

最新绩效管理与考核总结 it绩效考核管理办法(优质7篇)

当工作或学习进行到一定阶段或告一段落时，需要回过头来对所做的工作认真地分析研究一下，肯定成绩，找出问题，归纳出经验教训，提高认识，明确方向，以便进一步做好工作，并把这些用文字表述出来，就叫做总结。什么样的总结才是有效的呢？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。

绩效管理与考核总结篇一

(1)定期考核。企业考核的时间可以是一个月、一个季度、半年、一年。考核时间的选择要根据企业文化和岗位特点进行选择。

(2)不定期考核。不定期考核有两方面的含义，一方面是指组织中对人员的提升所进行的考评，另一方面是指主管对下属的日常行为表现进行纪录，发现问题及时解决，同时也为定期考核提供依据。

2. 按考核的内容分

(1)特征导向型。考核的重点是员工的个人特质，如诚实度、合作性、沟通能力等，即考量员工是一个怎样的人。

(2)行为导向型。考核的重点是员工的工作方式和工作行为，如服务员的微笑和态度，待人接物的方法等，即对工作过程的考量。

(3)结果导向型。考核的重点是工作内容和工作质量，如产品的产量和质量、劳动效率等，侧重点是员工完成的工作任务和生产的产品。

3. 按主观和客观划分

(1) 客观考核方法。客观考核方法是对可以直接量化的指标体系所进行的考核，如生产指标和个人工作指标。

(2) 主观考核方法。主观考核方法是由考核者根据一定的标准设计的考核指标体系对被考核者进行主观评价，如工作行为和工作结果。

综上所述，对各级人员的考核可以从以下方面进行：知识(专业知识、行业知识、社会阅历等)、工作业绩、工作能力(组织能力、协调能力、沟通能力等)、工作态度、工作方法、工作效率、组织纪律、道德品质、配合度、学习精神、团队精神、成本意识、目标达成、绩效改进等。不同职级的人员考核的重点不尽相同，各考核点所占分值权重不一样，但绩效改进是每一位被考核者都必须包含的内容，它是落实绩效考核pdca循环的具体体现。

绩效管理考核总结篇二

20xx年，xx市财政局认真贯彻中央、省、市有关文件精神，积极推进预算绩效管理工作，不断提高预算绩效管理工作的质量和水平，提高财政资金使用效益，预算绩效管理工作取得较好成效。我局结合上级部门通知要求，从以下几个方面汇报20xx年预算绩效管理工作有关情况。

(一) 加强管理制度建设

把制度建设作为开展绩效管理的关键环节，制定了《xx市财政局预算绩效管理实施办法（试行）》，转发了《xx省财政厅关于印发〈预算绩效管理工作考核办法〉的通知》（云财预〔20xx〕173号）《xx市人民政府关于全面推进预算绩效管理改革的实施意见》（昆政发〔20xx〕12号）和xx市人民政府

办公厅关于分解下达预算绩效管理改革任务的通知》（昆政办〔20xx〕61号）等相关文件，牢固树立“讲绩效、重绩效、用绩效”、“花钱必问效、无效必问责”的绩效管理理念，进一步增强支出责任和效率意识，全面加强预算管理，优化资源配置，提高财政资金使用绩效和科学精细化管理水平，提升政府执行力和公信力。

（二）全面实施预算项目绩效目标管理

一是加强预算编制绩效管理。强化项目绩效目标。每年对预算项目进行全面梳理、加强审核、合理保障，所有项目必须有明细的资金测算，对无具体内容、无明细支出测算的，或支出测算不够细化的项目，一律不予安排。其中，对绩效管理处要求的重点预算项目，全部制定绩效目标，由相关处室在申请项目时提报详细绩效信息，包括项目内容和目标、实施周期、投入总额、已投入金额等，作为项目审核的依据。

二是完善项目绩效管理责任。财政部门批复下达年度预算时，通过规范格式同步下达绩效目标，明确各处室是预算执行主体，负责实现项目绩效目标。对未能如期实现绩效目标或绩效评价结果较差的，在每年底通过清理结转结余资金收回部分项目资金，或在编制下年度预算时适当调减项目资金额度。

