

工作实绩考核情况总结(通用5篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。大家想知道怎样才能写一篇比较优质的总结吗？下面是小编为大家带来的总结书优秀范文，希望大家可以喜欢。

工作实绩考核情况总结篇一

本人作为一名医务人员，恪守行医准则，牢记为人民服务的信念，在临床工作中热忱服务患者。坚定正确的政治方向，坚持四项基本原则，忠于社会主义医疗事业。遵守医院规章制度，遵守卫生局下发的各项行医规范，坚决抵制医疗行业中的不正之风，不利用职务之便谋取私利。不做损害患者利益的事情，不做损害医院的行为。对待患者一视同仁，为患者多考虑，节约医疗费用，不开大处方、不开多余检查单，合理控制医疗费用，合理用药，让患者得到最好的服务，为患者谋福利。

作为年轻的医师，业务上有待于提高，因此在临床工作中认真虚心向上级医师请教，同时结合书本知识来巩固自己所学。在平时的工作中，经常上门诊上认真学习高年资医师坐门诊如何处理患者，并经常请教不能理解的地方，做到不耻下问。在病房中认真管理床位病人，及时观察，及时调整用药等，学会在实践中提升自己。注重平时的业务学习，按时参加卫生局、医院组织的各项学习活动，保持知识的持久更新。

在平时工作中分管xx□与下属各个科室负责人通力合作，分院的业务每年都有一定的提升，同时注意协调好科室之间、同事之间的关系，让大家在愉快、融洽的环境下工作。

作为一名年轻医师，将来的道路还很漫长，我将在自己的岗

位上对待管理工作认真负责、对待临床工作兢兢业业、恪尽职守，努力做好一名合格的门诊医生。

工作实绩考核情况总结篇二

浅析监狱警-察绩效考评机制的创新及实现途径

全面提高教育改造工作质量，把确保监狱安全稳定作为监狱工作的“首要任务”，把刑释人员重新犯罪率作为衡量监狱工作的“首要标准”是新的历史时期党和国家赋予监狱机关和监狱人民-警-察的历史使命。通过创新监狱警-察绩效考评机制，解决绩效考核与队伍建设发展方向不适应的问题和环节，把监狱警-察的思想观念、执法行为、评价体系和用人机制统一到新任务新要求上来，是实现监狱工作规范运行的客观需要和必然选择。

一、科学分析监狱警-察绩效考评现状

(一) 人本理念的确立亟需创新监狱警-察绩效考评机制

科学发展观的核心理念是以人为本，监狱工作贯彻落实科学发展观的主要体现是把改造人放在第一位、提高教育改造质量、保持监狱安全稳定，最大限度地增加和-谐因素，最大限度地减少不和-谐因素，为构建社会主义和-谐社会和维护社会大局稳定发挥应有的作用。创新监狱人民-警-察绩效考核评价机制，有助于调动监狱警-察的积极性和创造性，发挥监狱警-察主体作用，突出教育改造中心任务，更好地把以人为本理念应用于警-察管理和教育改造工作实践，加快创新教育改造机制方法，实现公正文明执法目标，促进服刑人员自我改造机制形成，最终实现维护监狱安全稳定、提高教育改造质量的目的。

(二) 首要标准的提出亟需创新监狱警-察绩效考评机制，提高

教育改造质量是监狱工作服从党和政府工作大局的具体体现，是落实“首要标准”的具体措施，也是新的历史条件下监狱工作科学发展的必然要求。创新监狱警-察考核机制，有助于引导和培养知识型、专业型、技能型监狱警-察队伍，改善监狱警-察队伍知识结构，科学规划人员布局，合理分配使用警力，建立以服务教育改造为中心的考核导向，完善以提高改造质量为内容的考核标准。对培养和使用专家型教育改造人才、提高教育改造质量具有积极的现实意义和指导意义。

(三) 队伍建设的发展亟需创新监狱警-察绩效考评机制

新时期党和政府提出把刑释人员重新犯罪率作为衡量监狱工作“首要标准”的明确要求。监狱警-察作为刑罚执行者，在思想观念、工作作风、素质能力、实际本领等方面与降低重新犯罪率的要求相比，还存在着不符合、不适应的问题。创新监狱警-察绩效考评机制是转变思想观念、提高素质能力，增强实际本领的重要手段，有助于打破利益分配中的平均主义、管理上的好人主义、考核评判上的模糊思维，有效地抑制机制上的障碍与弊端，构建集督察、考核、管理、教育、评判、利益分配为一体的队伍管理长效机制，是建设一支高素质、专业化、正规化教育改造队伍，为实现降低重新违法犯罪率目标提供强有力的人才保证和智力支持的重要途径。

二、现行监狱人民-警-察绩效考核存在的主要问题

随着“首要标准”的提出和监狱体制改革的深入推进，监狱职能进一步纯化，中心任务更加明确，对监狱警-察管理要求提出了更高的标准。监狱积极围绕服务中心任务、提高警-察素质能力、推动体制机制创新等目标对警-察绩效考核体系建设进行了探索和尝试，积累了不少成功的经验，同时也存在一些问题。一是惰性考核模式不同程度地存在。受传统考核模式的影响，多数监狱对警-察的考核停留在粗放型状态，考核结果不能客观全面反映警-察的工作绩效和工作状态、平时考核靠签到、年终考核靠投票、“工作是否有成

效、领导态度最重要等现象严重制约了警-察积极性、创造性。警-察绩效考评结构的设计简单化、片面化，测评环节上出现了要么“群众说了算”、要么“领导说了算”的极端化倾向，忽视了组织集中和群众民-主的相互补充、统一运用，催生了工作中的“好人主义”、“印象主义”、“拉票风”等不良现象。“干的好不如说的好，做的好不如人缘好的口头禅在一定程度上反映了监狱警-察对现行考核模式的诸多意见和不满。

二是重定期考核轻平时考核的情况突出。《公务员法》第34条：明确规定：“公务员的考核分为平时考核和定期考核，定期考核以平时考核为基础”。现实监狱警-察考核中，平时考核大多停留在日常签到和填写公务员平时考核手册层面上，对平时工作任务和工作日标的完成情况缺乏系统的衡量标准和记录过程，重形式考核轻实效考核的情况比较突出。考核工作习惯于“忙时放一放，闲时查一查”，有的单位一般是个人总结、领导打分了事。由于平时考核的不全面、不完整，年终考核结构片面单一，考核结果不够全面客观，缺乏足够的权威性和说服力，出现了诸多的意见和议论，考核激励作用不明显，甚至出现因考核结果不公影响警-察积极性的不正常现象。

