

最新检测单位工作计划目标 单位年终目标考核工作计划(精选5篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，很快就要开展新的工作了，来为今后的学习制定一份计划。怎样写计划才更能起到其作用呢？计划应该怎么制定呢？下面是小编为大家带来的计划书优秀范文，希望大家可以喜欢。

检测单位工作计划目标 单位年终目标考核工作计划 篇一

为考核员工的工作成绩，作为奖惩、调迁、升职、退職等的依据及了解并评估员工的工作精神与潜在能力作为训练发展的参考，而以督促工作及改进其工作为宗旨，特制定本办法。

1. 员工考绩每年定为一次，作为年终考绩。
2. 农历春节休假前15日，由管理部人事科分发考核表，至各部门。各部门主管须于春节前10日初核完毕，递交表册至总经理室汇整，再呈报总经理复核及批示。
3. 各单位主管考绩由总经理复核。
4. 春节前6日，总经理全部复核完毕，由管理部转发各单位各人知悉。
5. 年度考绩事宜由总经理室督导，管理部执行，各部门配合。

年度考绩区分为四等：

90分以上：特等；

80至89分：甲等；

76至79分:乙等;

60至75分:丙等。

同时要注意考绩分数一律为整数

(1)在考绩年度内曾受任何一种惩戒处分未予撤销者;

(2)迟到早退全年累计达13次以上(含);

(3)旷工全年达1日以上(不含)。

2. 于年度内有下列情况之一者, 其考绩不得列为甲等。

(1)曾受记过以上处分未予撤销者;

(2)迟到早退全年累计达20次以上(含);

(3)旷工全年达2日以上(不含)。

3. 人数限制。

(1)特等。

各单位人数为5人以下, 特等考绩人数最高限为1人。

各单位人数5人以上(不含), 特等考绩人数最高限为2人。初核为特等考绩者, 该单位主管须另呈“特等考绩报告一书”予总经理。

(2)各单位考绩平均总分数不得逾越80分(示例, 某单位8人, 则总分数不得超过 $8 \times 80 = 640$ 分)。但如果该单位主管认为该单位表现极佳, 得签呈总经理核示, 核准者为例外处理, 但总分数仍不得超越85分(含)。

员工于年度内，曾受奖惩者，其年度考绩应行加减分数，其按下列规定：

1. 记大功1次者加5分，记大过1次者减5分。
2. 记小功1次者加3分，记小过一次者减3分。
3. 嘉奖1次者加1分，申诫1次者减1分。
4. 旷工i日者：扣2分。
5. 迟到次数超过13次者(含)，每逾一次扣分。

本项增减分数，独立于考绩平均总分数(80分或85分)限制之外。

1. 考绩特等者，优先予以升迁职位及职务。
2. 考绩奖金、罚金连同年终奖金发出。

凡个人对单位主管所评定的考绩分数不服者，可签报呈递总经理室，再呈报总经理。由总经理室裁定进行调查或维持原议。申诉日期限于考绩经管理部门通知个人后2日内进行申诉，逾期不予受理。

办理考绩的主管人员均应以客观立场评议，不得询私。凡经总经理室审查出有违反企业的规定者，该主管记一次小过，呈总经理核备。

1. 各员工的考绩，经总经理复核后，若有批驳者，由总经理室人员返回该考核的主管，重新审慎评核考绩分数，再呈批示。
2. 固定年终奖金额数，由总经理依年度经营状况做裁决。

3、本办法呈交总经理核实后，自发布之日起执行。

检测单位工作计划目标 单位年终目标考核工作计划 篇二

[服务范围]建立组织结构，建立项目管理体系，充实项目管理*人员，按照现行有关企业资质管理规定，在资质等级许可的范围内开展工程项目管理业务。

[服务内容]工程项目管理业务范围包括：

(一)协助业主方进行项目前期策划，经济分析、专项评估与投资确定；

(二)协助业主方办理土地征用、规划许可等有关手续；

(四)协助业主方组织工程监理、施工、设备材料采购招标；

(七)生产试运行及工程保修期管理，组织项目后评估；

(八)项目管理合同约定的其他工作。

[执业原则] 在履行委托项目管理合同时，项目管理企业及其人员应当遵守国家现行的法律法规、工程建设程序，执行工程建设强制*标准，遵守职业道德，公平、科学、诚信地开展项目管理工作。