（三）积极推进项目绩效评价

在加强预算编制环节的基础上，加强预算执行监管和执行结果评价，将财政监督渗透到预算管理的事前、事中、事后各个环节。一方面，加强绩效监控管理。按要求开展部门项目支出和对下专项转移支付绩效跟踪监控，定期采集预算绩效运行监控信息，并进行汇总分析，及时向市财政局报送部门预算绩效运行监控分析报告。并对照年初预算确定的项目绩效信息，重点审查资金是否符合规定支出范围；预算执行进度是否及时、合理；各处室是否完成年初确定的预算绩效目标等。另一方面，加强财政支出绩效评价。开展部门整体支

出绩效自评、部门项目支出绩效自评和对下专项转移支付资金项目支出绩效自评，并向市财政局提交绩效评价报告。并在普遍开展处室自我评价基础上，逐步扩大再评价范围和数量，促进加强支出管理和下年度预算编审工作。

（一）初步树立了绩效理念。通过开展绩效评价，我局全体职工开始转变观念，开始重视财政支出绩效问题，由重资金争取，重过程管理，向重支出责任，重产出和结果转变。以提高资金使用绩效为目标、以结果为导向的管理理念正逐步形成。

（二）强化了责任意识。通过设定明确可衡量的绩效目标，单位和各部门更清楚地了解财政支出所要取得的社会和经济效益，其职能和目标得到进一步明确；通过绩效评价，考核各处室绩效目标实际完成情况和取得的成效，并与下年度预算安排挂钩，用财要问效，无效要问责，在一定程度上强化了单位整体和各部门的自我约束意识和责任意识。

（三）增强了财政管理和决策的科学性。对财政支出的科学性、效益性和管理水平的评价，对绩效评价结果的应用，有利于促进部门不断完善内部管理，自觉加强资金的管理和监督，不断提高理财水平，增强财政资金分配、管理的科学性。

（四）提高了财政资金的使用效益。将各处室的发展规划和年度工作计划有机结合起来，并进行跟踪问效，有利于整合财政资源，优化财政支出结构，减少财政支出的随意性和盲目性，最大限度的将有限资源配置到效益最佳的部门并发挥最大效益。

总的来看，我局预算绩效管理工作虽然取得了一些成绩，但也存在一些问题需要解决，还有一些不足之处需要完善，其中既有面上普遍存在的，也有实际工作中遇到的个性问题。

（一）预算绩效管理的范围有待进一步扩大。一方面，虽然

绩效评价工作已经开展，但评价项目数量和资金数额比重还不高；另一方面，上级文件虽然对预算绩效管理提出明确工作要求，但在局内部各处室开展实施时还存在很多客观问题。

（二）评价指标体系需要进一步完善。财政支出评价对象涉及行业多，项目之间差异性大，目前虽然中央已经发布共性指标，但真正能体现项目效果的个性指标，由于设置难度较大，还不能满足目前工作开展需要。

（三）人员素质有待进一步提高。由于预算绩效管理工作开展时间较短，加上缺乏系统的培训，各处室负责预算绩效管理的人员对预算绩效管理认识不到位、理解不充分，对预算绩效管理业务不了解、不熟悉，对工作重点把握不到位，由此造成绩效评价工作还未摆脱财务考评或竣工验收的影响。

（一）逐步扩大绩效管理范围。在绩效目标管理方面，探索实施单位整体支出绩效目标管理，施行整体支出评价。在项目绩效评价方面，逐步增加评价项目数量和项目支出数额占比。

（二）加强评价指标体系建设。一是汇总梳理以前年度制定的指标，将符合当前预算绩效管理要求和行业管理特点的个性指标汇编成库；二是组织人员搜集整理先进单位制定出台的指标，进一步充实完善个性指标库；三是建立指标更新机制，将以后年度新制定的指标及时纳入指标库，做到随时更新、完善。

（三）积极运用绩效评价结果。建立绩效评价结果的反馈与整改、激励与问责制度，进一步完善绩效评价结果的反馈和运用机制，将绩效结果向社会逐步公布，进一步增强单位的责任感和紧迫感。将评价结果作为安排以后年度预算的重要依据，将一些绩效评价结果不好的项目取消，对执行不力的处室的预算要进行相应削减，切实发挥绩效评价工作应有的作用。