三是岗位特征不明显，分类考核不到位。不同岗位的监狱警-察所承担工作量和责任大小不尽相同，目前从近年来部分监狱对警-察的考核情况看，考核指标的设计没有很强的岗位针对性和前瞻性，一些岗位工作没有被考核指标覆盖，一些衡量教育改造成果、提高教育改造质量的指标设计上脱节或缺失，量化标准各单位独立设计，缺乏统一标准。工作目标不明确、考核内容不全面、业绩评比不科学等成为警-察评价体系中的突出问题。考核操作中担任领导职务警-察与一般警-察、基层警-察和机关警-察的评价标准差异不明显或不全面，具体考核内容模糊或设计不合理，不能全面衡量工作差异标准，出现重勤绩考核轻德能考核，重考核结果轻考核过程，重基层考核轻机关考核，重个体行为考核轻职务行为考核，重个体考核轻团队考核等一系列问题。

四是激励手段单一，考核引导作用不明显。随着监狱经费全额保障政策的落实和公务员依法管理要求的提出，对监狱警察的奖励坚持精神奖励与物质奖励相结合、以精神奖励为主的原则。在考核结果的使用上，多数监狱停留在与年终评先评优挂钩的层面，激励手段单一，惩戒鞭策功能不明显，考核工作停留在程序化、形式化层面多。同时由于平时考核和定期考核存在脱节现象，平时考核的结果没有得到有效的衔接和应用，定期考核结果的科学性、全面性、针对性不强，以考核促工作，以考核调动警察积极性的作用不明显。

五是考核工作发展不平衡，重基层轻机关现象突出。从多年监狱考核实践可以看出，多数监狱对基层警察的考核无论从内容上、操作上比较全面规范，摸索了一套切实可行的机制方法。由于机关警察岗位分工繁杂，岗位可比性不强，阶段性、临时性工作较多，考核量化标准设计上有一定难度，虽与基层一同考核，但日常考核实施上存在操作层面的不便。多数监狱往往把考核的重点放在了基层岗位、基层警察身上，对机关警察采取粗放式的管理考核，平时考核工作主要依靠科室、部门去完成，由于在绩效评价的设计掌握上标准不一，具体操作上参差不齐，造成机关警察没有统一规范的评价标准，平时绩效的记录考评成为机关警察考核的“短板”。

三、创新绩效考核评价机制应遵循的几项原则，

(一)考核范围体现统一性原则

考核是实行管理的有效形式，对监狱警察同样适用，随着监狱体制改革的顺利完成，非执法类岗位逐渐减少，为警察的规范考核、规范管理提供了必要的条件。考核中，无论从事什么岗位，担任什么职务的监狱警察都承担着具体的工作任务，不论其资历深浅、职级高低、年龄大小，按照“有岗必有责、有职必履、有责必考核”要求把所有监狱警察纳入绩效考核评估体系，用“一把尺子”度量优劣。按照公务员考核要求，围绕提高警察岗位胜任度的考核方向，从德、能、

勤、绩、廉方面对警-察履行职责情况进行统一考核评判，使大作为有大绩效、小作为有小绩效、不作为无绩效。

在绩效考核标准的确定上，由于警-察岗位分工的不同，警-察个体所承担的工作任务差异很大，在制定绩效考核标准时要针对岗位特点，重点反映出岗位间承担工作量、工作风险、工作压力、责任大小等方面的差异，建立向执法一线岗位和机关重点关键岗位倾斜的'考核导向。基础分值标准设计上要体现出不同岗位之间的差距，构建责权利相统一的考核结构和考核标准；浮动分值标准要与警-察岗位特征相一致，反映出基层岗位之间、机关岗位之间、领导岗位之间的绩效标准差异，使考核标准更适用其岗位特征，突出可比性和可操作性。

（三）考核内容体现量化性原则

根据不同岗位监狱警-察所涉及的工作内容，把警-察的工作绩效、工作态度作为考核的主要两方面内容，其中业绩考核主要是对警-察承担岗位工作的成果和履行职务的直接结果进行考核，工作态度考核的重点是工作的认真度、责任意识、工作的努力程度、是否有干劲有热情、是否忠于职守、是否服从命令等。把这些综合表现量化为具体工作指标，细化考核内容，制定相应分值，明确基础分值和浮动分值标准，根据不同岗位民-警实际工作表现得出相应评价分值，找出工作努力的方向和目标差距，为考核工作开展奠定基础。

对监狱警-察的考核分为年终定期考核和平时考核，其中平时考核是定期考核的基础，因此对警-察进行绩效考核的重点是平时考核。平时考核侧重于对工作态度所反映的系列指标考核，重点对警-察履行岗位职责情况做出评价。平时考核只有坚持常态化考核，才能保证考核的公平与公正，才能将静态管理变成动态管理，才能强化过程管理，确保目标的实现。

考核结果的使用是建立警-察激励机制的关键，是推动抓考核

促工作的核心，考核结果能否正确使用决定了考核工作的成败。在抓好考核标准设计和严格考核过程的基础上，重点做好考核结果的科学使用，把平时考核结果和年终考评结果统一运用，与警-察的直接利益挂钩，作为确定年度考核等次、晋升职务职级、授予荣誉奖励的重要依据，通过与国家公务员有关法规制度衔接，把年度定期考核作为调整公务员工资的依据。引入惩戒机制，对考核结果不佳者做出惩戒，把平时考核和年度考核结果与通报批评、扣发岗位津贴、离岗培训和辞退惩处结合起来，充分发挥考核工作的激励惩戒作用，做到奖惩分明。

四、实现监狱警-察绩效考评机制创新的途径与对策

监狱警-察作为国家公务员的部分，在警-察管理考核工作中要充分体现依法管理、规范管理的要求，做好与《公务员法》、《监狱法》、《人民-警-察法》等相关法律的对接，使考核精神体现法律要求，使考核内容体现岗位特征，使考核要求符合工作实际，使考核目标促进监狱工作。通过考核工作的机制创新、制度创新、模式创新，突出解决考核工作中的“领导意志”、“票决模式”等极端化、简单化、惰性化问题，建立科学、全面、客观的警-察绩效考评体系。

(一) 创新警-察绩效考评机制的前提—规范机构设置和岗位编制

随着监狱办社会、监狱办企业占用的部分警力逐步得到压缩和释放，监狱刑罚执行功能得到全面加强，执法类岗位和人员得到强化。监狱机构设置和警-察岗位设置要充分利用监狱体制改革的有利时机，推进监狱警-察分类管理的探索与实践，优化警力资源配置，使机构设置和警力结构更加符合新时期监狱工作新特征、新期待，为监狱警-察队伍正规化建设打下基础，为考核工作的规范运行提供条件。一是面对监狱工作发展的新特点，结合监狱押犯特征，建立监狱统一的工作机构、岗位编制和运行机制，规范机构设置和岗位设置。二是