[禁止行为] 项目管理不得有下列行为：

(二)在受委托工程项目中同时承担工程施工业务；

(五)与有关单位串通，损害业主方利益，降低工程质量。

[禁止行为] 项目管理人员不得有下列行为：

(一)取得一项或多项执业资格的*技术人员，不得同时在两个及以上企业注册并执业。

(二)收受贿赂、索取回扣或者其他好处；

(三)明示或者暗示有关单位违反法律法规或工程建设强制*标准，降低工程质量。

检测单位工作计划目标 单位年终目标考核工作计划 篇三

深入开展群众性的精神文明创建活动，提高医疗卫生工作人员的整体素质和文明程度，不断创新优质服务，全力推进和谐医患关系建设，为保障人民群众健康水平努力工作。

二、创建目标

按照市精神文明委[20__]6号文件精神要求，按照“抓宣传强基础，重关爱创特色”的思路，紧紧围绕全心全意为人民服务抓落实，强化“为群众服务、对群众负责、让群众满意”的服务理念，树立“以人为本、高效廉洁”的部门形象，营造“创建文明单位、建设和谐医院”的浓厚氛围，形成“服务优质、环境优美、言行文明”的崭新面貌，用一年时间把我院建设成为镇级文明单位。

三、工作重点

1、提升整体医疗水平

一是强化理论武装。以创建学习型、服务型、创新型为抓手，继续坚持讨论学习制度，进一步提高医务人员的理论水平、认知水平和工作水平。

二是强化交流学习。坚持疑难疾病会诊讨论再决定医疗方案。

坚持相互交流学习，确保患者得到最合理的治疗。

三是强化勤政廉政。改进工作作风，把握服务主动性，体现服务真情性，坚持服务的规范性，强化服务的效率性。加强廉政建设，做到防微杜渐、防患于未然，廉洁从政，踏实做人，勤奋工作。

四是强化团结协作。相互支持、配合、关心、帮助，求大同、存小异，努力成为政治上志同道合的同志，思想上肝胆相照的知己，工作上密切配合的同事，生活上互相关心的挚友，促进和谐医院建设。

2、提升整体服务水平

一是强化服务品牌创建。近年来我院在服务群众的过程中逐步形成了为群众广泛认可的服务品牌——为人民群众排患解忧、急患者之所急。在未来几年里，我院将以更加优质的服务进一步丰富品牌内涵，提升品牌的核心价值，全力打造精品品牌。以文明创建为契机，进一步加快全镇健康事业建设步伐，根据“和谐医院”品牌建设标准，配置健康知识教育宣传栏，进一步改善服务环境和服务条件，提高“和谐医院”在群众中的知名度，建立完善运行机制，以满足人民群众的服务需求，建立具有自身特色的服务体系。进一步深化公共服务、倡导服务、按需服务内涵质量。严抓医疗服务质量，狠抓服务态度，坚决杜绝“生、硬、差”，坚持以“热情相对、文明用语”相对，真正做到“全心全意为人民服务，急患者之所急”。

二是开展“文明服务示范窗口”、“文明示范岗”创建活动。要按照创建活动的实施意见要求，结合我院工作实际，认真开展示范创建活动。努力探索医疗技术服务和卫生健康服务相结合的发展新路径，以人民群众满意为新动力，按照“抓宣传强基础重关爱创特色”的思路，紧紧围绕提高科室人员的整体素质，制定干部学习、教育、培训计划和学习安排，通过学

习，使科室人员的理论水平和业务水平有较大幅度的提高。以“制度管科”为抓手，围绕创建廉洁高效科室，建立健全工作制度，积极开展“零距离”服务，健全自查自纠和行政责任追究办法，加强科室执行力建设。以“能力强科”为抓手，围绕提高专业知识技能，开展医院岗位科技大练兵活动，进一步加快和推进岗位专业化、熟练化进程。以“从严治科”为抓手，完善激励约束机制，优化人文环境，实现管理升级，使全体人员素质上有新提高、作风上有新转变、纪律上有新加强、形象上有新提升。

三是强化优美创建。以文明创建活动为抓手，深入开展优美创建活动，创新服务理念。通过岗位技能练兵、窗口优质服务评先评优等各种活动，牢固树立“工作岗位就是服务岗位、工作人员就是服务人员”的理念，创新服务机制。实施首问责任制，提升“一站式”服务能力；开展多层次、多范围的服务活动，全面提升服务效率。

3、提升整体管理水平

一是加强标准化建设。在全面落实文明服务、构建和谐医院的基础上，以服务标准化、环境标准化和操作标准化为主要内容，实施科室标准化建设。我院将把各科室建设的目标，任务、内容和要求用定量、统一、规范的标准确定下来。