（四）加强培训和指导。采取集中学习、讲座、专题会议等方式，加大对我局绩效评价管理工作参与人员的培训力度，进一步统一认识，充实业务知识。

绩效管理考核总结篇三

华灯初上，皓月当空，看看手表指针，已滑向夜晚九点一刻，抬起疲惫的身躯，望一望窗外的灯火，端午佳节，依然奋战在单位加班现场，看看满桌的资料、一屏的文档，一腔愁绪，为了迎接国家总局的督查组来我省检查，几多绩效工作人员正弃休假于不顾在加班，有苦有累有家难回。但正是这些人忘我的加班，才让绩效管理这面大旗熊熊飘扬在龙江地税头上。耳边响起领导的叮咛“活干的好要让人看得到，有辛苦才有成绩！”，于是静心坐下，继续拼搏在绩效管理的角斗场上，眼前浮现起了自绩效管理推行以来的种种，有慢慢前行的苦累，有大家认同的欣慰，有收获的满足，有再出发的踌躇。

绩效管理在20xx年4月开始在基层局推行，大家一开始是不懂、不理解、不知道有什么用。最终经过探索和实践，实现了领导思想统一，干部职工全员参与，得到了绝大多数人的支持与赞同，绩效管理的模式、架构已经形成，绩效管理促进了个人和组织绩效的明显提升，但在一开始，工作推进的确很有难度，几乎是几个工作人员在唱独角戏，回眸过去，走过成功，也走过弯路和坎坷。推行初期，班子成员怎么搞，搞了有没有效果，具体该怎么制定指标、会不会说一套做一套上去争执去讨论，尤其在出了些问题的时候，该怎么处理。干部们也对绩效管理充满疑惑，也出现了负面的声音。为了避免负面后果，及时推进绩效管理工作开展，区局及时召开了由局领导、机关股室负责人、各岗位干部代表参加的绩效管理现场推进会，此次会议达到了排除干扰、坚定信念，统一思想的目的。没有管理层思想和态度上的认可，推行成功的可能性微乎其微。一般干部职工只要看到领导思想统一，下了决心，而且思路清晰，宣传到位，是不会失去理智站出

来反对的。现在更好了，大家都知道推行绩效管理是总局创新管理、谋求发展的一项战略性选择，体现了总局领导勇于探索、因势而变、革故鼎新的精神。同时，也是党中央关于加强执政能力建设的内在要求。推行绩效管理，要把思想统一到如何搞好上来，不要出现“一把手”急、分管领导跳、绩效办人员累、其他领导看热闹的情况，要把所有人员置身于绩效管理工作中。之后我们对全局干部的绩效管理认知度进行了问卷调查，主要从能否推行、指标设定、辅导形式、考评方式、结果运用、改进提高等方面共设置了14个问题项，结果持肯定意见的占了91%，说明当时干部职工对绩效管理的思想认识已经得到深化，又通过针对性的原因分析、不断的辅导沟通和实践改进等，干部职工思想认识进一步提高，全局的思想得到了统一，开始心往一处想、劲往一处使的干绩效。

绩效管理工作一开始的重点在在辅导沟通上，当然并不是说目标和考评不重要，我们更多的要注重辅导沟通过程，一旦过程得不到有效的控制，辅导沟通流于形式，目标再合理，考评手段再科学，充其量也就是目标管理，人性化管理不能体现，激励作用不能发挥。一开始我们各级管理者和一般干部职工，过多地把焦点放在绩效目标的规划和考评上。作为管理者要及时、用心掌握并记录下属绩效真实情况，当发现下属在履行职责或实施绩效过程中出现偏差或问题时，应及时进行辅导。作为一般干部职工，要将绩效辅导理解为不是“找岔子”、“穿小鞋”，而是获得完成工作所必须的知识、经验和技能以及帮助自身成长、促进进步的有效途径，绩效辅导会是融工作汇报、思想沟通、业绩评价、学习借鉴为一体的交流会。但是目前，基层的绩效辅导或多或少地存在着绩效辅导会气氛过于严肃，没有畅所欲言，管理者缺乏辅导技巧，只限于表面了解，没有做好事前准备，沟通效果不是很明显。所以首先要确保理解要到位。一旦绩效管理实施办法及考评细则出台，就要及时组织全员学习，做到每个干部职工全面细看，达到了全员理解，实施起来阻力就会小很多。否则，将会出现考评结果出来前你怎么说怎么好，结

果出来以后怎么说怎么不好的情况。

心通了的下一步就是搭好台，这时要职责分明。绩效办负责绩效管理实施办法及其考评细则的起草、修改，督促绩效管理工作实施，收集绩效管理中碰到的问题，及时组织人员探讨或提请局长办公会研究。至于绩效管理中的其他工作，一定要在实施办法中明确责任部门的职责。同时工作上渐进。不能急于求成，绩效管理毕竟是对人的管理，也必定会触动每个人的利益，干部职工要实现：被动到主动、消极到积极、应付到认真、不习惯到习惯、强制到自觉的思想和作风的转变，需要较长的时间，而且绩效管理工作的每一个环节和过程都不能马虎，必须做到持续改进，逐步巩固、完善、提高。

