

总工会个人季度考核总结(大全5篇)

总结是对某一特定时间段内的学习和工作生活等表现情况加以回顾和分析的一种书面材料，它能够使头脑更加清醒，目标更加明确，让我们一起来学习写总结吧。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。

总工会个人季度考核总结篇一

本资料介绍的是某酒店在06至07年度的绩效考核工作总结，其主要内容包括酒店绩效考核的历程、工作进展情况、所取得的成就、存在的不足和新年度的绩效考核工作计划。

06年3月，酒店根据集团公司对控股公司管理要求，通过学习和投资部的辅导帮助，在原目标管理的基础上，开始进行绩效考核工作。通过一年多的运用与探索，初步实现了理论与实际的有机结合，基本达到了客观公正考核评价内部经营与管理行为。

回顾酒店绩效考核工作，主要经历了以下几个过程：

- 1、学习期：06年初，酒店董事长、总经理和财务副总在参加集团投资部组织的绩效管理培训后，立即在酒店着手进行绩效考核的宣贯，并在原来目标管理基础上，与绩效考核进行对接。
- 2、试行期：06年一季度开始，参照考核模版的主要指标，在酒店内部正式开始试行绩效考核，每季度进行考核并与工资挂勾。
- 3、调整改进期：07年元月初对06年绩效考核工作进行了总结回顾，并针对存在的问题如季度考核期长容易让考核对象麻

木、指标衔接不上且设置过多不易量化等问题，经营班子提出了改进方案，并召集中层管理人员开会征求意见，进行讲解与宣贯。

4、正式执行期：07年元月底相继出台了绩效考核管理意见等相关补充管理规定，实行每月考核兑现，并对排名第一和最后一名分别颁发流动红、黄旗和隔级面谈工作。

随着考核与管理的逐步推进，目前酒店绩效考核工作比较顺利，每个月均按照年初制定的管理方案执行，各部门对考核工作支持和认同，资料报送、绩效面谈、签字认可、工资兑现、总结评比得以执行正常。由于绩效考核指标确定较为切合实际，并且得以有效分解，部门在执行过程中通过努力与计划偏差不大，所以07年绩效考核对促进酒店整体经营管理起到了规范和推动作用。

07年酒店绩效考核总体进展顺利，归纳一下，主要在于四点：

一是经营班子一致认同和强力推行。针对06年考核存在的不足，07年初酒店经营班子多次召开会议，专题商议绩效考核改进方案，成立了以总经理为组长、副总经理为副组长、办公室、质培部和财务部经理为成员的.绩效考核领导小组，制定了工作职责、考核管理办法、各目标责任人薪酬及奖励标准、服务意见征询管理办法等相关制度，并对考核指标进行合理调整，与各部门责任人进行面谈沟通，以形成共识。

二是考核指标切实可行。07年的指标调整时，着重考核能够量化的主要指标如净利润、收入、服务满意度、培训时间和员工违纪流失率等，并且客房、餐饮与后勤行管考核指标区分，以拉开考核差距，充分调动一线部门工作积极性。

三是考核公正公开。每月在财务、质培等部门输出数据后，总经理亲自负责进行考核工作，每月考核结果出来后，首先考核小组成员审核，上报董事长审阅，由总经理与分管领导、

分管领导与部门责任逐级进行面谈和签字，并据以在中层例会上通报颁奖和核发当月工资，使被考核对象信服，避免分歧。

四是绝大多数部门在日常工作中，开始真正关注各项考核指标，把计划与实际执行每天对比分析，如客房、财务等部门增收节支的积极性大大提高。

经过一年多的学习与探索，我们认为一套好的管理工具首先企业的决策和管理者们必须先要学习、认同和掌握，进而结合企业实际进行合理对接、执行，并在实施过程中不断总结和改进，这样才能真正把好的管理工具用好用出成效，如果领导者对认识不到位，就很难执行和运用好考核工具。另一方面考核指标要切合企业实际，不能盲目虚设过高或不思进取偏低，本着“调动全员工作积极性，客观公正评价经营管理行为，围绕企业战略，注重过程管理”的原则，由浅入深逐步推进。

目前存在的主要问题有四点：

二是受目前企业体制所限，对调动内部职工积极方面还有不足，尚不能真正推行到位；

三是考核还未真正进入到基层，把指标分解至每一名员工身上，虽然酒店的绩效考核结果与每一名员工的收入挂钩，但是班组和员工个体的量化指标没有，所以同工同岗收入并没有太大差别，尚不能有效提高员工的积极性。

