

最新政工绩效考核工作总结(优质8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。相信许多人会觉得总结很难写？以下是小编为大家收集的总结范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

政工绩效考核工作总结篇一

20xx年绩效考核工作汇报材料 石山乡中心学校——李瑾庆

20xx年我校以县教育局《大通县中小学(职业学校、幼儿园)20xx年度绩效考核考评体系》为指导，部署全年教育教学工作，实行精细化管理，工作取得了明显成绩，现就我校的教育工作目标完成情况简单汇报如下：

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，

政工绩效考核工作总结篇二

转眼间，实施绩效考核已经三年了，绩效考核社会关注程序高，政策性强，是广大教职工来比较关心的一件大事。我校为深化教育人事制度改革，推进学校绩效工资制度顺利实施，加强教师队伍建设，促进教育事业科学发展，根据国家、省、市、县关于实施学校教师绩效考核工作的有关精神，从指导

学校全面工作上台阶的高度和出发点，认真学习研究政策，制订了一系列量化考核体系，为绩效考核工作的顺利推进提供了有力的保障。为了更好的做好今后绩效工资考核发放工作，现对近几年来教师绩效工资发放工作总结如下：

经验与成绩：

学校成立了以一把手校长为组长，其他校级班子成员为成员的学校绩效考核领导机构，同时还成立绩效考核工作小组，负责考核分配的具体工作，工作小组由学校领导、中层干部和教职工代表组成。工作机构全体人员认真学习县局关于绩效考核相关文件，以及相关会议精神，充分领会文件精神，认真思考与学校工作结合和操作的实施办法。全体考核组成员在考核中都能严格执行考核规定，认真进行考核。

学校将《响水县教职工绩效考核指导意见》张贴到学校公示栏，利用集体会议学习绩效工资相关文件精神，充分征求广大教师的意见和建议，让每一位教师都能领会文件精神并指导自己的工作。

针对我校在考核中可能出现的现象，学校利用周例会和各年级组会议进行宣传教育，利用宣传栏及时宣传；利用工会人员深入基层年级组做好政策解释工作；广开言路，让广大教师通过学校途径咨询疑问和反映要求，学校很好的化解了一些不稳定因素。在绩效工资实施期间，我校没有出现负面影响的事件。

同时，针对我校小学、初中并存的实际情况，积极做好广大教师的思想工作，保证绩效考核公平、公正、公开，让他们能安心投入到正常的工作中。

我们本着指导实际工作的原则，从实施绩效考核以来，开展多次调研，召开各层次的研讨会议，制订了《响水县海安集实验学校教职工绩效考核实施方案》。近几年来，每学期开

学前都根据学校实际情况对绩效考核方案进行完善，根据考核方案，学校还推行了教师教育教学工作量化细则和班级管理量化细则，将这两个细则作为绩效考核的主要依据，推行取得了扭转作风和促进工作的目的，更好地我校为教育教学工作服务。

学校绩效考核方案的制定，首先是发放征求意见稿，人手一份，广泛征求各同志的意见和建议，然后再进行修订公示，最终在教代会上通过绩效考核实施方案。

我校教师绩效考核的内容主要包括职业道德、工作表现、工作量和实绩等方面，其中职业道德、工作表现各15分，工作量30分，工作实绩40分。严格按照绩效考核方案进行实施，重点体现在工作量和实绩上。每学期放假前，根据考核实施方案的要求，由各科室对教师一学期来的各项工作进行量化积分，各项量化分数再汇总到办公室，公示无异议后进行汇总上报。到年底，学校再将两学期的考核积分进行汇总，形成一年的考核积分，公示后上报县局。最终根据县局划分的绩效工资总额，核算出每位教职工的绩效工资，再进行公示无误后，由全体考核领导小组人员签字后上报县局发放。

每一年的绩效考核后，我们都进行了及时的总结反思，及时修订了绩效考核实施细则，期更能方便操作，更具科学。我们根据总结反思的体会，完善下一年的绩效工资实施方案及相关的考核细则，以期更好的指导今后的工作。存在问题：

1. 部分老教师对30%绩效部分的理解存在疑义。认为老教师年龄大、工龄长、职称高，只要自己能保质保量地完成学校规定的工作量，就应该全额享受自己的30%部分，而不应该扣除其它的单项津贴；还有个别教师在工作量与绩效工资发放额度上产生了矛盾。