通过一年多来的努力，我们搭建了以机关绩效考核指标、个人绩效考核指标为骨架，几大绩效管理制度为血肉，全体干部参与考核为灵魂的绩效管理工作体系，绩效管理的重要作用已经初步显现。

作为绩效办人员，绩效管理工作给人以神清气正之感，更是督促自身加强业务学习的推土机，要始终保持开阔的胸襟、饱满的工作热情和务实的工作作风，按照“求勤、求实、求深、求精”的要求，真抓实干，力推绩效管理，一是勤学习理论，充实自我。指导绩效管理工作要求多学科的知识背景，如行政学、人力资源管理学等等，否则，会影响绩效管理系统性质量的提高，好在有市局绩效办领的及时、精心的指导，让我们少走了很多弯路；二是多博采众长，完善自我。我们虚心向市局和其他兄弟局学习绩效管理的长处，尽管方式、内容不同，但他们的思路和一些成功做法值得学习借鉴，我们不能关起门来做绩效，更不能妄自尊大；三是常引导督促，发挥自我。绩效办要及时告知、引导、帮助、督促干部职工做好实施办法中明确要做的工作事项，除了领导的强制力、号召力，“推”和“促”的作用发挥很大程度上还要靠绩效办；四是广收集情况，忘记自我。绩效办要及时收集、了解和掌握真实、详细的运行情况，不能夸大、隐瞒、呵护，不能畏

首畏尾，更不能怕天怕地，否则，一定会得罪了领导又得罪干部职工，绩效管理工作也不会有多大成效。要针对问题和矛盾客观理智、冷静谨慎，督导通报力度要大，下定决心将绩效管理推行到底，在本单位营造没有做好就会感到不好意思、脸上发烫的氛围；五是善分析总结，提高自我。一个绩效周期过后，尤其是考评结果出来以后，问题矛盾都会暴露，也将真正会引起全员去用心关注，通过每个人提交的个人年度绩效分析报告中提出的绩效改进意见，通过绩效改进座谈会收集到的意见建议，绩效办要认真梳理、分析和研究，对完善实施办法及其考评细则很有帮助。同时，对我们绩效管理实践水平的提高很有帮助，工作会更加认真、细致，考虑问题会更深、更细、更全面。

绩效管理工作如一汪清泉，如一曲欢歌，给人以干劲，让人勤干让人深思。它是整理架，通过绩效管理能对分局多头多线的工作进行了系统的归纳和分类，使每一位基层税务干部更清晰的明确工作目标，懂得分清轻重缓急，不漏掉每一件工作，不放过每一处细节。做到职责更清晰，工作任务更具体，工作指标更明确，从而保障贯彻落实上级的各项工作部署更到位；它是指挥号，省、市局的四大类数百项指标的细化考核，就是分局开展工作的指挥号，一声号响，督促税务机关成为依法行政、创新进取、优质服务的排头兵，在绩效管理的战场上纵横捭阖，拿下一个个征管关卡。分局和每个税务干部的日常工作都听从指挥号的指挥，奋力奔跑、奋勇争先，时时刻刻鞭策着大家努力完成“为国聚财、为民收税”的神圣使命。它是衡量尺，能够衡量出分局的工作成效和每名税务干部的工作能力、工作量及工作态度，解决了“干多干少一个样，干好干坏没考量”等影响了税务人员工作积极性、制约税务事业发展的的问题。以尺量人，通过绩效管理，工作成效有了量化考核，通过考核结果科学合理运用，赏优罚劣，干得好的得到应该有的荣誉，干得不好的受到应有的鞭策。进一步提高了干部工作效率，变消极怠工为积极作为。

绩效管理考核总结篇四

为了建立科学、规范、高效的财政资金分配和管理体系，提高我区财政资金使用效益。我办根据《新建县人民政府关于印发新建县财政支出绩效评价管理办法（试行）的通知》等文件要求，扎实推进我区财政绩效评价管理工作，现将20xx年度财政预算绩效管理工作总结如下。