四是县级酒店从业人员素质普遍不高，在一定程度上对绩效考核认识和接受方面还有障碍，从内心来讲不能真正理解绩效考核的实用价值，还需要加强培训和学习。

1、将绩效考核推进至部门班组或个人，考核小组协助部门经理对基层员工进行宣讲、指标确定和考核评价工作。

- 2、对后勤行管部门费用进行量化考核，合理控制费用开支。
- 3、实行末位淘汰制，对年度排名最后一名且平均得分低于85%者进行淘汰或降级使用。
- 4、对考核数据的输出进一步规范，并加强监控和过程督导，如满意度调查、业务培训、员工违纪等。

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餐饮个人季度考核总结。

总工会个人季度考核总结篇二

工作千头万绪，难免会有一些地方顾此失彼。回顾在营业厅的工作，有成功，有失败，又欢乐，也有苦恼。过去的第一季度中，在领导及班组的关怀与指导下，在各位同事的鼎力支持帮助下，我的工作能力有了更大的提高，现将第一季度来的工作小结如下：

联通营业厅是联通公司的窗口。在联通公司营业厅前台工作，接触客户多，需要协调的事情多，除了正常的收费、办理业务等工作外，在接待用户、开展业务、协调关系、化解矛盾、咨询、受理投诉等也发挥着重要作用。

这第一季度来，各方面都有了很大的进步。在办理业务和解答客户问题方面积累了很多经验，能够及时准确的为客户提供满意的服务。工作中严格要求自己，保持很强的责任心，谨慎的工作态度和良好的心态。不断加强业务学习，努力提高业务水平和协调能力。工作中，热情服务，做到以诚相待、以心换心；靠一点一滴的细致工作赢得客户的信任。

在这么多天的工作中必然存在这一定的问题，主要有一下几点：

一. 业务学习和系统操作上都比较慢

二. 对于宁波方言应进一步加强掌握

虽然在宁波度过了好多季度，但由于自己学习宁波话的意识不够，加之朋友，亲戚多为讲普通话者，结果四季度下来宁波话虽然听懂已不成问题，可在与季度长的顾客交流时由于自己不懂讲宁波话，对方普通话听力又较差，给交流带来一些困难。在今后的工作中宁波话也是一项比较重要的技能，应引起自己重视。

三. 有些服务规范做的还不到位

四. 工作的条理性还应加强

在有时顾客比较多的情况下，我容易出现手忙脚乱的现象，影响了我的服务质量。在今后的工作中，应当学会对工作进行合理的安排。

总工会个人季度考核总结篇三

在这一年的护士工作中，我认真履行了本身的职责，就是希望本身的努力能被领导看到，能得到领导的确定。为了让我在新的一年里更好的开展工作，我简单总结一下我的工作。

在工作过程中，我特别认真的做好本身的工作，为每一位患者做好护理工作，通过本身不懈的努力和奋斗，获得患者的确定。认真做好领导交办的各项工作，做好对医生的疏导工作，争取个人努力，促进我更好的进展。在日常工作中，我认真做好本身的工作。在工作之前，我给本身订立一个更好的工作计划，努力让本身处于更好的秩序，以更好的方式促进工作的完成，让本身真正学到东西，做点事情。

在我上岗的过程中，最紧要的是做好对病人的护理工作。所以我对本身总是有特别严格的要求，把每个病人的情况和需要完成的相应工作做一个简单的记录，让我了解病人的需求，适时为病人多付出努力和奋斗。当然，工作时更紧要的是保持良好的服务态度，把更多积极的态度和想法传递给患者，让患者在医院有更好的进展，真正感受到幸福和暖和。通过本身的努力，基本完成了本身全部的工作。当然，通过本身的奋斗，我真的获得了患者的确定，让他们感受到了我的真诚。

在新的一年的工作中，我也会在工作中更加努力，希望本身的'努力和付出得到回报，也能让本身在个人工作中变得优秀。我信任我的努力确定会让我取得优异的成绩，所以我会在接下来的时间里加倍努力，促进本身更好的进展。作为一名护士，我会严格依照护士的要求来管理本身，努力在工作中获得成长。也希望通过本身的努力和奋斗，能在这份工作中取得更好的成绩。在平常的工作中，也需要不绝反思本身，通过本身不懈的努力和奋斗，更改和促进本身的成长。