最大限度的压缩非执法类岗位机构，合并职能重叠的机构和人员，重点解决“因人设岗、以人定岗”问题。三是使监狱机构设置和岗位编制始终服务于回归监狱职能、突出教育改造功能中心任务，建立与监狱警-察分类管理体系相适应的配套机制。

（二）创新警-察绩效考核评价机制的基础明确岗位职责和岗位目标

考核需要目标，更需要标准。在规范岗位设置均基础上，围绕新时期监狱工作新特点新要求，监狱警-察的岗位职责和工作目标需做同步调整，使岗位要求和工作标准更加符合监狱中心任务。把岗位职责和工作目标实现情况作为警-察考核的重点作为提升工作水平的重要抓手。一是修订补充岗位职责相关内容。把有关提高罪犯改造质量的手段和方法作为岗位职责、岗位目标的内容和标准；二是明确工作目标，建立警-察履职履责承诺制度。通过双向确认、签定目标承诺书的形式把警-察岗位职责和工作目标明确化、清晰化，使警-察更加清楚工作任务、工作目标、工作职责和纪律要求，知道必须做什么、怎么去做、达到什么目标等一系列考核内容和努力方向；三是按照绩效考核常态化要求，坚持对警-察履行岗位职责过程的质与量进行经常性的评比、记录、公示，形成有效的激励鞭策机制，重点解决干与不干一个样，干好干坏一个样的弊端，形成千斤重担人人挑、人人头上扛指标的工作格局。

（三）创新警-察绩效考评机制的重点一科学量化考核标准

警-察岗位工作分工不同、任务不同、责任不同、目标不同，建立与工作范畴相适应的考核标准是需要重点解决的问题。首先建立百分制考核制度。把警-察担负的工作任务和工作过程细化、量化成数据，制定明确的奖扣分标准，根据警-察所承担的工作任务、工作量的差异确定不同的基础分值和评分标准；其次是合理确定考核内容组成结构。基层监区警-察按

照政工、管教、生产经营三方面工作分类考核，承担具体工作的科室和其他类似岗位警-察按照业务工作、基础工作两方面分类考核，根据工作重心合理确定各部分分值比例；第三是考核主体对照工作目标确定绩效标准，采用定性与定量相结合的检查 and 评估，客观评价警-察工作任务的完成和职能职责的履行情况，将宏观的事物变的具体，将复杂的东西变的简单；第四把警-察到岗到位、履职尽责、工作质量、工作效果用分数值的形式显示出来，定期公示考核结果，使勤与懒、好与差、奖与罚一目了然。

平时考核是警-察绩效考评体系的基础，日常考勤又是平时考核工作的基础。考勤数据是绩效考评体系链条中最基础、最原始、最重要的环节。要通过严格考勤确保警-察在岗在位，通过严格考核确保警-察履行职责。一是把电子科技运用到考勤工作中，充分利用电子签到仪、电子录像等设备检测和记录警-察的到岗到位及值班值勤情况，为平时考核工作开展提供“第一手”数据。二是成立日常考核组织。监狱、监区要建立固定的考核组织，由教育改造、生产经营、队伍建设、安全生产相关业务部门人员参与。监狱成立总考核组，由政治处总负责，对各单位开展考核情况进行监督、指导、检查、评比。各单位考核小组进行常态化运作，具体负责考勤数据和警-察履职情况的收集、记录、整理、统计工作：机关科室可采取：统一考勤模式，由政工职能科室或总值班室具体完成考勤任务，避免各科室单独操作的诸多弊端。三是建立考核组检查巡查制度，构建平时考核长效机制。

由监狱(监区)值班领导带领考核人员；定期不定期开展检查巡查活动，对违反纪律、违反制度的人和事及时处理，通过奖扣分的形式及时兑现奖罚，四是建立考勤结果定期公示制度。以月为单位，在适当的位置和范围内定期把警-察的应出勤天数和实际出勤天数公布出来，把警-察每月的各项学习、活动、工作及效果等量化考核得分公示出来，用直观的形式显示实际工作与目标工作的差距，发挥考核的鞭策激励作用。五是做好考勤结果的使用。把考勤结果与警-察工资结构中的

岗位津贴和值勤补贴挂钩，使出勤情况和相应的工资结构相一致，对达不到应出勤天数的警-察在扣除相应考核分的同时及时做出相应的处罚。

平时考核结果通过数据的形式逐月公示，虽然在分值上对警-察的月度表现有了显示。但在队伍建设上对弘扬先进、树立典型的引导作用不明显，应建立一种与平时考核结果相对应的有效管理形式——“警-察星级管理制度”，及时弘扬和肯定优秀警-察的先进业绩，起到典型带动、典型引路的示范作用。一是建立警-察星级管理评审委员会。由单位负责或主抓考核工作的领导负责，人员由考核小组成员组成。具体负责警-察星级评选、星级管理、星级奖励工作。二是出台星级管理实施意见，规定星级管理的评选原则、挂星等级、名额确定、评选办法、评选依据、奖励办法、宣传形式等方面内容。三是确定“星级管理”等级。警-察星级可分为金色、红色和蓝色三种，金色星是受到省厅局及以上级机关表彰的警-察；红色星是受到监狱表彰的警-察；蓝色星是部门或监区根据平时考核结果表彰的警-察，“蓝星警-察”名额一般单位警-察数的15%-20%。四是制作“警-察星级管理示意图，把单位所有警-察的照片和个人资料(入警时间、工龄、职务)显示到图版当中，以月或者季度为单位对警-察进行“蓝星级”评选，获得“蓝星”的警-察由评审委员会及时把蓝色星贴到个人照片下方。获得红色星或者金色星的警-察不受评选时间限制，按照获得表彰的时间及时粘贴显示。蓝色星级作为推荐红色、金色星级的主要依据。五是对星级警-察进行物质和精神的双重奖励。每月或者季度对获得星级警-察根据星级级别给予不同的物质奖励，在物质奖励的同时，在宣传橱窗里开辟“星级警官风采”专栏，对获得不同星级警-察的先进事迹和绩效表现给以文字和图片介绍，弘扬先风正气。