今后工作：

实行绩效工资制度，在很大程度上调动了教职工的工作积极性，增强了教师的工作责任感，同时又提高了教师的工资待遇，赢得了广大教师的赞许。但在实际操作中，我们也感觉到要想把这一惠民工程做实做好，必须遵循以人为本、客观公正、优绩优酬等原则，正确处理好干多与干少、干坏与干好的关系，既要体现多劳多得，又要搞好和谐；既要体现公平，又要激励先进。争取以后的《方案》更加完善、合理。同时也有利于我们在今后的工作中进一步加强学校规范管理，分析教师在绩效工资逐步规范的新形势下产生的一些新的思想意识。我们要不断调节好教师的工作状态，既鼓励教师之间的竞争，又增强教师之间的信任和团队精神。让绩效工资制度真正促进学校和谐发展。

政工绩效考核工作总结篇三

光阴似箭，时间如梭。转眼间已到20xx年尾了，回首到公司的小半年，内心不禁感慨万千。在各位领导的帮助带领和同事的共同奋斗下，经过了自己的积极努力，使我顺利地完成本职工作的同时，也经历了一段不平凡的考验和磨砺。非常感谢公司给我这个成长的平台，令我在工作中不断的学习，不断的进步，慢慢的提升自身的素质与才能。以下就是今年的工作总结：

1. 20xx年10月将正恒公司人员档案从集团顺利转出并进行存档。
2. 同时完成成都银行工资卡开卡工作。办理人员批量开卡工作，共计17人。
3. 顺利完成8月-12月工资核算与发放。8月份5人计发33316元(应发)；9月份9人计发37892.19元(应发)；10月份17人计发66209.92元(应发)；11月份18人计发70895.07元(应发)；12月份20人计发84855.32元(应发)；共计69人次计发293168.5元(应发)。

1. 社会保险开户工作。

在公司领导及部门主管的支持与指导下，经过与社保机构的积极沟通，我公司于20xx年10月顺利完成养老开户，11月完成医疗保险等开户工作。

2. 社会保险核算及缴纳工作

20xx年11月养老保险参保共3人计2244.76元;12月社会保险共7人计6960.26元;共计10人次9205.02元。 3. 社会保险增减及转移工作。

根据西安市社保中心缴费时间的规定及公司的规章制度，及时办理社会保险的公司员工社会

保险的转移、增减员等变动情况，同时整理汇总每月符合社保缴纳人员名单并定时完成公司社会保险缴纳工作。截止12月，共有10人已在公司参保。

随着公司的快速发展，不断有新员工入职，在入职员工劳动合同与保密协议的签订等一系列工作上，正式用工劳动合同与保密协议签订率均为100%，较好地完成了任务。劳动合同与保密协议签订人数如下：

12月：2人签订劳动合同、1人签订保密协议；共计：19人签订劳动合同、4人签订保密协议。

完成营业人员行为规范制度、员工手册、员工转正流程的制定与修改工作;公司编制与架构、员工薪酬福利制度的修订及人事管理制度的起草与修订工作。

1. 按时完成新入职员工的oa账号申请，协助员工使用oa操作系统。公司现所有在职员工均已正常使用oa系统。

2. 完成领导交办的其他临时性工作。

每一个好的员工都应对自己的工作内容认识清晰，熟悉和熟练自己的工作。不但需要严谨细致的工作态度，还应有较强的理论知识。但由于自己对商场这个行业的生疏及对整个工作模块掌握不够全面，不能做到一丝不差，所以自己在工作过程中也有许多不足和缺点，出现了一些失误。但这些会让我更加努力的工作，谦虚谨慎的向别人学习，尽可能提高自己的工作能力，使自己在自己的岗位上发挥到最大的作用，更快更准确的完成自己的本职工作；和其他同事的人际关系也很重要，因为一个人的能力有限，每件事的成功都是靠集体的智慧，所以和同事们团结在一起才是成功完成领导交给的工作任务的前提，这一点不仅仅事工作，平时的生活中也事如此，所以团结其他同事不仅是个人的事也是一种工作的义务！