面对全新的将来，我会以积极的态度成长和奋斗。我信任我以后确定会有更好的收获，让领导看到我的进步和成长。

总工会个人季度考核总结篇四

2015年5月10日，青岛冠宇公司在本楼会议室举行2015年第一季度绩效 考核 总结和表彰大会。此次会议，旨在对于2015年第一季的销售业务情况进行总结，对业绩突出，表现优良的工作人员的进行表彰，为公司开拓2015年全部市场、进而实现更大的发展和跨越奠定了坚实的基础，我司全体员工 共同参加了会议。

首先，公司总结理回顾总结了2015年春季的整体工作进展，物流容器、托盘、仓储货架、车间工位器具设备、搬运设备

等各业务部门的销售情况，并隆重宣布：2015年第一季度，我们在单总和韩总的带领下，全体员工共同努力，企业经营目标超额完成！现场顿时响起热烈的掌声。我司任务指标的成功达成，与公司自本年初开始推行的绩效管理考核密不可分的，这一成绩也充分说明了实行绩效考核的重要性。

会议中范经理指出：公司定于2015年推行绩效考核制度，其目的是激励员工齐心协力干好工作，统一目标，提高认识，同时为员工提供一个增收的机会；达到员工与企业共赢，员工与企业一起共同发展。从第一季度的阶段试运行看，我们的绩效考核基本达到了预期目的，但同时也存在一些不完善的地方，需要加以改善调整。今后，在每月的考核中继续加强与各部门的沟通交流，解决重点问题，使其真正成为各职能部门之间的纽带，并作为提高部门管理的一种有力手段，让绩效考核真正起到加强管理、创造效益的作用。

会议强调：绩效考核工作开展以来，我们有成果，也有困境，还需要更进一步的探索，我们相信有效的绩效考核不仅能评价每位员工对企业的贡献或不足，更能改善企业组织的反馈机能，提高员工的工作绩效，激励员工士气，如期实现企业经营目标。

会议现场表彰奖励十余位工作中成绩突出的先进工作者，并对全体人员核发第一季度绩效考核奖金，与会人员纷纷激动的发表感言：我司拥有一支多年从事产品设计与制造的高级工程师组成的专业设计队伍，多年来冠宇以客户的需求为导向，依靠先进的物流技术、科学的管理经验和理念，逐步开发出物流容器、工位器具、仓储设施、搬运设备等四大系列的产品，并聘请知名物流规划专家，提供专业的物流系统方案设计，基本上满足了各类制造企业、研究单位、大专院校对仓储物流产品和方案的专业需求。而我们身为一名光荣的冠宇企业员工，将会坚决支持和执行的公司绩效考核政策，充分发挥主动能动性，继续发扬创业激情，扎实工作、锐意进取，鼓足干劲、乘势而上，努力夺取更好的成绩。

为进一步规范职工绩效考核管理，对职工工作进行客观、公正的评价，提高工作质量，提升工作效率，降低成本消耗，确保公司任务目标完成，结合部门实际情况，组织进行了2015年第一季度kpi绩效考核。为了更好地总结第一季度kpi绩效考核中存在的问题和不足，便于下一季度考核工作的开展，特总结如下：

一、2015年第一季度kpi绩效考核结果

截止4月底事业部有职工420人，此次kpi绩效考核对象不包括部门副经理及以上22人和新疆职工23人，故参与考核人数为375人，实际考核人数为350人，覆盖率达93.3%。通过最后的数据收集和分析，此次kpi绩效考核指标是可行的，初步达到绩效量化管理的目标。

二、kpi绩效考核运行中存在的问题

(一)考核本身设计的问题

绩效考核的前提是需要有稳定的组织结构和科学的职位描述体系，但是这些正是我们缺少的。首先kpi指标项没有根据实际情况进行设计，没有达到量化考核的目的。在kpi绩效考核实施的过程中，由于kpi指标只是根据职工岗位说明而设计的，没有深入到职工中去，与职工实际工作有很大的偏差，造成指标项过重或过轻，不能很好的反映职工工作状态，达不到量化的目的。其次，考核表格格式不对，流程设计不够全面kpi绩效考核表格没有多余情况说明、审批意见填写的地方，造成页面混乱，不整洁。

(二)沟通问题

kpi绩效考核的目的主要体现在通过上级与下级的沟通互动，不断发现问题，解决问题。上级针对绩效考核中存在的问题

与下级协商沟通，引导其认识问题，查找原因，促进改进，提升工作效率。如果没有沟通或沟通不到位，那么最后的考核结果就容易失效。以本次考核为例，其中一些数据的失效就是这一问题。