(六) 创新警-察绩效考评机制的核心——完善评价结构和评价模式

考核体系建设涵盖了各种层次、各个岗位警-察的工作，在评

价标准和考核结构的设计上要充分体现岗位特点和工作分工，综合评价警-察的工作态度和工作业绩，注重客观性、全面性和针对性，重点体现基础工作、群众认可度、工作能力、工作态度、工作效果等方面内容。一是按照公务员法要求科学确定考核结构和分值比例。主要包括平时考核、定期考核、民-主评议等项内容，基础工作的考核主要通过平时考核的形式实现，在公务员整体评估考核中占主要比例。二是通过民-主测评形式弥补平时考核的不足，实现群众认可度的考核。测评一般通过定期考核的形式实现，在整体考核结构中的比例可以按照30%左右标准设计。三是合理确定测评范围。为了提高测评的真实性和科学性，可设计为两个部分，一部分为警-察对警-察的测评，合理划定参与范围，在警-察个体之间展开。一部分为部门或单位领导班子对警-察的测评，由单位或部门领导班子成员根据平时掌握的情况对本单位每个警-察表现做出评价，弥补群众测评的局限和不足，两项测评分值各占50%，在总体评价体系中各占15%左右。

(七) 创新警-察绩效考评机制的基点——形成考核结果公开复议沟通机制

公开、阳光、透明、沟通是绩效考核工作的重要元素，是检验考核成效的重要标准，是推动工作、促进工作的关键环节。通过建立和完善绩效考核沟通反馈机制和复议制度，让考核结果更好的得到监狱警-察的拥护和认可。一是建立平时考核结果定期反馈制度。注意反馈形式的多样性，以警-察容易接受的形式进行，以收到好的效果为标准。平时考核按月操作，月底或下月初公示警-察考核结果，以直接公开形式进行；二是建立定期测评灵活反馈机制。测评考核一般以季度、半年或一年为单位进行，每个警-察的得票情况通过公示或书面反馈的方式灵活掌握及时跟进思想工作；三是建立考核结果复议制度。畅通考核组织与考核对象的交流渠道，确定复议期限，及时听取反馈意见，及时解决考核评价过程中的争议，使考核结果真正得到警-察的心理认同，起到帮助警-察找差距，鞭策警-察更努力的效果。

(八) 创新警-察绩效考评机制的关键一建立绩效评估使用机制

监狱警-察作为公务员系统的一部分，绩效评估的用途是很多的。一是用于报酬的分配和调整，这是绩效评估结果的一种非常普遍的用途，一般来说，为了增强报酬的激励作用，在警-察的报酬体系中。应当有一部分报酬与绩效挂钩的，可与警-察特殊岗位津贴、物质奖励挂钩。另外，薪酬的调整往往也由绩效来决定。二是用于职务变动和岗位的调整，绩效评估的结果可以为职位的变动提供一定的信息，警-察在某方面的绩效突出，就可以让他在这方面担负更多的责任，职务升降对警-察的激励作用最大，会影响到警-察的权利、荣誉、地位、级别、工资等一系列因素；三是用于警-察培训和发展的绩效改进计划，通过绩效评估，警-察知道自己在哪些方面具有专长，哪些方面存在能力缺陷，这种缺陷就是今后培训和发展的空间，绩效优秀的警-察可以得到更好的培训机会；四是与警-察年终考核和评优评先挂钩，激发监狱警-察的参与意识、荣誉意识和竞争意识，营造能干事、干成事的人有奔头，多干事、老实干的人有回报，不想干事、不干事的人受损失的工作氛围。

(九) 创新警-察绩效考评机制的难点一加强职务绩效标准考核

担任领导职务的警-察是监狱工作的贯彻者、执行者、推动者、落实者，其贯彻力和执行力决定了单位的工作成效。做好担任领导职务警-察绩效考核工作是创新绩效考核机制的关键环节，对监狱工作管理创新、制度创新将起到积极的示范推动作用。一是科学设计考核架构。根据公务员考核原则，把担任领导职务警-察的绩效考核按考核时限分为平时考核和定期考核，按考核内容分为基础工作和职务工作；考核形式包括定期考核和民-主评议。二是合理确定考核标准。对领导职务警-察的考核即要考核其个人行为，又要考核其职务行为。其中个人行为的考核，按照一般警-察的考核标准进行，主要考核其出勤情况、履行值班带班情况、参加集体活动或组织生活情况等单方面内容；对职务行为的考核，重点考核与其职

务管理范围内的单位和领域工作开展情况和完成情况，分管领域工作成效作为衡量职务行为绩效考核的标准；三是积极创新考核模式。对领导职务警-察的考核要充分考虑其工作范围的不同，确定“由谁考核、怎样考核”非常关键，注重操作的科学性和针对性。

基础考核和个人考核主要通过日常检查、巡查的形式由单位考核组织和业务职能部门完成；职务考核和定期考核主要通过定期检查和民-主测评的形式由监狱分管领导、职能部门负责人、单位警-察职工完成，根据干部管理权限确定具体的考核范围和人员参与范围；四是正确使用考核结果。考评结果科学使用是推动工作最有效、最明显的手段，通过建立奖惩配套机制，真正把担任领导职务警-察的积极性、主动性和争先创优意识激发出来。建立与职务提升、评先优相对应的激励措施，建立与通报制度、戒勉谈话、末尾淘汰相对应的惩戒措施，使激励鞭策机制成为领导干部队伍建设的重要推动力。

总之，通过实现监狱警-察绩效考评机制的创新途径，能更好地应对监狱体制改革不断深化，监狱警-察队伍建设出现的新情况、新问题，对于监狱工作适应新形势、完成新任务、实现新发展，具有重要意义。

一、绩效管理概述

所谓绩效管理，是指为提高工作绩效所实施的管理模式。绩效管理作为首先在企业兴起和应用的管理模式，其首次被引入政府管理是在美国，并取得较好效果。基于实践经验的总结，美国总审计署把绩效管理归纳为：“绩效管理是一个由相互补充的三大环节构成的动态过程，包括确定战略方向、制定年度目标和测度体系、报告绩效水平。”依据此观点，绩效管理主要包括以下三个部分。

（一）战略规划：让绩效管理有计划地实施

俗话说：凡事预则立，不预则废。开展绩效管理，首先要明确工作绩效“向什么方向提高”和“怎么提高”的问题。因此，战略规划是绩效管理的前提和基础。

1. 工作绩效“向什么方向提高”

关于这个问题，组织使命无疑是其答案。使命是组织的价值追求和工作核心，提高工作绩效必须以实现组织使命为最终目的。但是，由于使命是一个相对较笼统的概念，要保证绩效管理的可操作性，还需要确立相应的目标体系。因此，战略规划的第一步是要明确组织使命，并设立相应的目标体系。需要强调的是，目标体系是组织使命的延伸，必须以组织使命为核心来构建。