回顾过去，展望未来。对于过去得与失，我会吸取有利因素强化自己工作能力，把不利因素在自己以后工作中排除，不到半年的工作让我在成为一名合格职工道路上不断前进，我相信通过我的努力和同事的合作，以及领导们的指导，我会成为一名优秀员工，充分发挥我个人能力。也感谢领导给我这一个合适工作位置，让我能为公司做出自己该有贡献。我做得虽然还不够最好，但我相信在今后工作中，我还会继续不断努力下去，我相信，只要我在岗位上一天，我就会做出自己最大努力，将自己所有精力和能力用在工作上，相信自己一定能够做好！

政工绩效考核工作总结篇四

教师教学绩效考评是教学质量控制的核心，是全面、客观反映教师教学质量的有效途径。经过几年的探索与实践，我校构建和完善了以课堂教学评价为核心、以教学督导与学生信息反馈为辅助、以信息技术为手段、以相关配套政策为保障的多维度的教师教学绩效考核与评价体系。

（一）教学绩效考评的目的

教学评价具有诊断、反馈、导向、激励等多种功能。我校始终贯彻“评建结合，以评促建，重在建设”的原则，开展教师教学绩效考核与评价。主要目的有：1、以评促教，提升教师教学水平，促进教师的职业发展；2、以评促改，有效推进教学诊断与改进工作，提高教学质量；3、以评促建，为学校教学决策提供有效信息，实现学校教学可持续发展。

（二）教学绩效考评的主要内容

1、教学资料完成情况。学期授课计划、教学进度、教案、课件检查等完成情况；学期听课、评课任务完成情况；学生实训报告和作业完成及批改情况；学生辅导、技能训练、技能考核情况记录及总结；期中、期末考试试卷质量、批改、讲评情况等。

2、完成继续教育培训、技能实践情况。

3、参与教学研究情况。

4、纪律与出勤情况。

5、教育教学效果与教学工作贡献情况。

（三）完善教学绩效考核评价系统

为满足学校管理高效化、信息化要求，我们不断改进和完善学校信息综合管理平台的考核评价系统功能。网络教学考核评价系统的使用大大提高了教学绩效考评工作的效率和正确率。学生不仅可以在管理系统中对授课教师的各项评价指标进行打分，还可以给授课教师发表自己的建议和意见，评价信息的收集与反馈都是通过校园网完成的。该系统有很强的统计功能，并可按学校、专业部、教师、学生等不同层

次、不同类型的需要，提供数据、图、表等不同形式的评价结果。

（四）考评信息的收集与统计

学校实行学生、同行、教学管理人员和考核小组四方评教的教师教学考核评价制度。

学生评教。发挥学生主体作用，组织学生从教学态度、教学方法、教学基本功、教学内容、教学效果等对任课教师教学质量进行评价，担任多个班级的教师，按所任班级所有学生的评价计算该教师教学考评分。

同行互评。以专业部为单位，组织教师交叉同行审核各环节教学资料，开展课堂教学观摩，取长补短，相互学习，相互评价，共同提高。

管理人员评价。学校教务处、教研室教学管理人员根据日常教学检查情况，定期对所有教师的教学工作进行考评打分。

考核小组评教。成立学校教师教学绩效考评小组，开展经常性的推门听课评教活动，督促教师规范教学行为，提高课堂教学质量。

所有环节的教学绩效考评信息的收集与反馈都通过校园网来完成，并汇总后得出每一位教师的教学绩效考评得分。

（一）及时反馈学生意见和建议，加强教学反思与诊改

每次学生评教活动结束后，学校教务处把学生给每位教师各课程的评价结果、学生给出的意见和建议及时反馈给教师。通过反馈教学评价信息，教师可以及时发现问题与不足，反思教学工作，总结经验，分析问题关键所在，及时采取改进措施，从而增强教学活动的有效性。

（二）制定配套政策，切实发挥教学考评的鉴定与激励功能

通过教学评价，可以判断教师教学质量合格与否、优劣程度及水平高低等，但考评的根本目的是为了不断促进教师自身素质与教学质量的提高，因此我校更加重视教学考评对教师的激励作用，制定了相关配套激励措施，把考评结果作为教师晋级、培训、奖励的主要依据，充分调动了教师的主观能动性和积极性，达到“以评促改、以评促建”的目的。

（三）运用教学绩效考评结果，促进教学管理水平提升

通过教学绩效考评，学校教务处、教研室比较客观地掌握教师教学的现状。在科学分析了教学绩效考评结果的基础上，我们不断改进教学管理的漏洞和疏失，采取了相应管理措施，对影响教师教学质量的因素加以干预，总结推广优秀经验，控制教学质量向正确方向发展。