二是发挥监督的导向性。进一步修订完善科室考核细则，突出激励机制，引导工作人员自觉优化服务，压缩时限，强化效率。切实做好树典型、学先进工作，努力营造比业务、比服务，讲学习、讲奉献的良好竞争环境。

三是强化考核考评。继续坚持实行月总结、年考评制度，评选先进个人、优秀示范岗和示范窗口，激励工作人员主动提升服务质量。评先评优进一步向窗口倾斜，激励工作人员立足窗口，做好医疗服务工作。

四、相关措施

1、健全组织，加强领导。医院成立创建文明单位工作领导小组，组长由院长__担任，副组长__，小组成员为__。领导小组负责创建工作的计划部署、活动组织、监督检查，定期研究，各科室通力合作，具体落实各项工作，确保文明单位创建工作健康、有序开展。

2、积极协作，扎实推进。文明单位创建活动时间紧、事项多、任务重，分管领导、各科室要积极主动、密切配合、通力合作、互相支持，努力形成协调联动、齐抓共管的良好局面，确保争创活动有序推进。

3、加强督查，确保落实。办公室要组织开展跟踪督查督办活动，深入了解掌握争创活动进展情况，对创建活动推进不力的限期改正、完不成任务的追究责任，防止搞形式主义、走过场。

检测单位工作计划目标 单位年终目标考核工作计划 篇四

1、客观公正、民主公开、科学公平原则。

2、定性考核与定量考核相结合原则。

3、工作业绩为主原则。

各临床科室科主任（正、副职）、护士长（正、副职），医技、药剂科室主任，行、财、后职能科室主任（正、副职）。

考核指标详见附页。

1. 中层干部考核由院绩效考核领导小组具体负责，各临床科

室科主任（正、副职）、护士长（正、副职）及医技、药剂科室主任分别由医务科、质控科、护理部、人事科组织实施；行、财、后职能科室主任（正、副职）由院绩效考导小组和分管领导进行考核。每季度进行一次，一般在下季度第一月完成。

2. 由各考核小组根据考核表进行考核，考核结果由各小组报医院绩效考核办公室，最后由考核领导审核。

考核分为优秀、称职、基本称职、不称职四个等次。

优秀分值为：88分以上(包括88分)

不称职分值为：69分以下

考核结果与干部个人荣誉挂钩，与职务津贴挂钩，与干部选拔、使用挂钩，与科室年终评选先进挂钩。

院办以适当方式及时将考核结果反馈被考核人，以便不足问题得到及时整改。考核结果为“基本称职”及以下者，由分管领导对其进行诫勉谈话，连续两次考核结果为“不称职”给予免职，不能参加下一轮同级及以上岗位的聘任。

被考核人如对考核结果有异议，可在接到通知之日起十天内向院考核仲裁委员会提出书面复议申请。

检测单位工作计划目标 单位年终目标考核工作计划 篇五

为贯彻落实党的__大和__精神，坚持以“科学发展”和“生态优先、加速崛起、富民兴县”为主题主线，着力构建以经济发展、民生改善、社会和谐提高为重要资料，以“五大改革、五大发展、五大建设”为举措的乡镇综合目标考核体系，围绕县委、县政府20__年工作重点，全面推进“四个示范

县”建设，结合正在开展的党的群众路线教育实践活动，制定乡镇综合目标分类考核办法。

一、考核组织机构

乡镇综合目标考核工作由县目标考核工作领导小组组织，县乡镇综合目标考核办公室具体承办。

二、考核类别

按照国家主体功能区建设要求，围绕空间规划和产业布局，结合20__-20__年度工业发展、招商引资、财政收入、项目建设以及农业发展情景，将全县乡镇分为三个考核类别。一类：天堂镇、温泉镇、来榜镇、河图镇、店前镇、白帽镇、菖蒲镇、莲云乡(以“区乡合一”体制参与部门绩效考核，乡镇综合目标考核只考核其一票否决事项和民生工程等资料，不参与乡镇考核排行)；二类：五河镇、黄尾镇、冶溪镇、响肠镇、毛尖山乡、中关乡、石关乡、姚河乡；三类：头陀镇、主簿镇、青天乡、包家乡、和平乡、古坊乡、田头乡、巍岭乡。三个类别乡镇在考核指标分值安排上各有侧重。