目标体系的内容包括两部分：一是战略目标，对应的是某一项工作职责；二是绩效目标，即为实现战略目标而对工作进行细化分解，要求必须是量化的、可直接测定的、以评估为基础的目标。量化，就是要用数据说话；可直接测定，就是数据可以被采集确认；以评估为基础，就是数据在纵向时间上有对比、在横向空间上有比较。之所以要对绩效目标的设立做出这样的要求，是为了确保绩效目标的明确性和可考核性。

同时，绩效目标的设立必须要具有可实现性，即在充分考虑各种制约因素后，对目标进行合理预期。用通俗的话讲，就是要“看菜吃饭”、“量体裁衣”。但是，考虑各种制约因素，并不是要一味强调客观困难、滋生畏难情绪，而是要对这些因素进行认真分析后，寻找解决办法，确保目标实现。

2. 工作绩效“怎么提高”

工作绩效的提高，既有赖于组织内部的紧密协作和高效运行，又会受制于一些外部因素。因此，战略规划的第二步，是要对影响绩效提高的内、外因素，设定针对性措施。在战略规

划阶段，由于这些措施主要是基于对未来可能性的分析，并设定的假设措施，因此往往采取思路性的表述方式。

影响绩效提高的内部因素，主要表现为资源配置使用水平。这种资源包括人力、财力、物力等有形资源，以及管理、信息等无形资源。针对性措施表现为资源配置使用手段，即为实现目标，如何更好地完善人事管理，更好地调配物力、财力，更好地理顺部门协作关系，更好地收集利用信息等。

影响绩效提高的外部因素，主要表现为外部风险。针对性措施表现为外部风险应对策略，包括影响因素有哪些、具体影响体现在哪里、应对策略是什么等。

（二）年度绩效计划：让绩效管理真正运转起来

总体来说，战略规划更多地体现为思路。而要把这种思路转化为实际行动，关键就在于规划内的每个年度。因此，年度绩效计划是战略规划在年度内的细化，是绩效管理的主体部分。

相对于战略规划，年度绩效计划存在以下不同：

1. 年度目标可能会低于绩效目标。战略规划通常具有较长的时间周期。绩效目标只要求在规划周期内完成，而并不要求在周期内的每一年度都实现。因此，周期内的每年年度目标一般呈现出逐年提高的趋势。
2. 资源配置使用手段和外部风险应对策略更具体。在战略规划周期内，每年遇到的具体情况会不尽相同。因此，资源配置使用手段和外部风险应对策略需根据当年的具体情况而确定。内容包括当年的资源需求、部门合作机制、外部影响因素及应对措施等。
3. 增加了数据采集确认方式等内容。绩效目标的量化，本身

就要求采集、确认相关数据。年度目标作为绩效目标的细化和具体化，在这方面的要求更高。因此，为全面、正确衡量绩效状况，必须确立可靠的数据采集确认方式。

（三）绩效考核：让绩效管理真正发挥作用

要准确评价绩效目标的实现情况，并保证绩效目标的实现，需要运用考核这一手段。考核的方式包括日常考核和年度考核。

1. 日常考核。即对日常绩效状况进行监测，及时发现工作中的问题并进行针对性改进，以此确保绩效目标的实现。日常考核的周期视情况而定，可以是一个月、一个季度或者是半年。

2. 年度考核。即对组织的年度绩效状况进行综合性分析和评价，并予以相应的奖惩措施。年度考核通常采用的是年度绩效报告的方式，其内容包括两部分：一是绩效水平展示，包括目标与实际完成情况的对比、纵向时间上的绩效水平对比、横向空间上的绩效水平对比；二是未完成目标的原因解释。具体的奖惩措施需根据组织的权限而设置。

二、实施监狱绩效管理的原因

1. 实施绩效管理有利于强化监狱的主业意识。过去，由于受监管条件差、经费保障不足等客观条件限制，监狱机关的工作重心往往放在管理和生产上，改造工作是说起来重要、做起来次要、忙起来不要。随着监狱布局战略调整和体制改革的实施，这些客观条件已逐步得到改善，亟需监狱回归到改造罪犯的主业上来。但不可否认的是，当前依然存在着“重管理、重生产、轻改造”等错误倾向，暴露出使命感和责任感不强等问题。因此，要在新形势下推动监狱工作更好发展，必须在思想上强化主业意识。而绩效管理强调以使命为核心，要求以实现使命为工作的出发点和落脚点。实施绩效管理，

显然有助于强化使命感和责任感。

2. 实施绩效管理有利于提高监狱的管理水平。当前，随着经济社会的不断发展，监狱押犯构成日益复杂，思想不稳定因素增多，为监狱安全和改造罪犯带来了新问题、新挑战。如何有效应对这些新问题，亟需进一步提高监狱管理水平。而监狱管理水平的高低，首先取决于监狱各级领导的管理能力。绩效管理是以结果为导向，即以最后取得的业绩衡量工作表现。其意思是，即使过程很忙碌，但如果没有实现预定的工作目标，甚至实际结果与预定目标背道而驰，同样不是好的绩效管理。因此，实施绩效管理，会迫使监狱各级领导思考一个问题：面对新的形势，自己需要作出哪些改进，才能确保完成工作目标。这无疑增强了他们的压力感，调动了他们自我改进的积极性。同时，这一反思、总结、改善的过程，也是自我改进、提升管理能力的过程。

3. 实施绩效管理有利于提高监狱的工作精细化水平。当今社会是“细节定成败”的社会。特别是对监狱机关来说，其面临的各种变量因素更多，不关注细节，后果往往会更加严重。以媒体报道的呼和浩特第二监狱罪犯袭警脱逃事件为例，由于对罪犯的管控不到位、不仔细，直接造成了警察牺牲的严重后果，更引起了强烈的社会负面评价。因此，做好监狱工作，必须提高监狱工作的精细化水平。而绩效管理的一个重要环节，就是要对绩效状况进行实时监测。监测的过程，也就是关注细节，从细节上发现问题、改进工作、解决问题的过程，这无疑会提高监狱工作的精细化水平。

4. 实施绩效管理有利于提高监狱警队的凝聚力。监狱工作做得好坏，取决于监狱警队，首要影响因素是监狱警队的凝聚力问题。绩效管理是以使命为核心，而使命是一种很好的正面导向，可引导警察实现从行使权力到履行职责的转变，并确保警察把个人工作融入到监狱的发展目标中，使个人努力与监狱发展相协同。同时，绩效目标的设立，建立在广泛参与的基础上。国外甚至采取了绩效协议的做法，即绩效目标