政工绩效考核工作总结篇五

俗话说：“活到老，学到老”，本学年，我能够自觉学习党报党刊上的文件精神，在思想上，行动上和党中央保持高度的一致性；认真学习科学发展观、《中小学教师职业道德规范》、学习教育教学法规，并落实到自己的工作中去，树立高尚的师德。通过学习，我能在各方面严格要求自己，努力地提高自己的师德修养，勇于解剖自己，分析自己，正视自己，提高自身素质。

二、教学工作方面

这学期，本人担任三年级语文和英语教学工作。在教学中，我能自觉做到教学态度认真，认真钻研新大纲、吃透教材，积极开拓教学思路，把一些先进的教学理论、科学的教学方法及先进现代教学手段灵活运用于课堂教学中，努力培养学生的合作交流、自主探究、勇于创新等能力，努力提高学生

的语文素养。严格执行“日练周测单元过关月考”制度，用错题集来订正学生的错误。圆满地完成了教学任务。

在我所教的学科中，三一班的语文平均分：91.8。

名列全镇第二名；三一班的英语平均分：95.5。

名列全镇第一名；三二班的英语平均分：93.9名列全镇第二名。

在工作之余，我还认真总结教学经验，积极参加各种竞赛活动，在20xx年秋期喻寺镇的教师技能大赛中获书法组第二名，青年教师优质课竞赛中获语文组第三名。在泸县小学英语教师技能大赛中获三等奖。

三、班主任工作：

担任班主任工作后我费尽心思，想尽办法，按照《小学生日常规则》进行班级管理，很抓安全、卫生、纪律。顺利地完成了学校交给的各项任务。经常找学生谈心，进行家访，做量的工作，使一些“问题”学生明白是非，知道了什么该做，什么不该做，使他们养成了良好的行为习惯，让学生有了良好的集体荣誉。其次加强班级板报的建设，营造良好的学习氛围，鼓励发扬先进。我在班后面的板报上，开创了“学习园地”和“雏鹰争章”栏目；定期评出优秀学生个人和小组，张贴在“雏鹰争章”板报上，以发扬先进；黑板报定期更换，内容形式要求出新，起到了很好的宣传教育的作用。最后设置班级小岗位，加强班级的常规管理，本学期我进行了很大的改革：首先是把班级工作分块，设置23个小岗位，每个同学根据个人实际情况自由认领，由班干部和班主任监督打分，作为学期末对同学进行评优和综评的依据。通过努力本年我班主要取得了以下成绩：在第十三届校园文化艺术节中，我班王友霞的绘画作品和张小英的书法作品获三年级组一等奖。文艺节目《快乐的天使》获中段组二等奖。在20xx年春期运动会中，获得中段组团体第一名。在20xx年春期六一广播操

比赛中获得第四名。

作为一名教师，不仅需要努力地工作，更需要积极参加素质教育的实践，不断地学习，不断的更新教育理念，不断的提高自己，我将在以后的工作中再接再厉！

本学年，我担任了八年级一二两班的语文教师，感到压力十足，如何使优生成绩稳定，差生有所进步成了我的一大难题。但我相信，只要把自己的教学工作做好，多点反思，多督促学生，多点师生交流，一定能解决这个难题。

于是整年，我认真备课。时在当下，网络上的师资力量非个人所能比较，为了博采众长，撷取各名师的教学要点和精粹，每一篇课文我都浏览了十多篇名师教学材料和参考书，把它们化入自己的教学课件和文档中，为了让教学井然有序，循循善诱，我经常在自己宿舍里背诵步骤、问题和答案，多次操练教学步骤和过程。为了使课堂生动有实效，我翻阅了许多课文相关材料，应对常见的教学突发问题。一年下来，各课的教学要点和教法都变得非常熟悉。

在认真备课条件下，授课仿佛变成了轻松的终结。这个学年，我灵活使用了多媒体设备，调动学生听说读写，在课堂上，我紧抓课文的三维目标，发挥了自己写的关于课堂实效的论文经验，使课堂变得更加高效，课后还适时布置了作业来强化效果。在各次考试中，我所任教班级皆考出福清较好的成绩。