(三) 认识问题

kpi绩效考核相对于整个事业部来讲是一种新的考核方法□kpi绩效考核在实施过程中，部分负责人对kpi考核的重视程度不够，不能客观公正地对员工 进行考核，不能真实反映职工情况。此外，在生产一线的职工对kpi这个新鲜事物被动接受，缺乏主动，达不到考核的目的。

(四) 推动问题

kpi绩效考核的好坏离不开上级领导的关心和关注。领导对考核的重视，有利于考核工作的开展。此次kpi绩效考核缺乏上级的关注，造成考核工作拖延或推迟，不能及时有效地反馈意见。同时缺乏有效地奖惩制度 ，不能调动职工积极性。

三、改进kpi绩效考核中存在问题的方法

1. 优化绩效考核体系

根据实际情况，认真总结本次考核存在的问题，不断改进kpi指标库，使其更加合理化、规范化，优化绩效考核体系。

2. 加强kpi绩效考核培训

针对上级领导不重视、职工淡漠、实际操作中出现的错误，人力资源部门应加强组织kpi绩效考核培训，解释kpi绩效考核的重要性及意义，让广大职工积极主动的参与考核，不断改进和提升自己，满足公司发展需求。“上有政策，下有对策”这样敷衍了事违背了考核的初衷。

3. 加强沟通

在考核中，沟通是关键。针对在考核过程中发现的问题，上级和下级通过沟通，找出问题原因，分析改进方法，提升工作效率。

4. 强力推行

kpi绩效考核的推行离不开部门领导的关注。部门领导的重视是绩效考核顺利推行的保障。

5. 与薪酬 挂钩。

附:书写年终总结黄金秘笈

年关将近，又到了铺天盖地写总结的时候，为济世救人，笔者特将访遍名师学来的年终总结秘笈奉献出来，希望能给各位同仁以启迪。

要点一:篇幅要够长

要想做到篇幅长，除了下苦工夫狠写一通外，还有一个捷径可走——字大行稀。即把字号定位在“三号”以上，尽量拉大行间距，但不可太过，否则会给人一种“注水肉”的感觉。

要点二:套话不可少

如开头必是“时光荏苒，2004年很快就要过去了，回首过去的一年，内心不禁感慨万千……”结尾必是“新的一年意味着新的起点新的机遇新的挑战”、“决心再接再厉，更上一层楼”或是“一定努力打开一个工作新局面”。

要点三:数据要直观

如今是数字时代，故数据是多多益善，如“业务增长率”、“顾客投诉减少率”、“接待了多少来访者”、“节约了多少开支”、“义务加班 多少次”、“平均每天接电话多少个”、“平均每年有多少天在外出差 ”、“累计写材料多少页”等等。

要点四：用好序列号

序列号的最大好处是可以一句话拆成好几句说，还能几个字或半句当一句，在纸面上大量留白，拉长篇幅的同时，使总结显得很有条理。需要注意的是，一定要层层排序，严格按照隶属关系，不要给领导留下思路不清晰的印象。

总工会个人季度考核总结篇五

通过近一年的学习，除谙习了各科室的业务学问外，我还很注意护士职业形象，在平常工作中注意文明礼貌服务，坚持文明用语，工作时仪表端庄、着装乾净、发不过肩、不浓妆艳抹、不穿高跟鞋、响底鞋、礼貌待患、态度不冷不热、语言规范。认真学习《医疗事故处理条例》及其法律法规，积极参与医院组织的医疗事故处理条例学习活动，丰富了法律学问，加强了安全保护意识。在护士长积极认真引导下，我在很多方面都有了长足的进步和提高，平常坚持参加科室每月一次的业务学习，每周二的晨会，坚持危重病人护理查房，护理人员三基训练，在护理部组织的`2次技术操作考试中，均取得优异的成绩。在一年的工作中，能始终坚持爱岗敬业，贯彻“以病人为中心，以质量为核心”的服务理念，提高了自身素养及应急本领。

当然，我身上还存在一些不足有待改进。譬如，在学习上，有时仍有浮躁的情绪，感觉要学的东西太多，心浮气躁，尤其是在碰到挫折时，不能冷静处理。在工作上，有时存在着标准不高的现象，虽然基本上能履行本身的职责和义务，但

是在自动性方面还有待于进一步提高，这都是我今后需要改进和提高的地方。

在即将过去的半年里，要再次感谢院领导、护士长和带教老师予以的教育、引导、批判和帮忙，感谢同事们予以的挂念和支持。回顾过去，有很多进步和提高，同时也存在一些不足；展望未来，应当发扬自身的优点与优点，克服不足。