是平等协商的结果，可以讨价还价，不是上级单方面强加给下级的，也不是下级对上级的单向承诺。这种广泛参与的结果，无疑会增强绩效目标的广泛认可性，从而增强警队凝聚力。

5. 实施绩效管理有利于提高监狱警队的执行力。就当前监狱工作而言，工作制度和规范是完备、健全的，关键在于制度是否落实到位。绩效管理设立有量化的目标体系。量化的目标为警-察提供了极佳的工作指引，让其明白自己应该干什么，而这正是良好执行的前提条件。同时，绩效管理以考核为保证，并辅之以健全的奖惩措施。这种考核奖惩机制会让警-察明白，自己的工作表现是和自己的切身利益紧密挂钩的，从而迫使警-察约束规范自己的行为，并以自己的最大努力去实现目标。这正是良好执行力的表现。

三、监狱绩效管理对策

第一阶段：战略规划阶段

虽然早在2015年，中央和国家就提出推进政府绩效管理，但由于缺乏一个指导全国性实践的规范性文件，政府绩效管理在我国尚处于探索阶段，各地实践千差万别。这一现状也直接反映到监狱机关。综合当前我国监狱情况，监狱绩效管理仍属于新事务。因此，实施监狱绩效管理，首先需要厘清对以下几个问题的认识。

问题一：监狱使命是什么

根据《监狱法》的相关规定，监狱使命应包含三个层次：第一个层次是要正确执行刑罚，这是监狱的固有责任，是监狱作为国家刑罚执行机关的性质所决定；第二个层次是要改造罪犯，这是监狱的社会责任，在《监狱法》中予以了明确规定，即“监狱对罪犯实行惩罚和改造相结合、教育和劳动相结合的原则，将罪犯改造成为守法公民”；第三个层次是要

预防和减少犯罪，这是监狱的最终价值追求，是通过前两个层次的使命予以实现，体现了刑罚目的。

问题二：监狱目标体系包括哪些

目标体系包括战略目标和绩效目标两部分。对监狱工作来说，战略目标具有共同性，而绩效目标由于受客观因素制约，需要根据各监狱具体情况而定。因此，本文仅在战略目标层面上作探讨。

在正确执行刑罚方面，需对罪犯实施有效监管，防止罪犯通过暴力手段逃避刑罚；需规范警察执法，正确办理罪犯减刑、假释、保外就医等案件，防止非法提前释放或超期关押罪犯。对应的战略目标包括更完善的监管、更规范的执法。

在改造罪犯方面，需通过严格的管理措施，使罪犯养成良好的行为习惯；需通过丰富的教育内容，为罪犯提供更有利的学习条件；需通过有效的劳动，培养罪犯的劳动意识，养成劳动习惯；需以罪犯再社会化为目的，实施社会化的改造手段。对应的战略目标包括严格的管理措施、丰富的教育内容、有效的劳动改造、社会化改造手段。

问题三：影响监狱工作的因素及应对措施包括哪些

在警队建设方面，要因岗选人，保证每个警察都能发挥自己的特长，做到人尽其才；要善于做好沟通工作，凝聚思想共识，保证每个警察都付出自己的最大努力；要加强警队培训，以工作能力的提升确保工作目标的实现；要实施必要的管理约束，以强有力的执行力推进工作。

在物、财使用方面，要合理调配，集中力量办大事，减少不必要的浪费。

在管理体制方面，要加强监狱各部门之间的协同合作，确保

真正形成合力。

在信息资源方面，要拓宽信息收集渠道，并对信息进行有效的甄别、分析和采用，为监狱领导决策提供第一手资料。

第二阶段：具体实施阶段

具体实施阶段也就是年度绩效计划的实施。由于各监狱的具体情况不同，该阶段的具体措施会不尽相同。但主要内容一般包括：设立年度工作目标、建立全面的数据监测体系、建立问题反馈和改进机制、建立科学的考核机制、丰富奖惩手段等。

四、监狱绩效管理中需注意的几个问题

1. 要善于抓好具体事务，更要善于统筹规划。针对上级机关而言，监狱机关是执行者，抓好各种具体事务理所当然。就监狱自身工作而言，监狱机关又是决策者，因此要善于统筹规划。但是，就当前监狱工作而言，满足于听口令、做动作的现象普遍存在，缺乏对监狱使命的系统思考和工作长期规划。这也造成工作主动性的缺失，往往是年年目标都一样，工作做到哪儿算哪儿。而绩效管理强调对工作的全面理解、认识和把握。实施绩效管理，就要求监狱各级领导善于摆脱具体事务，抓大局、抓方向、抓重点。

2. 目标设立切忌“假、大、空”。应当说，监狱系统存在目标“假、大、空”现象。以安全工作为例，出于各种因素考虑，监狱系统提出了罪犯脱逃、罪犯非正常死亡等零指标。但是，这些目标的实现，不仅受制于警力保障、监管设施、社会环境等各种因素，而且从唯物辩证主义的观点来看，也是不可能完全避免的。纵观古今中外的各国监狱，尚未发现有哪个监狱不发生罪犯脱逃事件的。因此，设定这些无法保证实现的目标，貌似严格，其实根本不科学。而绩效目标的设立，强调对各种制约因素的考量。实施监狱绩效管理，就必须科

学合理地设立目标。

3. 目标设立要确保与使命相一致。目标与使命不一致的现象在监狱系统同样存在。比如在教育改造工作方面，就设立了考试通过率、获证率等考核指标。而监狱要提升罪犯改造质量，关键在于更丰富的教育内容。罪犯能否改好，还有赖于罪犯主观意愿、接受能力等方面因素。这种考核指标也导致了假数据的出现。相反，近年来提出的刑释人员重新犯罪率，就是目标与使命相一致的典型。

4. 绩效管理包括绩效考核，但不仅仅是绩效考核。因此，实施监狱绩效考核，不能仅仅把过去的考核制度改个名称，换汤不换药，而是要从提高绩效的角度完善考核制度，提高考核的针对性和有效性。

5. 绩效管理是一个动态过程。绩效管理强调对工作的持续跟踪和反思，不仅仅是设定目标、考核目标的简单流程，还包括在实现目标过程中的干预，以及对监测和考核结果的分析，对目标的修正等过程。因此，实施监狱绩效管理，不是一劳永逸的过程，需要根据实际情况随时作出调整。

工作实绩考核情况总结篇三

班上有七年的学生。大多数学生基础差，拼写不规则，学习缺乏主动性，对英语兴趣不大。我班三分之一的学生基础扎实，学习态度认真，对英语有兴趣。四个同学智力都很低，看书都抄错字。另外，10个学生根本不学英语。

1. 在教学过程中，注重经常性教学，以学生为主体，为全体学生组织教学，注重培养学生的听说读写能力。

2. 掌握词汇和句型学习，经常练习听写，提高学生记忆单词和句型的能力；另外，从开学开始就要抓紧背英语课文。

3. 课内外多听多说英语。尽量在课堂上用英语教学，这样学生可以更多地接触英语。每节课都应该用一定的时间让学生用他们所学的共同语言和所学的句型在不同的情况下进行对话。他们还可以结合实物和图片用英语进行简单的描述，培养学生的语感。

