

最新下个考核期工作计划(实用9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。通过制定计划，我们可以将时间、有限的资源分配给不同的任务，并设定合理的限制。这样，我们就能够提高工作效率。那么下面我就给大家讲一讲计划书怎么写才比较好，我们一起来看一看吧。

下个考核期工作计划篇一

全县各级各类学校、县幼儿园。

各校20xx年10月1日以来，履行计划生育综合治理工作职责情况。

第一次督查考核时间为20xx年4月，第二次督查时间为8月，具体考核时间另行通知。

(一) 考核内容

1. 把计划生育综合治理工作列入本校年度目标管理综合考核的重要内容，明确一定分值。
2. 有计划生育综合治理办公室，明确分管领导和专兼职工作人员，明确具体工作职责，落实工作经费。
3. 校党支部每年研究计生综合治理工作1次以上，主要负责人或分管领导督查计生综合治理工作1次以上。
4. 与上级主管部门签订计划生育综合治理工作责任书。
5. 有片村小的学校与下属学校签订计划生育综合治理目标管理责任书，检查考核2次以上（看检查方案、调查表和通报）。

6. 落实政策措施，加强和促进计划生育管理与服务优惠政策的落实，并对两女户、独生子女户家庭予以优先照顾。
7. 按时向上级主管部门、县教育系统人口和计划生育综合治理领导小组办公室报送工作落实情况报表，有全年计划生育综合治理工作计划和年度工作总结。
8. 认真落实中共县委文件关于对独生子女和两女结扎户子女优惠政策的精神。
9. 积极开展各种形式的计划生育宣传教育活动，对资料进行及时整理、归档。
10. 初中以上学校积极开展计划生育基础知识教育，每学期不少于3课时，定期举办人口知识、青春期性保健、生殖健康等方面的知识讲座，并列入教学计划。
11. 制定具体措施，落实独生子女和农村两女户的女孩在同等条件下优先入学的优惠政策；对农村两女户、独生子女户家庭的子女接受义务教育期间的寄宿生给予生活补助。
12. 抓好本单位自身的计划生育工作，并落实好本单位出租的公、私房承租户流动人口计划生育管理。
13. 按时、按要求完成实时通信息录入工作，按时上交相关资料。

（二）考核办法

20xx年度县教育统计生综治领导小组将对各级学校计划生育综合治理工作按照“统一标准，综合评估，分级奖惩”的办法进行考核评估，并实行“一票否决制”。

1. 统一标准

本系统计划生育综合治理工作的考核评估，将根据州教育局制定的《考核评估细则》进行考核。考核评估采取百分制办法进行，考核内容及分值详见附件。

2. 综合评估

综合评估采取半年督查与年度考核相结合的办法进行，其中半年督查总分占40%，年度考核占总分60%。

3. 分级奖惩

依据综合得分，将被考核单位划分为先进单位、达标单位和重管单位三类，按得分多少排名。先进单位给予表彰；60分以下的为重管单位，对重管单位将给予以下处罚：

（1）县教育局将予以通报批评，该单位向县教育局写出书面报告，取消该单位的年度评先评优资格。

（2）相关责任人在干部年度考核时不得评先评优，且当年考核等次定为不称职。

（3）按有关规定实行“一票否决”。

（一）加分

1. 在全国或全省首创首推、效果显著的计划生育综合治理创新工作或做法，每起加考评分3分。

2. 为县级及以上计划生育综合治理工作会议提供现场和经验的，加考评总分1分。

3. 部门计划生育综合治理工作在州级以上新闻媒体作正面报道的，县级每篇加考评总分0.5分，州级每篇加1分，国家级每篇加2分。

（二）减分

1. 在省检中严重影响州、县评估排名的扣考评总分5分。
2. 在平时调查或工作督查中被通报批评的，每次扣考评总分2分。
3. 本系统或直属单位因不认真履行计划生育综合治理管理职能造成恶劣影响的，每起扣考评总分5分。

下个考核期工作计划篇二

工作管理考核组在20xx年的工作计划主要分三个阶段：第一阶段是绩效考核的起步阶段（现已基本完成），第二阶段是绩效考核的指标改良、稳步推进、扩大考核范围的阶段，第三阶段是绩效考核的巩固阶段。