加强理论研究，提高思想认识，扩大舆论宣传，充分利用文件、报纸、网络等媒体宣传预算绩效管理理念。

为了以后全面开展绩效目标软件化、信息化管理工作，进一步扩大20xx年度我区预算绩效目标管理范围。要求区直各部门（含所属单位）申请安排的20xx年度财政项目资金（既包含部门预算内的项目资金，也包含由财政列入大预算的项目资金）都需填报《新建区预算绩效目标申报表》，对于预算金额100万元（含）以上的项目，各主管部门按要求统一报送《20xx年度区直部门预算项目汇总表》及《新建区预算绩效目标申报表》至区财政绩效办；对于预算金额100万元以下的项目，须按照文件要求编制绩效目标申报表报送主管部门，由主管部门自行负责审核存档以备抽查。对年内新建或在建项目需使用财政资金的区级重点建设项目，也将逐步编制预算绩效目标。

区直各部门20xx年度预算内安排的100万元（含追加资金）以上的项目原则上必须进行绩效自评，并要求区直各部门（含所属单位）开展绩效自评项目资金总量占20xx年度本部门财政项目预算安排总量（含追加资金）的比例必须达到60%以上。按照财政统一的时间节点报送项目绩效自评报告。财政部门将选择群众关心的民生项目和社会各界关注的重点建设项目开展财政评价，主要包括“三农”、教育、医疗卫生、节能环保、新农村建设等项目。

在20xx年抽取部分单位开展部门整体绩效评价试点的基础上□20xx年部门整体绩效评价（含二级单位）进行全覆盖，并要求区直各部门对部门整体支出绩效目标以及项目支出绩效目标的设定情况；部门资金投入、预算执行和管理情况；为实现整体支出和项目支出绩效目标所制定的制度、采取的工作措施；部门职责履行情况及效果；部门开展预算绩效管理情况；社会公众满意度等方面进行综合评价，全面反映部门整体支出情况。

对20xx年度区级部门财政支出项目进行绩效运行监控，区直各部门（含所属单位）须自选一个项目资金进行绩效运行监控。对已提交20xx年预算绩效目标申报表的部门，必须从中挑选一个专项资金进行监控；未提交的部门，必须一个金额较大的项目资金进行监控。

绩效运行监控采取部门自行监控和财政重点监控相结合的方式开展。做到财政资金运行到哪里，绩效监控就跟踪到哪里，以不断提高财政资金运行效率，防范财政资金运行风险。

为了进一步加强我区预算绩效管理，提高财政资金使用效率，我区将稳步推进预算绩效评价工作纳入全区政府绩效考核内容中。

一、进一步加强20xx年度区本级部门预算项目支出绩效评价工作，把评价结果应用作为全过程预算绩效管理落脚点，及时整理、归纳、分析、反馈绩效评价结果，并将其作为改进预算管理和以后年度预算安排的重要依据。

二、为了进一步推进预算绩效管理，深化预算管理制度改革，将对20xx年整体部门绩效评价扩大范围。促进各部门的履职效益、资源合理的配置。

三、逐步推进项目支出绩效运行监控管理，积极探索建立适合本部门实际情况的绩效运行监控管理机制，定期采集绩效

运行信息并汇总分析，对绩效目标运行情况跟踪管理和督促检查，促进绩效目标的顺利实现。

绩效管理与考核总结篇五

按照省市局工作要求[]20xx年度xxx扎实开了绩效管理工
作，通过全局干部职工共同努力，绩效管理工作稳步推进，但是在取得良好效果的同时，也暴露出一些问题，现将工作开展情况总结如下。

（一）加强领导， 建章建制， 确保绩效考核工作顺利开展 。

一是领导重视，提供组织保障。我局先后多次召开党组会、局务会专题研究绩效考核工作， 成立了由局长任组长，分管局长任副组长，科室长、分局长为成员的考核小组，下设办公室，由一名主任科员任考核办主任，具体负责日常考核工作，确保了绩效考核工作的全面推进。

二是建章建制，提供制度保障。 根据市局绩效考核办法和一系列文件精神，结合县局实际，细化指标，完善标准，修改制定了[]xxx绩效考核办法及实施细则》，进一步明确了绩效考核工作目标，县局制定了科室分局双向责任制，明确考核责任。使我局的各项工作有标准、有措施的稳步开展。三是齐抓共管， 提供实绩保障。要求各科室、分局（中心所）制定出适合本单位特点的考核积分细则，各单位必须考核到岗、到人，严格执行考核办法，不能走过场， 每月考核，每季度进行汇总，并结合考核结果进行总结讲评，确保了绩效考核工作的稳步推进。

