镇村干部总工资除以全镇各村总得分(高于1500人、2000人的村基础分各乘以1.042和1.083)再乘以各村得分，求得各村干部工资总和。然后按照各村干部民主测评得分计算出村干部个人工资。镇对单位考核。考核范围为镇机关内设办公室，即：党政办，经济发展办、社会事务办、基础设施办。以及镇属各单位和部分驻甘单位，即：财政所、农业综合服务站、计划生育服务站、文化综合服务站、社会保障服务站、司法所、畜牧兽医站。主要考核各单位联村工作、业务工作、单位管理、党的建设和对外宣传，严格按考核方案检查赋分。其中，联村工作考核得分占干部绩效得分的40%，单位业务考核得分占干部绩效得分的40%，单位管理、干部学习、作风建设等占绩效得分的.20%，计算

出干部绩效总得分，同比例计算出各干部的绩效工资。镇对科级领导考核。考评范围镇党委、人大、政府正副职领导。主要考核各科级领导的分管工作、联村工作及个人学习。其中，分管工作占绩效得分的60%，联村工作占绩效得分的30%，个人学习及出勤占绩效得分的10%，计算出绩效总得分，同比例计算出各科级领导干部的绩效工资。镇对驻镇单位考核。考核范围为甘溪初中、甘溪中心校、大岭九年制、中心卫生院、烟站、供销社、供电所、信用社、派出所、法庭、交-警值勤室、工商所、国土资源所、电信支局、邮政支局。主要考核工作配合、社会评价、干部学习及业务工作四大项。其中，工作配合占20%，社会评价占20%，干部学习占10%，业务工作占50%。考核结果一是以文件形式抄送县级相关主管部门，下发各村各单位。二是作为镇党委、政府年度评先评优的主要依据，其中优秀5名，良好5名，以分数高低确定。

以上同时实行奖励加分。如单项工作或干部个人获得国、省、市、县奖励，直接往干部绩效总分中各加5、3、2、1分。

(三) 实事求是，注重资料收集和实绩考核。

镇绩效考核办公室用定期和不定期相结合的办法，加强对各村、各单位、干部职工的阶段性工作和全年工作进行考核。一是每季度对干部的履职情况、绩效考核目标完成情况进行定期考核；二是年终组成联合工作组，对全镇所有行政村、单位、干部职工全年绩效考核目标完成情况进行综合考核；三是和当前重点工作相结合，在重点工作结束后及时予以考核，今年共对烟草面积落实、蚕种发放、蚕桑建园、蔬菜建园、烟叶收购、防汛防滑等阶段性重点工作进行9次考核。镇绩效考核办公室及时对考核结果进行汇总，算出分值，整理装袋，并将结果以书面形式告知被考核对象。

(四) 客观公正，加强对考核结果的运用。

对村、对单位的绩效考评结果将作为评先创优的重要依据，

对位于全镇一二三名的，分别奖励900、600、300元。对干部的绩效考评结果与年终一次性奖金和工作津贴相挂钩，与干部评先评优相结合，严格奖惩兑现。对绩效平庸和工作落后的干部实施责任追究，促使其不断改进工作方法，提高工作效率。

四、实施绩效管理一年来的经验及体会。

一是任务更加具体，分工更加明确。全镇领导、干部，以及各村、各单位的岗位职责和目标任务更加明确，受管理对象有了奋斗的目标和无所事事的压力，从而都能按照分工自觉完成本职工作，有效地避免了有事没人干、有人没事干以及互相推委扯皮或者工作“一窝蜂”现象。二是责任更加夯实，任务落实更加有力。对照绩效考核目标，广大干部的工作责任心进一步增强，工作动力进一步提高，进取意识、服务意识、岗位意识明显增强，促进了全镇整体工作上台阶。三是管理更加高效透明。实施绩效管理以后，使干部管理变得有章可依，有规可循，有效避免了干多干少一个样，干好干坏一个样，干与不干一个样，从而使奖有所依，罚有所据，使干部管理条理更加清晰，过程更加规范透明。