三、考核资料、权重设置

设总分100分，具体项目及权重如下：

(一)、经济发展(35分)

1、农业发展(一类乡镇3分，二类乡镇5分，三类乡镇6分)

2、工业发展(一类乡镇5分，二类乡镇4分，三类乡镇分)

3、服务业发展(一类乡镇7分，二类、三类乡镇8分)

(1)服务业发展(一类乡镇2分，二类、三类乡镇3分)

(2) 乡村旅游(2分)

(3) 电子商务(3分)

4、招商引资(一类乡镇5分，二类、三类乡镇4分)

5、财政工作(一类乡镇6分，二类乡镇5分、三类乡镇分)

(1) 财政收入(一类乡镇分，二类乡镇分、三类乡镇4分)(任务完成90%，人均财政收入增长率、增长额各占5%)

(2) 乡村债务(分)

6、项目建设(一类乡镇5分，二类乡镇4分，三类乡镇3分)

7、扶贫开发(一类乡镇4分，二类乡镇5分，三类乡镇6分)

(二)、生态保护(分)

1、林业建设及护林防火(3分)

2、水土坚持及防汛抗旱(3分)

3、环境保护(4分)

4、节能工作(分)

5、文化资源保护与文化建设(2分)

6、礼貌创立(含三线三边环境整治)(5分)

7、完美乡村建设(5分)

8、违建整治与防控(1分)

9、耕地保护及地质灾害防治(2分)

(三)、社会事业(10分)

1、计划生育(5分)

2、民生工程(5分)

(四)、社会治理(分)

1、平安建设(分)

(1) 食品安全(2分)

(2) 安全生产(2分)

(3) 综治维稳(3分)

(4) 信访工作(2分)

(5) 依法治理(分)

2、执行力(5分)

(1) 为民服务全程代理(2分)

(2) 行政执行力(严格考勤执行请销假制度、编制“__”规划等)(3分)

3、综合评议(7分)

(1) 比学创(半年观摩评分)(2分)

(2) 县四套班子领导对各乡镇工作评议(5分)

(五) 党的建设(8分)

(1) 基层组织建设(2分)

(2) 党风廉政建设(2分)

(3) 宣传工作(2分)

(4) 武装工作(1分)

(5) 工作(1分)

县委、县政府部分“三重工作”月督查考核加分、扣分。

(六) 人口和计划生育、社会管理综合治理、环境保护和节能减排、安全生产和重大安全生产事故风险、党风廉政建设实行“一票否决”。

四、考核办法

根据县委“改善考评形式”的要求，本着解决多头考核、重复考核、繁琐考核等问题，简化考核程序，提高考核效率，20__年度乡镇综合目标考核不另行出台考核细则、不统一组织综合考核组考核，各考核成员单位原则上年终不组织到乡镇的考核，对照本办法的评分标准，结合统计资料以及平时执法检查、工作督查、乡镇报送的佐证材料等供给考核结果(除扣分指标外，定量、定性指标要体现工作优劣，原则上每类单项最高分与最低分差距控制在5-20%；凡以比值计算得分的均对应三类乡镇分别计算)。

考核结果须经单位主要负责同志签字、加盖公章、呈送分管县领导审定后进行公示，于20__年1月上旬将公示后的考核结果报县考核办。县考核办结合“三重”工作督查、综合评议，对照考核办法汇总计算各乡镇综合分值，评出三类乡镇的综

合得分前两名，报县目标考核工作领导小组审核后，提交县党政联席会议研究确定。

五、结果运用

1、依照综合目标考核结果确定每类乡镇第一名为一等奖、第二名为二等奖，由县委、县政府予以表彰，并分别发给奖金8万元、6万元。党政主要负责人分别按5000元、4500元予以奖励。

2、县委、县政府结合乡镇综合目标考核结果，对乡镇机关工作人员予以年度一次性奖励。乡镇综合目标考核平均奖励系数为1，获奖乡镇奖励系数为，每类倒数第二位乡镇奖励系数为，每类末位乡镇奖励系数为(其中党政主要负责人系数为)。

对综合目标考核获得奖励的，公务员年度考核优秀比例可按20%确定；综合目标考核结果作为乡镇领导班子成员提拔重用或组织调整的重要参考依据之一。根据《党政领导班子和领导干部综合考核评价办法(试行)》、《岳西县调整不适宜担任现职领导干部暂行办法》等规定，对连续两年考核为“末位”的乡镇，将对党政主要负责人采取组织措施，其班子成员一年内不提拔、不重用。