（二）注重实际， 规范程序， 确保绩效考核全面落实。 一是完善考核基础资料。考核中我们坚持以能见资料为主要考核依据，对工作人员量化考核主要依据考核指标对应的工作完成情况、工作日志等。同时县局通过日常检查、纳税评估和专业稽查检查情况，对工作进行质量考核，并要求在考核

结束后将考核有关资料整理归档。

二是规范考核基本程序。我们严格按照考核办法以及绩效系统管理进行考核，组织绩效方面，每月按照节点对科室分局进行考核，科室按照指标工作要求对分局（中心所）进行扣分和分档；个人绩效方面，科长、分局（所）长撰写工作计划，一般工作人员填写工作记录，做到项项由计划，项项有落实。

县局全体干部职工非常重视绩效考核工作，将其摆在与税收同等重要的位置，取得了良好的效果。但是在市局考核中，被扣分科室和指标较多，凸显出在良好效果之下存在着一些问题。

怕删除或者新增考核项目，在上级考核中，漏掉自己的工作而导致扣分，影响了指标考核成效。

二是科室之间沟通协调不够。有的科室指标项目被市局对应科室扣了分，在绩效工作月总结时，他们的解释是一些指标的完成不是本科室能够独立完成，需要其他科室共同完成，这说明科室之间存在着缺乏沟通的问题。

三是绩效考核奖惩效果不明显。县局虽然在绩效考核办法中规定了奖惩措施，即对于优秀的给予先进单位奖励，对于落后的科长、分局（所）长进行谈话，但是激励促进作用不突出。

针对上述问题，县局制定了下步改进措施。

一、重新梳理绩效考核指标。县局科室积极与市局对应科室进行沟通，对考核指标进行全面系统的再梳理，删除或者新增切合实际的指标，切实做到减负，突出实效。

二、是强化科室协调沟通。充分发挥科室绩效管理考核联络

员的作用，明确联络协调责任制，完善沟通协调联络机制。同时县局组织科室对涉及需要共同完成的指标进行工作计划和安排，充分发挥合力作用，确保绩效管理落实不漏，实现管理的无缝式衔接。

到最后一名进行排名。同时发挥组织绩效与个人绩效考核结果运用，将其作为创先评优的基础参考项目，进一步建立完善激励机制，带动整体工作水平的稳步提升。目前县局正在积极探寻更有效的奖惩措施。

绩效管理考核总结篇六

绩效管理是人力资源管理职能的重要内容之一，肩负着公司目标落地与管理改进的重要使命，自任职以来，在公司各领导及人力资源中心负责人的关心与指导下、在各位同事的支持与帮助下，绩效管理工作取得了一定成绩，但也存在一些不足，现从以下几个方面对绩效管理工作实施情况进行汇报，以便总结经验，发现问题，并最终实现绩效管理工作的良性循环与伟大使命。

1、梳理岗位职责，完善岗位职责体系

在公司组织架构及部门职能分工的框架下，通过与各部门负责人的反复沟通，规范岗位名称、明确岗位设置目的及岗位层级、细化岗位工作职责及相关任职要求，形成了公司完整的岗位架构图，完善了公司岗位职责体系，为公司人力资源工作的进一步深入开展打下了良好的基础。

2、制定职位规范，规范职位管理工作

为了巩固岗位职责体系建设取得的成果，进一步提升人力资源基础管理水平与人力资源管理工作效率，在人力资源中心的领导下，并征求事业部人力资源部门的意见，制定了公司岗位描述管理规定，分别从管理中心及事业部、子公司两个

层面，新增岗位与原有岗位两个维度，对岗位管理工作流程与具体实施细节进行规范，明确了用人部门与人力资源部门在职位管理工作中各自承担的责任，为公司整体职位管理工作提供了规范依据。

3、成立绩效委员会，建立绩效领导机制

绩效管理工作涉及到公司宏观层面的目标实现，也关系到微观层面每个员工的切身利益，为了有效统筹与领导公司绩效管理工作，专门成立了由公司高层领导的绩效管理委员会，并明确了绩效管理委员会的定位，即对公司董事会负责，同时明确了绩效管理委员会的主要职责及具体工作机制，为公司接下来推动绩效管理工作提供了坚强的组织保障。