我镇实施绩效管理工作一年来，工作效率明显提高，工作成效更加显著，管理更加高效透明，有力地推动了经济社会各项事业的持续快速健康发展。但是对照的要求，还存在着考核不具体，奖惩不及时，制度不完善等不足。2014年，我镇将进一步加强领导，夯实措施，不断学习，加强改进，不断探索和完善绩效管理工作的方式方法，为推动镇域经济社会突破发展做出更大的贡献。

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绩效考核工作总结。

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇二

总结是在某一时期、某一项目或某些工作告一段落或者全部完成后进行回顾检查、分析评价，从而得出教训和一些规律性认识的一种书面材料，它可以促使我们思考，为此要我们写一份总结。我们该怎么写总结呢？下面是小编为大家收集的绩效考核工作总结，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

- 1，部门kpi指标考核(tp)[]部门的绩效考核本身的难度系数较高，再加上本次kpi指标的设计还不是十分到位，所以本次只收集到部分数据，这些数据只能从侧面反映部门的部分工作，暂时还不能全面反映一个部门的绩效，所以本次部门kpi的收集情况给下一步的工作提供了宝贵的实践经验。下一步的考核工作重点之一是继续改善与优化部门kpi的考核。
- 2，岗位工作目标考核(ip)[]各个部门在公司总目标分解的基础上将部门目标进行分解，变成员工的个人岗位工作目标，在每个月初部门经理帮助员工制订员工的个人工作目标，月底就该员工的工作目标的达成情况进行考核，从三个月的ip考核试行情况来看，各职能部都通过此项考核有效的推动了员工个人工作目标的达成，有效的传递了部门工作压力，提高了工作效率，同时带动了公司工作目标与计划管理，所这部分考核是基本有效的。
- 3，员工工作能力评估(cp)[]职能部经理的cp考核是通过多维度(如：从目标、指导、沟通、对上司的支持、对直线部门扶持等几个方面)多角度(上司、下属、内部客户)进行的;职能部员工的考核也是多维度的(工作能力、合作与沟通能力、对上司的支持与配合、个人的学习与自我发展能力)，并采用的是上司直接考核的方式，从最后的数据的收集结果反映，职能部cp考核较为客观的反映了员工的能力水平，这一部分的考

核是有效的。

4, 员工工作态度评价(at)[]员工的工作态度是员工日常的工作表现和行为。这种行为和表现在我们公司主要体现在员工对工作的投入程度上, 这部分的考核数据主要来自于员工加班时间, 所以这部分考核众数据的来源上可以非常准确的反映一个员工工作态度即他对工作的投入程度[]at考核也是有效的。

试行中存在的主要问题:

1、考核本身设计问题

做为考核本身来讲它的运行需要健全的'人力资源系统, 比如有科学的、相对稳定的组织结构;经过科学的职位描述与评价的职位体系、公正、科学的量化手段等等, 这些正是我们所缺乏的, 同时也说明我们实施考核的人力资源背景相对薄弱。绩效考核体系相对公司来讲是一个新事物, 新事物必须实践必须经过一个在公司试行, 在磨合与改善中找到最适合我们的解决办法的过程, 主观上, 我们在设计某些指标时, 考虑的还不是十分周全, 某些流程与指标还不是十分到位。所以从客观与主观上讲在本次考核体系的某些设计方面还不是十分到位, 比如部门tp的设计暂时无法收集到完整的数据, 目前人力资源部正在按照新的部门tp操作形式协助各部门制订下一季度工作目标。

2、沟通问题

通过三个月的考核试行, 我们认为考核实施操作过程中的关键问题是被考核者与员工之间的沟通与互动问题, 如果一个部门经理在帮助员工制订个人工作目标的时候不与员工进行充分沟通, 过程中没有引导与协助, 最后的考核结果没有在与员工充分沟通的基础上提出工作改进点, 那么最后的考核结果肯定是失效的, 就不会起到绩效改进的作用, 从本次考核试行来看, 部分考核数据的失效是由于这一问题而产生的,