4. 关注测试，关注讲课评价，分析测试。

5. 为了增加学生的词汇量，让学生每天积累5个单词，每周检查一次。

6. 在教学过程中，我发现师徒制也是一种很好的学习方法，所以我参加了师徒制活动。

1、教学工作

我工作踏实认真，认为无论全心全意做什么工作，都会有成就感。在这样正确的思想和观念的指导下，我们可以如鱼得水。首先，我仔细分析了教材的编写特点和体系，知道了中学英语必须掌握的学习内容。然后根据中学生的实际生活，有针对性地练习口语、词汇和句型。

每次备课都认真研读教材，考虑学生的分层和知识差异，穿插一些有趣的游戏和关于中西文化差异的故事。通过这些活动，学生的英语学习热情和爱好得到了增强。而且，我经常有意识地给学生创造一个说英语的环境，让他们在课堂上尽可能多地用英语提问。总之，通过一系列手段，学生可以体验到学习和使用英语的乐趣，养成良好的英语使用习惯和意识。

2、学习困难学生的转化

学困生的转化也是英语教学的重要环节。如果老师只重视优秀学生的教学，那么我敢判断他的教学是失败的。一个好的

教师要做到两头抓，中间促，实现班级语言水平的均衡发展。知道了这些，我经常在课间给差生补课。一次选两个学生，根据在课堂上发现的不足给他们加餐。通过一遍又一遍地重复你所学的内容，大多数学生可以熟练地应用本学年的内容。为了提高学生的成绩，我还组织了英语爱好小组，互相帮助，帮助他们培养对英语的浓厚兴趣。

3、其他工作

在尽可能教好本学年教学内容的同时，我还给学生补充了很多课外知识，这一切不但扩大了学生的知识面，而且进步了学生的学习积极性。

总之，本期工作中的成绩是引以为豪的，不足的地方也是在所难免的。我相信大家都一样，重要的是在下一学年的工作中戒骄戒躁，各项工作都能以更大的起色去赢得家长挑剔眼光的赞成、同仁敬佩眼光的羡慕，领导敬佩眼光的认同。

工作实绩考核情况总结篇四

一、综治工作

(一)、强化领导、落实责任

抓好社会治安综合治理工作关键是领导。镇党政领导高度重视，把抓稳定工作作为抓好各项工作的重点，纳入重要议事日程，与中心工作同研究、同布置、同检查、同落实，常抓不懈。一是统一思想，提高认识。明确抓好综合治理工作的重要性和必要性，统一全镇镇、村干部的思想和认识，全镇上下拧成一股绳，团结协作、积极参与，形成齐抓共管格局，努力办好自己的事，搞好本职工作，。二是落实责任制，实行一把手工程，坚持两手抓、两手都要硬的方针，紧紧围绕我镇工作重点，充分发挥好各责任人的作用，明确各自的责任，扎扎实实在抓好稳定工作；三是进一步强化矛盾纠纷排查

调处工作力度，全力维护社会稳定。坚持了每月一次的矛盾纠纷排查，认真排查各种不稳定因素。四是充分发挥各调委会的作用，积极主动抓好工作，使调解率达100%。五是落实好“属地管理”原则，各分管负责人自觉承担起维护全局稳定的政治责任，共保一方平安。

(二)、抓基础建设工作

抓好综合治理基础工作是确保建设平安单位的重要关键环节。在重要部位加强重点防护，建立起全方位的人防、物防相结合的防治网络，保证了安全。

1、加大安全教育，增强防范意识。安全工作属“一票否决”，责任重于泰山，高度认识安全防范工作的重要性，常抓不懈，警钟常鸣。从各个环节齐心协力抓好安全防范，做到人人抓安全、事事讲安全。落实好责任制。坚持每周进行一次安全检查，确保全年无安全事故。

2、加大防范措施，抓好“人防”这个关键环节。充分发挥各防范组织的作用，抓好各项措施的落实。巡逻队员认真履行职责、坚守岗位，并提高处置突发事件应变能力，熟练掌握相关业务知识，维护好全镇人民的生命安全。加强了值班制度的落实，坚持了365天实行24小时值班责任制。领导坚持查岗制，节假日实行领导带班制，同时加强了节假日、星期日、下班后、夜间的巡查，做好记录，准确掌握情况。

3、强化流动人员管理。镇上与辖区派出所配合，成立了流动人员登记站，并做到了底子清，情况明。

4、对重点人员的管理工作。抓好学习教育工作，组织相关人员认真学习有关“处法”工作的法律法规，组织集体收看法律节目；加强对本质的认识，进一步深刻认识斗争的重大政治意义；实行重点人头重点监控和包片责任制度原则。

(三)、认真调处矛盾纠纷，抓好综合治理宣传活动

今年我办共调处矛盾纠纷110件，调处率达100%，成功率98%。同时抓好综合治理宣传活动是夯实全年工作的关键，我镇充分利用“宣传月”积极开展法制宣传活动，努力营造学习氛围。结合普法教育，组织学习好相关法规和局里的规章制度，努力形成学法、知法、守法、依法行政，依法治档的浓厚氛围，提高群众遵纪守法的自觉性。

(四)、进一步开展平安单位建设，巩固建设成果

保持市级平安镇，巩固创建平安镇的成果。在此活动中，一是领导重视，成立了以党委书记为组长、镇长副组长，镇其他领导和各办负责人为成员的领导小组。落实责任制，认真按照责任目标的原则，坚持两手抓，一把手亲自抓，分管理领导具体抓，其他领导配合抓，明确分工，相互配合，责任落实。处理好抓中心工作与抓综治工作的关系，全方位抓好工作，在奖惩上实行“一票否决”。

(五)、防邪工作

我办严格按照目标责任书，实现“三无、三无”，和七个绝对不能发生，并结合我镇防邪工作新形势，新特点，及时制定完善防范工作预案，建立完善防范工作机制，强化“四定一包”责任制，适时召开专题防范工作会议予以部署安排。通过开展排查摸底、清理清查、区域联防和追逃查失工作，切实加强对重点人员、重点时段、重点场所的防范控制。在本年度，我镇共有分子129人，重点人员7名，其中两名顽固分子按市上要求到教转中心学习，并成功转化，进一步净化我镇社会环境。