4、制定绩效细则，保障体系有效运行

为了保证整体绩效工作的有效实施，人力资源中心牵头拟定了公司绩效管理实施细则，并从长远考虑将公司绩效区分为组织绩效与员工绩效，同时吸取公司高层对绩效管理工作的指导意见，最终该实施细则获得签批确定，通过绩效管理实施细则，从整体上明确了各部门、各层级在公司整体绩效体系中所承担的责任，明确了公司各层级在绩效管理工作中的具体考核归属，明确了绩效管理工作具体操作流程，明确了绩效考核结果在人力资源管理工作中的应用，为公司绩效管理工作提供了实施依据，从而保障绩效体系有效运行。

5、丰富绩效体系，制定试用期考核方案

从工作实际来看，绩效考核可以分为试用期考察与正式任职后考核，各自侧重点不同，为了丰富绩效管理体系，有效评估试用期员工与岗位胜任匹配度，为公司做出科学用人决策，在人力资源中心领导下并结合相关入职培训工作，完成了公司新员工试用期考核方案，明确了新员工在试用期间的考察标准及相关操作流程，具体为企业文化学习、品牌知识掌握、

专业知识掌握、工作态度与表现、工作成果体现与一票否决事项等六个方面对。

1、拟定绩效指标，明确工作重心要点

绩效指标的本意在于对工作目标的跟踪，根据公司年度业绩目标及关注要点并结合各岗位核心岗位职责，拟定相关绩效考核指标，总监级从关键业绩、职能履职与否决项三个维度进行考核，普通员工从关键岗位职责及关键胜任素质两个维度进行考核，在各有侧重的同时兼顾周边及上下游协作。

2、沟通确定指标，达成一致考核标准

岗位层级不同，绩效管理的归属也就不同，人力资源中心内部对拟定的绩效指标达成一致认同后，分别与公司高层及部分负责人进行探讨商定，事业部总监级以上分别由公司高层及事业部负责人确定并最终与被考核人沟通达成一致，在与部门负责人达成一致考核标准后，管理中心普通员工由各部门负责人与其下属员工沟通并最终达成一致。通过多方努力及反复沟通，最终形成了公司各层级、各岗位考核标准，并初步形成了公司绩效考核指标库。

3、分层推进实施，合理控制推进节奏

由于公司的绩效氛围还不浓厚，尤其是各部门负责人对绩效管理工具的作用与认识并不相同，为了合理控制推进节奏，真正实现绩效管理目的，根据绩效管理委员会的统一部署，在人力资源中心领导下，绩效管理工作分层、分情况逐步推进。事业部总监级每季度进行模拟，待条件成熟时进行试点，最终按公司要求实施；管理中心员工绩效开展有一定基础，因此按月度进行实考，并与绩效工资挂钩，且目前已基本走上正轨；物流中心仓储部以前从未进行考核，因此绩效认识比较薄弱，目前主要是从工作表现及工作态度方面进行考核，并对相应指标进行二次量化，以加强考核针对性，总体来说，

目前绩效推进节奏控制合理。

绩效管理与考核总结篇七

为全面深入推进预算绩效管理，加快构建全方位、全过程、全覆盖的预算绩效管理体系，乐陵市财政局以《中共中央、国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》（中发〔2018〕34号）和《中共山东省委、山东省人民政府关于全面推进预算绩效管理的实施意见》（鲁发〔20xx〕2号）两个纲领性文件为统领，结合年初制定的20xx年绩效管理工作目标，真抓实干，务求实效。现就我市绩效管理工作开展情况汇报如下：

（一）建立健全相关制度，规范预算绩效管理工作行为。在原有绩效管理制度的基础上〔20xx〕年制定了《乐陵市预算绩效评审专家暂行管理办法》，通过规范预算绩效评审专家行为，为切实提高预算绩效管理工作质量提供制度保障。

（二）建立绩效专家库，提升预算绩效管理智力支持〔20xx〕年，分别从上海绩效评价行业协会和山东财经大学，选聘两位高水平的绩效行业知名专家，组成“乐陵市预算绩效专家库”，为财政委托第三方中介机构开展的重点绩效评价进行再评价，从最初的评价方案到最后的评价报告，都有专家进行评审并提出改进建议，切实提升报告质量，为结果应用奠定基础。同时要求专家还要提供专业的技术指导和业务培训，从理论层面树立起正确的“绩效观”。

（三）完成绩效管理信息化建设，提高工作效率〔20xx〕年通过竞争性磋商方式采购上海闻政为我市定制开发的“乐陵市预算绩效管理信息系统”〔20xx〕年9月份完成安装调试〔20xx〕年10月份完成20xx年绩效目标信息系统补报工作〔20xx〕年11月底完成3个试点部门的部门整体绩效目标填报及2020年绩效目标编报工作。通过该系统的上线，大大提升了各预算部门的工