此外，我常找学生谈心交流，关心他们的喜怒哀乐和德育，使他们学习习惯和道德修养得到提高。课堂的鲜活是我本年度的教学研究的目标。在认真的教学，灵活地使用各种教学手段，不断学习教学技术之后，我总结撰写了《课堂生命在于鲜活》，投入了本年度福清名师工作室的论文评选。

过去的一年，是倍感压力和努力拼搏的一年，是付出努力获

得回报的一年，也是不断纠结和反思的一年。这就是我对自己的自评和总结。

政工绩效考核工作总结篇六

根据《中共关于做好全区公务员和事业单位工作人员____年度考核工作的通知》(____x发【____】2号)精神，我办结合工作实际，认真组织开展了____年度考核测评工作。现将我办考核测评工作情况总结如下：

一、思想认识到位，组织有力

我办高度重视考核工作，切实把考核工作作为加强干部教育、管理和监督，促进信息化队伍建设的重要内容，作为表彰先进、鼓励创新、鼓舞士气、激励奉献的有效措施，我办按照《关于做好全区公务员和事业单位工作人员____年度考核工作的通知》(____发【____】2号)文件精神，制定了实施意见，成立了考核领导小组，由分管办公室工作的副主任具体组织实施考核测评工作。

二、认真开展绩效考核，不走形式

1、____年2月10日，召开全体工作人员大会，组织学习《中共成都市温江区组织部成都市温江区人事局关于做好全区公务员和事业单位工作人员____年度考核工作的通知》。对我办考核测评工作进行安排，发放《公务员年度考核登记表》和《事业单位工作人员年度考核登记表》，要求每位同志按照“____”和“____大”精神要求对照检查，对自己的学习和工作和职责进行认真回顾和总结，找准问题，明确奋斗方向，如实填写《登记表》。

2、____年2月16日，信息化办公室党支部组织全体人员开展了绩效考核专题会议。

一是领导班子成员进行述职，向大家汇报自己履行职责情况；二是单位其他人员根据各自的责任分工自我剖析，认真总结工作中的成绩，同时查找了自己在工作中、学习、生活中存在的不足，明确今后努力方向，认真写好个人总结材料，每位同志实事求是作出评议，单位参加评议率达100%。三是充分开展群众评议，充分讨论每位同志____年各方面的表现，在提出优点的同时指出了不足之处，帮助同志明确努力方向，在工作中改正不足。四是采用无记名投票的方式进行民主测评，推选出_____年领导班子成员年度考核优秀等次一名、公务员年度考核优秀等次一名。五是召开信息化办公室考核领导小组考评会议，综合民主测评情况，提出考评等次意见。

三、公示绩效考核结果，公正公开

《领导班子成员年度考核民主测评表》和《_____区_____年度考核民主测评表》填写完毕，现场进行统计，由单位综合科统计，考核领导小组组长监督，民主评议测评结果当场公布。

单位应到在编人员____x名，实到____x名，全部参加了测评。_____经考核上报为优秀等次人选，_____经考核确定为优秀等次，其余成员经考核全部确定为称职，无不称职或基本称职人员。并且将绩效考核结果在单位进行公示。

通过开展考核工作，使大家充分认识到了工作中的薄弱环节，提出了努力的方向，激励了斗志，促使全体人员提高综合素质，在今后的工作中发扬传统，恪尽职守，努力为我区的信息化建设贡献自己的力量。

政工绩效考核工作总结篇七

今年是怀矿公司精细化管理深化年，根据集团公司关于全面推行机关“三位一体”目标管理绩效考核的指导意见，为进一步完善激励和约束机制，强化岗位责任意识，提高科室工

作效率，推动公司精细化管理工作更加深入开展，怀矿公司领导专门组织有关人员召开会议，传达、学习文件精神，并结合本公司的实际情况，研究布署工作任务。现就我公司“三位一体”目标管理绩效考核运行情况汇报如下：

为贯彻执行集团公司关于全面推行机关“三位一体”目标管理工作，认真落实公司执行董事、党委书记王海斌在4月24日领导班子扩大会议上，对深入推进“三位一体”目标管理工作作出的重要指导性意见，公司成立了“三位一体”目标管理考核工作领导小组和考核工作小组及考核办（设在企管科），并对《20xx年机关科室绩效考核办法》重新进行了修改完善，制定了怀矿公司20xx年机关科室“三位一体”目标管理“五位一体”绩效考核办法。