二、信访工作

(一)来信来访接待群众140余件，接访群众近480余人次。其

中上三级转交办信件4件，市长公开电话交办14件，市目督办交办4件，省长信箱1件，领导指示件1件，《彭州市信访积案、新发案和不稳定因素领导包案分解表》化解20件，办结率98%。

(二)全年受理群众信访办结率达100%，其中群众息诉息访率达90%以上；矛盾纠纷排查化解建档率100%化解率90%以上。中央、省、成都市和本市的交、督办件，网上信访件和领导批示件在规定时间内办结率为100%，息诉息访率达90%以上。

(四)上级交办、督办件在规定的时间内办结率为100%，息诉息访率达90%。

(五)全年实现“零进京”上访、“零到省、成都市”集体上访。

(六)认真做好市级领导下访的接待服务工作，镇主要领导或分管领导陪访率100%。

(七)积案处理率达95%以上，息诉息访达85%；重信重访调处率达100%，息诉息访率达85%。

(九)我镇严格执行彭州市信访和群众工作局《信访业务办理奖惩办法》的各项要求，积极开展“三无”活动，努力做到无群体上访、无越级上访、无重复上访。认真完善基层信访代理制度，基层信访代理率达60%以上。

工作实绩考核情况总结篇五

今天是新春佳节之后上班的第一天，、市政府隆重召开全市目标管理暨发展项目大推进工作总结表彰大会，主要目的是对过去一年全市经济建设和社会发展目标管理工作情况进行回顾总结，部署新一年的目标管理工作任务，目标办工作总

结。已经过去的2013年，全市上下认真贯彻中央和省的决策部署，紧紧围绕九届二次全会和市十一届人大一次会议确定的各项目标任务，牢牢把握发展第一要务，狠抓发展项目大推进和服务环境大建设，积极有效应对突如其来的非典疫情和严重的自然灾害，开拓进取，扎实工作，经济社会保持健康发展，一些事关全市发展振兴大局的重要事项取得突破，为做好今年的各项工作奠定了基矗节前召开的九届三次全会和市十一届人大二次会议，进一步确定了2044年全市发展改革稳定的目标和任务。今天的会议，就是要通过表彰先进来激励推动全局工作，通过明确责任来促进落实各项目标任务，动员全市上下进一步增强紧迫感和责任感，扎扎实实地抓好各项工作，努力争取新的成绩。

一、充分肯定2013年目标管理工作取得的成绩

2013年，全市上下紧紧围绕、市政府确定的各项工作任务，以实施目标管理为抓手，按照“工作项目化，项目责任化，责任具体化”的要求，积极推进发展项目。全市10大类497项1355个子项的发展项目，完成和超额完成1311项，占96.8%，其中四县三区和开发区完成333项，完成率达98.8%；市直部门完成780项，完成率达95.9%；省部属单位完成198项，完成率达96.6%。各类发展项目的有效落实，有力地推动全市经济社会发展目标的实现。一是综合经济指标类项目全面完成。全市实现国内生产总值351.1亿元，增长12.1%；实现财政总收入34.1亿元，增长26.5%，其中一般预算收入15.7亿元，增长18.2%；完成全社会固定资产投资211.8亿元，增长17.3%；外引内联全面完成倍增计划，其中合同利用外资5.1亿美元，增长159.1%，直接利用外资2.1亿美元，增长113.9%，引进内联资金36.3亿元，增长132%；实现社会消费零售总额123.6亿元，增长12.1%；城市居民人均可支配收入和农民人均纯收入分别增长11.9%和8%。二是重点工作类项目稳步推进。市属工业企业改制任务基本完成，新电公司2台33万千瓦热电机组正式开工，工业投入保持苏北较好位次，工业增加值增长17.2%，工业经济主体地位进一步提升；特色经济进一步发展壮大，港口

吞吐量达3752万吨，集装箱运量增幅在全国沿海主要港口中居第二，成功创建中国优秀旅游城市，旅游接待人数和收入增幅全省第一，东海县硅资源加工业发展进一步加快，被命名为“中国水晶之都”；以临港产业开发为龙头的东陇海产业带建设快速推进，出口加工区获得国家批准并封关运作，各级各类开发园区加快建设，产业集聚功能进一步增强；城市建设项目和投资规模双超历史，中心城市面貌进一步改观，服务环境建设成效明显，投资发展环境不断改善；农业结构调整和产业化经营稳步推进，成功承办江苏省第五届国际农业合作洽谈会；各项社会事业共同进步，成功举办世界女子沙滩排球赛、全国帆船锦标赛等重大体育赛事，抗击“非典”取得阶段性胜利。成功实现“全国双拥模范城”四连冠。三是为民办实事类项目成效明显。坚持把改善民生摆在突出位置，稳步提高城乡居民收入。实施积极的就业政策，下岗失业人员实现再就业1.9万人，加大社会保障投入，扩大社会保障覆盖面，推进生活保障向就业保障转变。全面实施农村七件实事，新增改水受益人口33.4万人，新型农村合作医疗人口覆盖率达35%，完成草危房改造9767户，建成农村公路97条、449.91公里，农村税费改革继续深化，完成农业综合开发投资7626万元，市县乡村四级共落实帮扶资金6862.95万元，帮扶农户45293户，被帮扶农户人均增收13%。

这些成绩的取得，是全市上下在、市政府的领导下团结协作、艰苦奋斗的结果，凝聚着各县区、各部门和各单位智慧和汗水。借此机会，我代表、市政府，向过去一年中为全市经济社会发展付出辛勤劳动、作出积极贡献的广大干部群众和社会各界表示衷心的感谢！

总结去年的目标管理工作，主要有以下几个特点：

一是目标管理范围进一步扩大。按照统一、规范、可比的要求，全市逐步建立了县区、市直部门、驻连部省属单位的考核体系。在原列入市一级目标考核的各县区、48个市直部门的基础上，扩大到党委口的有关部门。同时，根据外地驻连

单位对全市经济社会发展作出的积极贡献，从目标内容设置着手，在年终考评中专门安排给予奖励，鼓励他们为连云港的建设多做贡献。在目标内容的安排上，围绕推进市场化、外向化、城市化、农业产业化、特色经济、民生工程、社会事业等方面设置，进一步扩大目标管理覆盖面，不断优化考核办法，在全市进一步营造浓烈的比、学、赶、超氛围，推动各县区、各部门、各单位在加快发展中争先进，在争先进中加快发展。灌南县克服困难抓发展，招商引资和园区建设取得突破，农民人均收入增幅居全市第一，被评为全省财政收入上台阶先进单位，在富民强县的进程中迈出新的步伐。连云区发挥临港近海优势，主攻临港工业，重抓特色海滨城市建设，加大招商力度，实现经济的较快增长和社会事业的同步发展。

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目标考核办工作总结。