- 1、严格执行考核组工作制度中的相关规定。
- 2、明确考核方式，使考核有依有据。考核组每周须汇总工作联系单，并形成《工作管理考核周报》，上报公司分管领导；每月须出具《工作绩效考评表》，作为月绩效工资的重要依据；每季形成《工作管理考核季报》，其中应包括工作业绩、工作能力和工作态度三方面；每年进行工作总结，并出具《工作管理考核组年度工作报告》。
- 3、考核由被动变主动。根据工作联系单安排的工作，如有需要考核测评的，须由被考核方向工作管理考核组申领《工作任务考评申请表》，考核组在接到《申请表》2个工作日内，安排相关人员组织考评，考评结果作为该工作任务最终得分。

考核组以“实现目标而不是评价结果”作为绩效考核的重要理念，将工作管理与绩效考核视为公司具有战略性系统整合能力的闭环管理过程，这个过程从绩效计划开始，到绩效实

施、绩效考评、绩效反馈与改进，再回到绩效计划一个不断循环的过程。

在绩效计划阶段，考核组应组织和指导各职能部门内部如何将工作与绩效紧密联系起来，主要通过完成一系列的问题，例如“员工的工作内容是什么？应该达到何种效果？”、“这些工作将从哪些方面衡量，标准是什么？”、“如何分阶段的完成整个绩效期间的工作目标？”等。

在绩效实施阶段，部门主任与本部门员工、考核组与部门主任应形成“8”字型双向沟通，及时将员工的工作表现和工作结果反馈给考核组。

在绩效考评阶段，只要前两个阶段打好基础，在整个绩效闭环系统中，绩效考评结果一般不会出乎意料。

在绩效反馈与改进阶段，考核组各成员应根据工作情况，及时向考核组反馈，达成共识的意见纳入绩效考核办法中。

1、做好以周、月、季、年四个周期的考核工作。其中：

- (1) 周考核以《工作管理考核周报》为标准；
- (2) 月度考核以《工作绩效考评表》为标准；
- (3) 季度考核以《工作管理考核季报》为标准；
- (4) 年度考核以《工作管理考核组年度工作报告》为标准。

2、做好工作任务的监督、问询、反馈、汇总等工作，利用目标管理理念调整各项工作的节奏。

20xx年后半年，考核组将根据各职能部门的实际工作情况，

有选择的引进5-15个工作指标，使考核形式更科学、考核内容更精准、考核结果更客观。考核指标将分为周、月、季、年四个周期。其中：

(1) 周考核以工作（方案或产品）完成率、工作饱和度、工作联系单状态为标准；

(3) 季度考核除第

(2) 点的指标外，还须对员工的工作态度和工作能力进行考核；

(4) 年度考核综合以上三点，对员工一年的工作情况进行汇总。

注：以上指标仅供本次工作计划，具体落实还需工作会议通过。

下个考核期工作计划篇三

1、本学期，我努力改进教育教学思路和方法，切实抓好教育教学的各个环节，认真引导学生理解和巩固基础知识和基本技能，使得学生从学习态度和学习方法上都有明显的进步，取得应有的成绩。工作态度端正、认真备课、上课、听课、评课，及时批改作业、讲评作业，做好课后辅导工作，精心钻研教材及试题，落实常规，确保教学质量。并严格要求学生，尊重学生，发扬教学民主，顺利完成教育教学任务。

2、加强理论学习。理论是行动的先导。为了加深对新课程的认识和了解，我要积极学习新课程改革的相关理论，仔细研究新的课程标准，及时更新自己的大脑，以适应新课程改革的需要。同时积极和同行们交流。

3、关心爱护学生，积极研究学情。教学工作不仅仅要落实常

规，还要因地制宜，与时俱进，针对学生的具体情况采取相应的措施与办法，关注每一个学生，关注每一节课堂，关注每一个环节，从小处着眼，从细处着手。既要有利于教学质量的提高，又要有利于学生身心的健康发展。

本学期，校产科坚持全心全意为师生服务的基本宗旨，努力提升为师生服务的水平，使工作做到服务至上，师生满意，达到校产管理有序的目标。要求本科室成员努力做好自己的工作。本学期主要抓以下三项具体工作：

- 1) 各处室办公物品的管理以及各班级校产的管理；
- 2) 校舍信息的更新与管理。
- 3) 严把物品入库关，坚决履行好出入库手续，和学校财科、总务处联合做好盘点总结工作严防学校财产的流失。按照谁使用谁负责的原则，继续与班级、办公室签订校产承包责任状。定期更新学校校产管理信息。争取达到校舍、资产管理规范。当然这项工作要达到我的目标比较困难。