根据公司整体安排意见，考核办先后组织、召开了5月24日由副科级以上人员参加的“三位一体”目标管理推进会；6月28日由考核组成员参加的“三位一体”目标管理“五位一体”绩效考核讨论会；7月7日由考评委员会及科室负责人参加的发展性和研究性工作目标立项评审会。各科室负责人思想上重视，行动上积极，认真履行本科室职责，确保了本科室“三位一体”目标管理考核工作的有效开展。

- 1、根据科室所承担的工作职责，对本科室发展性、研究性工作目标首先进行立项，考核办根据科室提出的立项书，组织召开“三位一体”目标立项评审会，由考评委员会对其项目进行评审，确定是否能够立项。

- 2、对立项未通过的科室，要根据考评委员会提出的意见，重新进行修改，完善，直至立项批准。立项批准后，各科室再制定详细的实施方案，并请各科室的主管领导进行审核，考核办备案。

- 3、根据科室月度开展的工作及发展性、研究性工作目标的实施方案，每月初详细制定科室的常态性、发展性、研究性工

作目标计划，并报考核办备案。

4、在“三位一体”目标管理考核基础上，增加了作风建设和联挂指标两项内容，扩展成为“五位一体”绩效考核（详见“三位一体”目标管理“五位一体”绩效考核办法）

5、科室月度工作完成情况，分别由主管领导和考核办进行考核。考核办主要是对科室工作中能够量化（定量）的指标进行考核，而主管领导主要是从科室工作完成的总体效果上（定性）进行考核，各负其责。

6、各科室月度考核结果，需经考核小组组长签字确认，考核办负责各科室考核分数的汇总，且将汇总结果上报考核工作领导小组，由考核工作领导小组签署意见。

7、根据集团公司“三位一体”考核范围要求，经公司“三位一体”目标管理考核工作领导小组研究确定，机关工作人员中工作性质具有管理职能的人员列入“五位一体”绩效考核，岗位工不再参五位一体”绩效考核，只与公司联挂指标和作风建设挂钩考核。

1、各科室均建立健全了部门职责范围、岗位责任制，并对本部门的管理制度汇编成册，并针对执行中存在的问题及时进行修改完善。

2、各科室均制定了发展性、研究性工作目标立项书和实施方案，并依据实施方案分解制定月度工作目标，积极推进。

3、是各科室内部也建立了考核机制，制定了内部考核办法，每月科长对科室工作人员进行考核，形成了公司的二级考核体系，把科室绩效考核工作推向深入。

目前，机关“三位一体”目标管理绩效考核工作在怀矿公司机关科室运行已一年多，虽然基础性工作做了不少，但是仍

处于一个学习、理解、探讨、不断推进的过程，对“三位一体”目标管理的真正涵义理解的还不够深刻。

针对工作中发现的问题，我们要不断开拓思路，改进考核办法，力求考核细则越来越完善，越来越贴近实际。

希望集团公司多举办一些培训班，结合实际详细讲一讲“三位一体”目标管理；介绍一些好的经验，供我们学习参考。

附：怀来矿业公司20xx年机关科室“三位一体”目标管理“五位一体”绩效考核办法

政工绩效考核工作总结篇八

在金融竞争日趋激烈的形势下，竞争的范围迅速扩大，竞争的程度空前加剧。人才的竞争也愈演愈烈，高素质的人才流动也越来越快。农业银行的经营重点是使营业收入增加，提高工作效率，保持合理的风险控制。而农业银行竞争能力的强弱、经济效益的高低又取决于人力资源管理策略，取决于全行干部员工的积极性、创造性和责任心。因此，作为人力资源管理的重点绩效考核评价体系的建立显得越来越重要。农业银行海南省分行引入绩效激励是从工资改革开始，实行绩效工资，即工资总额=岗位工资+绩效工资。但是，对绩效工资的考核评价至今没有一套完整的方法。如何建立和完善绩效工资考核评价体系，是一项目前迫切需要解决的问题。本人就自己的看法和见解，提出几点意见，以求抛砖引玉。

一、建立绩效考核评价体系的要求

绩效管理是现代人力资源管理的重要组成部分，而绩效考核评价又是绩效管理的最重要一环，这一点已形成共识。绩效考核评价是企业经营管理者改进工作的一个关键环节，是决定企业员工提升、奖酬的基础。正确的绩效考核评价，能激起员工努力工作的积极性，同是也为农业银行吸引和留住优