被考核者与员工之间的沟通与互动是我们考核具体考核结果是否有效的问题关键所在。

3、认识问题

根据以往考核试行经验，部分员工在认识上还不是十分到位，他们认为本次考核还会象过去一样只是走一个形式，所以从思想上还不够重视。另外在考核实施过程中，认为考核无非就是考倒员工，给员工找麻烦，或者说是走过场，给他们的工作增添许多不必要的麻烦等等，这些负面的认识误区使员工在操作中会产生明显的抵触与排斥情绪。

4、推动问题

考核在没有形成习惯之前，考核推动仍然是一个很重要的问题，考核的推动除了人力资源部的强力推行之外，中高层领导的强力推动是关键问题，本次职能部考核试行部门较少，推动问题不是十分明显，但如果在全公司全面推广的话，推动问题则是整个考核体系全面推行成败的关键。

针对以上问题，下一步人力资源部的主要解决办法如下：

1. 探索与改善，在实践中不断的优化考核体系；
2. 通过引导培训，逐步的导入考核理念，逐步形成考核习惯；比如：最近的的目标管理培训，及针对物流系统经理层与员工层的二次引导培训。
3. 加强沟通：人力资源部加强与试行部门之间的沟通与引导工作，并通表格或其它各种方式引导部门经理与员工之间的考核沟通与互动。
4. 强力推行：以人力资源部牵头，自上而下强力推行，其中的关键是中高领导的推行力度，所以人力资源部的工作重点

就是：加强绩效考核系统面向中高层管理者的推销工作。

5. 与绩效挂钩，有与绩效挂钩，才能充分引起员工的重视，也才能够充分暴露一些原来无法暴露的问题，然后通过调整达到考核体系不断优化的结果。最终考核体系才能真正达到激励员工不断改进绩效的作用。

建立并全力推行有效的、切合公司实际的绩效管理系统，工作思路：

1. 职能部的考核试行结果证明该系统是有效，能够实现公司向目标化管理方向发展(5-7月)。

2. 9月份人力资源部将着手对该绩效考评系统进行全面客观地评价，并提出在物流系统推行的具体措施。并同时开始进行前期的培训与引导工作。

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇三

20__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)小学入学率99.88%，初中入学率89.29%；小学辍学率1.86%，初中辍学率5.71%。

(2)认真贯彻义务教育阶段小学就近面试入学制度，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，

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇四

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。

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇五

对过山瑶聚居点福瑶村委进行了新农村示范点建设：升级改造了一个民族文化广场；修整了广场周围的农户庭院，水泥硬化地坪；在全村及各农户庭前屋后实施美丽生态乡村绿化美化工程；建设了1.2公里的环村道路和0.9公里的入户路；实施了村庄亮化工程，在村内主干道及环村路两边安装路灯12盏；发展特色农业产业，打造了一个千亩甜茶叶种植示范基地和一个千亩黄栀子种植示范基地；雷家至平山近6公里山路正式开始修建并在平山建设了一个瑶族传统文化教育传承点等。在积极建设各项民族村屯基础设施的过程中发动了群众，凝聚了民心，极大地团结了山区瑶民的感情，为民族