作效率。

（四）重视绩效目标申报，实现项目绩效目标全覆盖。绩效目标是整个绩效管理工作的起点，也是绩效管理的基础和灵魂，提升目标编审质量就是抓住了当前预算绩效工作的“牛鼻子”。为提高20xx年绩效目标编报质量，我们采取了以下措施：一是优化绩效目标设定，明确符合绩效目标编制范围的项目支出都必须填报绩效目标；二是强化绩效目标审核，建立预算部门、财政部门和第三方专家联合审查的工作机制；三是打造绩效目标样本，经评审论证完善后的绩效目标整理为精品样本，为同类或相似的项目在绩效目标编报时提供借鉴，大大提高了项目绩效目标编报时效。

（五）开展财政重点评价，提升预算资金使用效益。20xx年，我们从2018年预算项目中筛选公岗扶贫、农业综合开发、金亿奶牛养殖三个项目委托第三方进行绩效重点评价，项目涉及资金规模达到3059万元。评价过程完全按照《乐陵市市级预算绩效管理中介机构库管理办法（试行）》规定的程序和要求进行，最大程度地保证第三方评价小组独立开展评价活动。通过绩效评价，客观清晰反映出单位绩效目标实际完成情况、取得的成效以及存在的问题，为实现结果应用作出有益尝试，在一定程度上强化了项目单位的自我约束意识和责任意识。

（六）积极推进部门整体预算绩效管理试点工作

按照省、德州市关于开展部门整体绩效管理试点工作的通知要求，我们积极行动，一是精选试点部门，建立我科室与相关业务科室内部工作协调机制，明确了各相关科室和责任人职责，充分、客观、真实、有效的实施试点工作；二是要求上海闻政加强调研，保质保量完成部门整体预算绩效管理信息系统建设。

（一）部分单位绩效主体意识不强、绩效管理形式大于内容。

预算单位编报的绩效目标不科学、不全面，不能据此安排单位年度预算，绩效目标与预算安排存在“两张皮”现象。从20xx年单位申报的绩效目标自评结果来看，大部分预算单位自评价打分都在98-100之间，自评结果存在打分随意、缺乏说服力。对于需要开展绩效评价的项目缺乏跟踪，或对于跟踪评价过程中发现的问题和相关责任还没有形成有效的制约机制。

（二）第三方机构人员业务能力不强、报告质量不高，结果难以应用。通过从委托第三方进行绩效重点评价所出具的绩效评价报告质量来看，三份报告质量普遍不高，普遍存在指标体系设计过粗、评价指标设置不科学、指标权重设置不科学、对项目问题的分析浮于表面等问题，结果难以应用。

（三）绩效管理体制、机制还不健全。一是协调机制不够健全。绝大多数单位把绩效管理工作只落实到财务人员头上，单位内部没有建立绩效评价协调机制，而财务人员对绩效指标的一些基础数据、信息资料不是很清楚，存在被动应付现象。二是绩效激励约束机制尚未建立。绩效结果与预算安排和政策调整的挂钩机制尚未建立，预算绩效管理对优化财政资源配置和提高政府效能的作用没有充分发挥。

（一）进一步提高认识，强化学习，实现业务再提升。“打铁还需自身硬”，2020年继续做好预算绩效专题培训工作，坚持理论与实务操作并重，有计划地开展赴高等院校和邀请全国知名专家教授来我市进行预算绩效管理专题培训工作。同时，充分发挥我市市级专家库的智囊团作用，为全市各预算单位及其主管部门提供专门培训，服务定制，不断提升实务操作水平。

（二）进一步完善细化绩效管理制度建设。拟定和出台《乐陵市关于全面推进预算绩效管理的实施意见》；建立健全事前绩效评估、绩效目标管理、绩效运行监控、开展绩效评价和结果应用等全过程的绩效管理制度的工作流程；建立健全

预算绩效管理约束、监督问责和工作考核、绩效信息报告及公开制度等。

（三）进一步扩大项目和部门整体支出绩效评价范围。围绕市委、市政府确定的重点支出项目和项目资金数额大或关系国计民生、社会关注度高、具有明显经济和社会效益的项目，深入开展绩效评价，2020年全面开展部门自我评价的基础上积极开展财政部门再评价、部门整体支出绩效评价，探索建立“全方位”的预算绩效管理思路和方法。