秀人才提供了保证。而在进行绩效考核评价时，要慎重地选取恰当方法，正确把握关键考核指标，对每位员工进行合理的考核评价，使得人尽其才、才尽其用。建立切实可行的绩效考核评价体系主要应做好以下几个方面的工作：

1、加强宣传。农业银行引入了绩效管理计划，是一项用途广泛的激励方案，是基于农业银行的发展战略，通过员工与其上级主管持续、动态的沟通，明确员工的工作任务及绩效目标，并确定对员工工作结果的衡量办法，在绩效管理过程中影响员工的行为，从而实现企业的目标，并使员工得到发展。通过宣传，使全体员工了解什么是绩效管理，消除和澄清全体员工对绩效考核的错误及模糊认识。目的是通过表彰员工为农业银行发展所做出的贡献，并引导金融服务业的发展。不是管理者对员工挥舞的“大棒”，而是通过考核发现员工工作的长处、短处，使员工的职业能力有所改进、提高。尤其要提升担当考核者的主管们的现代经理人意识和素质能力，真正使他们在企业管理的各个层次发挥牵引力。绩效管理强调员工对农业银行战略业务计划所做出的努力，并实实在在地奖励员工的贡献，这种贡献还应考虑个人及团队的努力。

2、制定岗位标准。要制定一套科学有效的考核标准，必须通过广泛的调查研究，可以通过调查问卷、访谈等方式，加强与各主管和员工之间对各个岗位工作范围、任务和业绩标准的沟通与理解，进行有效的岗位分析，编制岗位说明书，制定切实可行的考核标准，确认每个岗位的绩效考核指标。制定员工的岗位说明书，让员工对自己工作的流程与职责有十分明确的认识。同时，管理者要与员工保持及时、真诚的沟通，持续不断地辅导员工业绩的提升。绩效目标往往略高于员工的实际能力，所以难免在实现的过程中出现困难，出现障碍和挫折；同时由于金融环境的变化，农业银行的经营方针、策略会出现不可预料的调整，随之员工的绩效目标也会作适当的调整。这就需要农业银行的管理者发挥自己的作用和影响力，帮助员工排除障碍，提供帮助，与员工做好沟通，不断辅导员工改进和提高业绩。沟通包括正面和负面的沟通，

沟通是贯穿于绩效管理的整个始终，需要持续不断地进行。

3、做好绩效考核工作。首先，认真做好员工平时行为的观察和记录。绩效管理的一个很重要原则就是“没有意外”，即管理者与员工不应该对一些问题的看法和判断出现意外，管理者与员工对绩效考核的结果的看法应该是一致的。为了避免“意外”，要认真记录员工绩效表现的细节，形成绩效管理的文档，作为年终考核的依据，确保绩效考核有理有据，公平公正。其次，绩效考核是一段时间（通常是一年）绩效管理的一个总结，总结绩效管理中员工的表现，好的方面，需要改进的地方，管理者需要综合各个方面给员工的绩效表现做出评价。同时，绩效考核也是农业银行薪酬管理、培训发展的一个重要依据。

4、不断总结和沟通。在绩效考评结束之后，管理者需要对过去一段时间的绩效管理进行有效的分析，全面审视企业绩效管理的政策、方法、手段及其他的细节，找出绩效管理中存在的问题和不足，提出改进的办法，不断改进和提高农业银行的绩效管理水平和。绩效管理的关键是要在管理中形成管理回路，形成农业银行成长的正向反馈机制。价值评价作用的有效性，必须要解决好价值分配杠杆作用的发挥。要加强工作本身的激励，要不断创造有挑战性的工作岗位并将之赋予有创造、进取的高绩效员工，给他们创造更大的个人发展空间。考核评价要真正成为农业银行内部成员价值分配的客观、合理依据。同时，让绩效考核评价体系发挥牵引和激发作用，并与人力资源管理的其他环节（如培训开发、管理沟通、岗位轮换晋升等等）相互联结、相互促进。

二、绩效考核评价体系的内容

绩效考核评价方案应有两个主要的组成部分：农业银行的整体绩效计划由与个人年度业务计划相关的业绩及与同行比较的业绩而定；个人的绩效报酬等级由决定业务单价为关键指标相对应的个人业绩决定。