我校对考核工作十分重视，校长多次专题研究，并作了周密的部署和安排。因为人的资源是学校赖以生存和发展的最宝贵的资源。因此学校把教师看成是办学最大的、最具活力的资源。建立和完善合理的科学的管理考核制度关系到学校的生存和发展。所以教师考核的目标应该是：激励每个教师在工作过程中不断总结、不断改进自己的工作，调动广大教师的工作积极性和创造性，进而形成职业的幸福感和职业倦怠；驱动教师的内部活力，激励其内部潜藏的积极因素的发挥，考核要公平合理，科学规范，考核全面，能得到教师肯定，从而充分发挥考核的激励作用。让老师愿意上课，以上课为荣，因上课自豪，让老师不愿内退。同时也促进学校的管理者不断加强对教师队伍的管理和指导，最终达到全面提高学校的教育教学质量的目的。

学期初主要是上学期教师成绩量化计算工作：首先按照考核办法设计三个年级和职员的成绩量化计算公式，然后根据学校有关部门提供的数据和教师任课情况，赋值后得出个人成绩。我们科室三个人一定扎实工作，严格程序，规范操作，标准公平，过程公正，结果公开。反复检查，确保不出一点差错。经常征求老师们对考核工作的建议和意见。我们坚信，有校长的正确领导，老师们的大力支持，考核办会不断改进工作，完善教师考核制度。为学校的发展贡献自己的力量。

下个考核期工作计划篇四

公司自xxxx年开始推行绩效考核工作至今，在改善员工绩效方面取得了一定的成绩，同时在实际操作中，也有许多地方急需改进和完善。人力资源部将此项工作列为本年度的重要任务之一，其目的就是通过完善绩效评价体系，达到绩效考核应有的效果，实现绩效考核的根本目的。

1. xxxx年1月31日前完成对绩效考核制度和配套考核方案的修订与撰写，提交公司总经理办公会审议通过。

2. 自xxxx年2月1日开始，按修订完善后的绩效考核制度在公司全面推行绩效考核。

3. 具体设想

(1) 建议对现行基本制度进行完善

结合上一年度绩效考核工作中存在的不足，对现行《绩效考核细则》、《绩效考核实施办法》及相关使用表单进行修改。建议大幅度修改考核的形式、项目、办法、结果反馈与改进情况跟踪、结果运用等方面，保证绩效考核工作的良性运行。

(2) 建议将目标管理与绩效考核分离并平行进行

目标管理的检查作为修正目标的经常性工作，其结果仅作为绩效考核的参考项目之一。

(3) 建议推行全员绩效考核

上一年度仅对部门经理级以下员工进行了绩效考核，而忽视了对高层的绩效考核，从而使考核效果大打折扣，本年度人力资源部在完善绩效评价体系之后，将对全体员工进行绩效考核。

4. 本年度绩效考核工作的起止时间为xxxx年1月1日到xxxx年12月31日。人力资源部完成此项工作的标准就是保证绩效评价体系平稳、有效运行。

下个考核期工作计划篇五

最大限度激励员工，调动员工积极性并挖掘其潜能并促进人员合理流动、优化人力资源配置。

20xx年12月20日入职且现在仍在岗的员工(含派遣员工)，考核时限为20xx年1月1日至12月31日。

20xx年终考核分为四部份进行，即：一线员工、一般管理人员、班组负责人、部门负责人。

(一) 一线员工的考核班组负责人进行，由各管理处文控员对分值进行复核，汇总月度绩效考核得分情况，上报公司品质部审核，行政部复核，报公司领导审批同意(见附表一)。

(二) 一般管理人员及班组负责人的年度绩效考核，由直接上级考评，部门负责人测评;由各管理处文控员对分值进行复核，汇总月度绩效考核得分情况，上报公司品质部审核，行政部复核，报公司领导审批同意。(见附表二)

(三)各管理处负责人的考核以年度目标责任书为主要考核指标，采取自测、自评，公司领导测评等方法进行，行政部复核(见附表三)。

(四)考核统计表均由各管理处文控员负责督促、办理，要求于20xx年1月20日上午12:00前提交到公司品质部。

(五)公司行政部人事劳资专员负责部门负责人以下员工年终考核的汇总、年终考核工资的测算;部门负责人数据汇总及考核工资的计算由行政部经理负责。

(一)年终考核涉及因素

1.20xx年年终考核主要构成为:月/季度绩效考核数据、日常表现、考勤、工龄、上级评价等。

2.年终考核计算方式:

年终考核实施方案

年终考核=月综合工资x倍数x考核系数(考核表对应系数x工龄对应系数)

(二)年终考核项目与数据对应关系

1.月综合工资为该岗位20xx年定位工资标准;

2.考核系数说明:

2.1 一般员工考核等级与系数对应关系

2.2 班组长以上管理人员考评系数计算

实际考评系数=实际年终考评得分/100

2.3 工龄与系数对应关系

下个考核期工作计划篇六

为正确评价我校教职员工的德才表现和工作实绩，不断提高全校员工的政治、业务素质，根据《江苏省事业单位工作人员考核实施办法》和区委组织部、区人社局《关于做好20xx年全区事业单位工作人员年度考核工作的通知》精神，结合我校实际，制订本方案。

组 长：杨国斌

副组长：张 健 吴新华 翁海俊 周明广 杨建华 严秋明

成 员：蔡其根 刘小平 金 中 唐宝泉 刘 胜 樊宏斌姚 凯

赵治清 顾霞光 姚爱萍朱 凌 程剑 汤宝兴 向忠秋

翁海俊 语文组 周明广 数学组

吴新华 英语组、后勤组 张 健 理化生组

杨建华 体艺微劳组 严秋明 政史地组

全校在编在岗工作人员（借入人员由人事关系所在单位考核）

元月13日（周一）：

2、民主测评；发放《年度考核登记表》、《教职工基本情况登记表》，说明填写要求；

3、召开考核领导小组会议，在民主测评的基础上，研究确定考核等次，并公示“师德优秀”、“年度优秀”人员名单。

元月14日（周二）：

- 1、全体员工按教研组上交“两表”给分管领导；
- 2、分管领导综合被考核人的履职、实绩、总结、测评等情况，写出评语，提出考核等次意见。
- 3、考核小组审核考核评语及考核意见。

元月15日（周三）：

- 1、被考核人签名，校长审阅、签名，加盖学校公章；
- 2、汇总材料，报教育局人事科审核。

下个考核期工作计划篇七

各乡、镇人民政府，场、街道办事处，开发区管委会：

为了全面掌握各地人口和计划生育工作开展情况，客观、公正地评价相关指标的完成进度，不断推动人口和计划生育工作，进一步提高我区人口和计划生育工作水平和质量，经区人口和计划生育领导小组研究决定，4月下旬组织专班对各乡、镇、场、街道及开发区上半年人口和计划生育工作进行考核。根据责任书相关指标要求，特制定本方案：

一、考核的指导思想与基本原则

考核坚持实事求是、突出重点、精简高效、体现导向、促进工作的指导思想，坚持求真务实，注重实效，客观公正，责任追究的原则，使考核评估真正做到客观反映各地工作实际，推动全区人口和计划生育事业持续、健康向前发展。

二、考核的组织领导

考核工作在区人口和计划生育领导小组的领导下，由区人口计生局负责组织实施。

三、考核主要内容

2、4月1日—3月31日出生后的节育情况，计算节育率及统计上报准确率；4月1日以前出生节育纳入本期计算节育率。

3、二孩孕妇上报及时率。以区计生局信息中心数据库核实的首次孕情上报推算孕妇上报及时率。

4、孕情无故消失对象案件核查情况。

5、农村核查流出人口有效联系率，抽查流出重点对象生育节育孕情信息寄证情况，以电话联系和流出寄证为准；城区核查流入人口登记、持证、验证及信息入库情况以及社区信息员配备情况。

6、生殖健康普查和优生检测开展情况。以服务站和科技股提供数据为准；

7、10月1日至2月28日政策外生育对象社会抚养费征收情况，以规统股提供的计外生育名单为基础，由办公室财务结帐票据计算征收面，征收率。

8、出生婴儿性别比。10月1日后出生婴儿性别比接近110控制水平或高于正常水平但与比有1—2个比值下降。

四、考核办法

1、考核抽样。样本点由区人口计生局确定。乡镇场街开发区村数在30个以上的抽取4个样本点，20—29个村的抽取3个样本点，20个以下的村抽取2个样本点。

2、考核人员。上半年考核人员由区人口计生局从本局和各地

计生办抽调组成专班。

3、考核时间。4月底前完成考核工作。

4、考核结果运用。考核实行百分制，本次考核按30%比重纳入全年综合评估。考核结果将以区“两办”名义通报全区，问题突出的，由区政府分管领导与乡镇主要负责人实行诫勉谈话。

最新考核工作计划

下个考核期工作计划篇八

今年随着新教师的加入，30岁以下青年教师的队伍已经达到了75名。队伍的数量不断扩大，其中不乏高学历的教师，质量也不断提高。这就给学校青年教师提出了新的要求，我们必须以学校实际为出发点，以青年教师的利益为服务目标，调动青年教师的积极性，促进学校良好的学风，教风建设，努力建造一支师德高尚、素质优良、结构合理的教师队伍。