团结进步创建工作打好了基础。

一是积极挖掘瑶族传统文化、节庆文化，于今年的正月十五举办了一次大型的瑶族传统“盘王节”活动，活动吸引了国内外近1.5万的游客前来参观，既大力宣传发扬和保护了瑶族的传统文化，也带动了当地的旅游经济小高潮。二是鼓励和帮助升级建设四冲佳瑶民俗文化乡村旅游合作社，引导合作社把民族文化的内驱力注入产业发展，以建设民族文化风情园为中心，通过实施民族风寨门改造、建设民族活动广场和文化长廊、园区绿化美化工程、亮化工程、建设环园道路、娱乐设施建设、瑶族饮食文化传承等11个项目，宣传瑶族文化和原生态自然环境特色，以打造民族文化遗产基地建设助推乡村旅游业及特色农业（园区土特产经营）的发展，促进农民增收。三是继续完善骆口自然村民族统战基地建设，充实瑶族文化展览室、建设同心文化阅览室等，目前已专门邀请桂林市设计团队主持升级改造，初步方案已形成，正待进场施工。四是投资百万在进乡主要道路建设了一个特别设计的瑶族寨门，进一步突出了瑶族乡的特色。

通过举办多种形式的活动，大力加强中国特色社会主义民族观、党的民族政策和“三个离不开”思想原则的宣传教育，提高少数民族群众的思想政治素质。另外还组织实施“瑶汉一家亲”活动，利用传统节日与少数民族群众交流，积极开展座谈、走访活动，多接触少数民族干部、知名人士，以增进感情，了解民生民意，巩固了平等、团结、互助的社会主义新型民族关系。

虽然今年的统战“一乡一品”工作取得了一些成绩，但也还存在一些问题：一是对发展统战“一乡一品”工作的重视不够，工作力度不大，尤其是投入力度不大；二是“一乡一品”规模不够大，基本无突出特色品牌。下一步要做到以下几点：一是高度重视发展“一乡一品”，大力推进民族团结进步创建工作；二是明确工作重点，突出抓好关键措施落实，要从资源、产业、市场、品牌等实际出发，制定发展“一乡

一品”的规划，明确发展目标和思路，整体推进“一乡一品”工作。

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇六

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。

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇七

一、星光灿烂工程

建立促进激励机制的多元评价体系，是我校长期坚持开展的一项活动。我们相信每个学生在某一方面或某几个方面都有特长，都有闪光点，我们要求教师每时每刻都注意发掘、引导学生树立自信，全面发展，并尽可能多地给学生提供展示的机会和平台，与开展的多种主题活动相结合，取得了较好的效果。

我们的评价是多层面多角度的。

1、学校层面：开展丰富多彩的主题活动。

(1)、与语文大读写紧密结合而开展的“我爱读书”活动，让学生尽可能多地阅读课外书籍，填写读书汇报卡，由此评选出了“读书之星”。我们正在筹划“我爱写日记”演讲活动和期末优秀学生作文征集活动。(2)、与课程评价相结合的评价卡，以星级+评语的形式实现了对学生各级课程的综合评价。由综合实践（研究性学习）、地方课程（国学启蒙）、校本课程三个领域的教师负责对学生的三级综合课程进行评价，根据评价内容进行自我评价、小组互评和教师综评三个层次的星级和评语评价。(3)、与学生习惯培养、能力发展相联系的小金星卡。由班主任和任课教师根据学生平时的表现，组织学生进行周评、月评，弱化学科成绩，强化学生的习惯培养和能力养成。

2、家庭层面：促进家长对学校的了解对学生的关注。

(1)、以《给学生家长一封信》的形式让家长了解新课程改革，宣传教育新理念，并且反馈回家长对新课程的理解和意见。

(2)、为挖掘和培养学生的自信心，加强与家长的联系，开展了“家校联系卡”，由家长根据学生在家庭中的表现，推荐学生参加“**之星”的评选活动，由班主任组织学生进行评定。

(3)、作为校本教材的补充和拓展延伸，我们举行了感恩主题教育，印制了“孝心卡”，有家长的评价和自己的感悟，并据此评选出了“光明小孝星”。

3、学生层面：

(1)、写出自己每次的得星感悟和今后的努力方向。(2)、对自己的表现进行自评。

(3)、收集整理自己最满意的各种作品，见证自己成长的脚步。

二、校本课程的开发

根据学校实际，我们决定通过校本课程开发这个支点，全面推动学校的各项工作。主要通过筛选、改编、补充、拓展原已编写的校本教材和新编教材的方式，配合以主题活动的开展，让学生通过学习、参与活动、参与评价、抒发感悟等形式增强兴趣、整合知识。