1、整体绩效计划的业绩：由年度业务相比较的业绩和与竞争对手比较的业绩组成。年度业务相比较的业绩是质量绩效计划模型的基石。每个财政年度开始时，农业银行为资产回报率及营业收入增长两个指标确定目标，资产回报率和营业收入增长这两个指标加在一起得出与计划相比较的业绩。即：
与计划相对应的业绩（100%）=股权回报业绩（50%）+营业收入增长业绩（50%）。

与竞争对手比较的业绩：若农业银行要取得成功，就必须密切关注金融同业的情况。考核某支行的业务经营业绩，必须与当地的其他金融机构的经营业绩相联系，如市场占有份额、利息收回率等指标进行比较，确定农业银行的市场定位。当顾客农业银行打交道时，他们通常根据从其他地方得来的经验，有自己对服务质量的预期值。他们不只会与本地方的其他银行作比较，他们还会与在市场上所能找到的高标准作比较。顾客比较农业银行及其竞争对手，因此农业银行必须作同样的比较。这些指标分成三大类：财务指标、顾客满意度指标及员工责任感指标

a 财务指标：与其他银行相比较，在资产回报率与营业收入增长方面的业绩

b 顾客满意度

c 员工责任感。这三项指标的考核结果，分别由上一级行对下一级行进行考核评价后给出。

把相对于业务计划和相对于竞争对手的绩效作全盘考虑后，就可以计算出农业银行的整体绩效计划的业绩。下面的公式表明：若以农业银行某支行满足业务计划及在三项竞争指标中，绩效计划就会上升，这样农业银行的业绩计划将达125%。即：某支行的业绩（125%）=股权回报业绩（50%）+营业收入增长业绩（50%）+竞争性业绩（25%）。

2、员工个人的绩效计划报酬

员工个人的绩效计划报酬取决于员工所属支行业绩、员工的报酬级别及个人的当期表现。具体可以用以下公式来表示

$$s = a \times b \times c$$

s表示员工个人绩效计划报酬 a表示员工所属

支行业绩——由财务竞争业绩决定，若员工所属支行达到计划，该数值就是100%，竞争业绩良好可另加25% \square b表示员工的报酬级别（绩效计划目标）——若支行完成计划，员工完成工作后达到的绩效计划目标 \square c表示个人的当期表现（个人业绩）——其数值从0到200%之间，100%表示业绩合格，支行应该按季公布考核评价员工的绩效数。绩效计划报酬金额直接与个人是否完成年初设定的目标有关。员工将清楚地知道所能得到的绩效计划报酬。支行每个季度审核过去一个季度的业绩，通过在这个公式中插入合适的数值，员工在每年的任何时候均能计算出他们的绩效计划报酬。原来的方案各支行的员工根本不知道自己究竟能拿到多少绩效报酬，这个方案与原来的方案相比提高不少，因为现在员工可以直观地知道其个人业绩在绩效计划条件下所应获取的报酬。比如说，一个客户经理的个人业绩是130%，绩效计划报酬计算公式如下：绩效计划目标 \square 70% \square x员工所属支行业绩 \square 100% \square x个人业绩（130%）=绩效计划报酬（91%）。

3、在养老金中加入绩效计划报酬。目前，各支行还存在着两个工资：一个是档案工资，另一个是改革后的工资，即岗位工资+绩效工资，以下称“改革工资”。随着绩效工资越来越成为总报酬中重要的组成部分，有必要把绩效工资计算到员工养老金中去。由于存在两个工资，而现在员工领取的是改革工资，但养老金又是按照档案工资计缴，因此把绩效工资纳入计缴养老金总额，使员工加入绩效工资计划就能从中获益，这也是报酬制度的创新。

综上所述，绩效考核评价体系要体现科学、合理、可操作性，才能真实地反映员工的工作实绩，应能起到改进、保持、发展的目的。绩效考核评价也要同员工的个人发展规划、农业银行的培训计划有机地结合起来，而不仅仅局限于员工的薪资、奖金、升免。同时，农业银行还可以将“双星工程”纳入绩效考核评价体系，不同网点、柜员采取区别的奖励激励计划，使绩效考核评价体系更加丰富。农业银行的发展是动

态的，绩效考核评价的标准与刻度也应作相应地调整。因此，绩效管理没有结束，只有不断地超越和发展，只有持续地改进和提高。惟有如此，绩效管理才能真正发挥其作用，才能持续不断地推动企业的管理向高水平、高效率方向发展。