一，青年教师联盟组织机构及负责人

组织负责人：梁峰校长

秘书长：王涛

副秘书长：李津李珊珊

组织人员：仲维超孙林刘瑜闫文硕

二，任务及目标

(一)政治素质要求：

1. 青年教师要忠诚党的教育事业，做学生良师益友，塑造教师高尚人格。
2. 青年教师要积极参加学校及上级组织的政治理论、教育理论、师德规范、法律法规等方面的学习，认真做好有关纪录。
3. 青年教师要积极参加县市和学校组织的有关评比、竞赛等活动，并力争取得好成绩。

(二) 专业素质要求：

(1) 班主任工作：

第一阶段：新任班主任的青年教师，要认真向有经验的教师学习，逐步熟悉班主任常规工作及要求，较快掌握本班学生及其家庭状况，了解本班的特点、优势和劣势，能组织班内常规教育活动，处理班内一般问题，开展学生思想工作。

第二阶段：要了解班主任工作的一般规律并能运用其中的规律指导工作，能较顺利地树立起班风、学风，较圆满地组织班内教育活动，自觉地开展学生思想工作，解决好班内一般问题，所带的班集体秩序稳定。

(2) 教学工作：

第一阶段：新担任教学任务的教师要逐步了解所教科目的教学大纲、教材，能表述本学年的教学任务及教学常规要求，熟知教学环节，能进行教材、单元(章节)的一般分析(能指出整体知识结构、重点、难点等)，初步掌握教学语言、板书设计，能写出合格教案，做一般的公开课。

第二阶段：要较熟悉所教科目的教学大纲、教材，准确表述本学年的教学任务及要求，基本掌握教学的几个环节，熟悉课堂常规，较自然地使用教学语言、设计和运用合格板书，

能较好地进行教材、单元(章节)分析，会“说课”，能较顺利地举行公开课，工作计划《本学期青年教师工作计划及考核办法》。

三，常规工作

(一)每周至少听3节课，做好听课记录

(二)建立博客，每周至少更新一次教学反思，教育叙事等内容。

(三)每月完成一篇读书笔记，上传到学校相关文件夹中。

(四)每学期读两本好书，定期开展读书交流活动。

四，考核

1，常规检查：每周一查，一周一公示，根据教师完成的任务，给予相应分数。

(1)每周听满3节课，5分；每多听一节，另加1分；不够3节的，记为0

(2)博客每周更新一篇，3分；每多更新一篇，另加1分；没有更新的，记为0

(3)每月完成一篇读书笔记，3分；没有完成的，记为0

2，积极参加青年教师活动，在各项比赛活动中取得佳绩的教师，给予相应分数。

(1)准时参加每次青年教师活动，加1分；没有按时参加活动的教师，需要写好相关说明，领导签字。

(2)参加学校内外各项比赛获奖的教师，给予相应的分数：

校级一等奖，3分；校级二等奖，2分；校级三等奖，1分；

区级一等奖，5分；区级二等奖，4分；区级三等奖，3分；

国家级一等奖，8分；国家级二等奖，6分；国家级三等奖，5分。

3，奖励办法：考核每周一公示，根据考核分数，学期末评选普育学校“十佳青年教师”，“优秀青年教师”，给予奖励。

下个考核期工作计划篇九

为进一步夯实基层基础工作，加强规范化管理，促进全区计划生育工作整体水平的提高，确保年度人口与计划生育责任目标的全面完成，特制定本年度业务工作考核办法。

在考核评比过程中坚持公正、公平、公开和实事求是的原则，真实地反映各乡（镇）、街道计生办业务工作水平，以奖励先进、鞭策后进为目的，促进全区计划生育业务工作水平的提高。

20xx年列入计划生育业务工作考核评比的项目有：党风廉政建设责任制、办公室、宣传、统计、法规信访流动人口、人事、财务、药具、技术服务、协会等十项工作，实行一千分制考核（考核内容和评分标准附后），区计生局将在年内不定期的组织平时调查和业务工作检查，结合年终省、市考核评比结果和各业务股室考评结果对各单位的业务工作进行综合考核，考核评分最后得分为市考核平均得分的30%加上区考核平均得分的70%，并根据考核结果兑现奖惩。

根据各乡（镇）、街道办事处业务工作考核结果，设为一等奖、二等奖、三等奖（一等奖总分必须在960分以上）。年终由区计生局分别给予1500元、1000元、600元的奖励，其中40%奖给计生办主任。考核得分在800分以下给予处罚，每低5分扣下拨经费1%，其中计生办主任负担40%。