校本课程内容包括：“学会感恩”“绿色环保”“珍爱生命”“增强自信”“热爱家乡”“文明礼仪”等。

本学期结合校本教材，我们主要进行了“学会感恩”“绿色环保”“珍爱生命”“增强自信”“文明礼仪”的主题教育。

1、学会感恩：（1）进行了感恩教育动员大会，由刘校长做了动员讲话；（2）拟定了感恩教育活动倡议书和致学生家长一封信；（3）进行了“难忘母恩”主题班会评选活动；（4）举行了“感恩文艺汇演”；（5）印制了孝心卡，评选出了“光明小孝星”。（6）、进行了感恩征文与演讲比赛。

2、珍爱生命：（1）结合安全教育，进行了珍爱生命系列讲座，从心理健康、远离网络、注意安全、健康成长等方面进行教育。（2）举行了珍爱生命征文比赛和演讲比赛。（3）进行了珍爱生命绘画评比。（4）编写了珍爱生命教材。

3、增强自信：（1）进行了有关增强自信心的讲座。（2）设置了“家校联系卡”，由家长根据学生在家庭中的表现，推荐学生参加“**之星”的评选活动，由班主任组织学生进行评定，学生写出了自己的得星感悟。（3）以金星卡的形式评定记录学生某一方面的成功之处。

4、文明礼仪：（1）发出了“文明伴我行”活动倡议，主办了一期“文明在我身边”校报；（2）进行“我与亲人讲文明”征文比赛；（3）举行了告别不文明行为的签名活动；（4）开展了文明用语的征集活动；（5）组织下发了文明歌谣；（6）开展了文明礼仪主题班会活动；（7）组织评选了“文明礼仪之星”活动；（8）组织了文明礼仪知识竞赛。

5、绿色环保：（1）向全体师生发出“珍惜资源保护环境”倡议并主办了一期校报；（2）举行了征文活动；（3）进行了相关主题的书画比赛；（4）开展了致家长一封信活动；（5）组织“环保志愿者”活动，成立志愿小分队；（6）组织了“告别白色垃圾”签名活动；（7）编写了绿色环保教材。

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇八

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检工作，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面试入学制度，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，

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇九

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

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大，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。

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。

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。

绩效考核亮点汇报材料 村绩效考核工作总结篇十

多年来，我院多方筹集资金，先后改建了病房楼，购置了核磁、ct、彩超、大型生化仪等设备，满足了农村群众的多层次医疗需求，同时对检查实行限价、限次，并对同级及以上医院的检查结果互认，避免重复检查，有效减轻了农村患者负担。优化急救服务，开展便民服务。对急危重症病人应先抢救、后结算，确保及时施治；改进住院服务，合理配置护士人力、实行责任护士制度，以“技能好、会沟通”为重点，实行“优秀护士带科室、优秀科室带全院”。并组建了志愿者服务队，每月2次到辖区各村开展义诊活动。推进“三合理”住院，即合理检查、合理用药、合理治疗。坚持因病施治。继续开展医务人员“三基”抽考，大力推行单病种付费，促进医疗质量管理向科学化、规范化、专业化、精细化发展。

设立医德奖惩制度。以正面教育为主，培养和树立先进典型，全院各科室均设立医德标兵，以科室为单位，每月1次开展了宗旨意识、职业道德和纪律法制教育，引导广大医务人员树立良好的医德医风。建立了医患沟通责任人制度，多与患者接触，多用通俗语言，住院患者主要由责任医生、责任护士负责沟通，手术患者术前、术后由主刀医师沟通，门诊患者有接诊医师负责沟通。使农民患者也能明白自己的疾病详情，更好的改善医患关系。

**县第二医院