

2023年司法绩效工作总结汇报 预算绩效 工作总结(优质6篇)

写总结最重要的一点就是要把每一个要点写清楚，写明白，实事求是。总结书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇总结呢？这里给大家分享一些最新的总结书范文，方便大家学习。

司法绩效工作总结汇报篇一

我于20xx年7月12日进入贵公司以来，也有将近半年的时间了，回顾半年来的工作，在公司领导及各位同事的大力支持与帮助下，在思想意识、业务能力等各方面都取得了一定的成绩，在这里表示感谢，所以在个人感觉上像保尔说的话一样“当他回首往事的时候，不会因为觉得自己虚度年华而悔恨……”！

当然，为了更好地做好自己今后的工作，让自己在今后的工作中更加的出色，总结经验、吸取教训，现将20xx年的工作情况总结如下：

一、作为一名预算员，在工程预算这个领域里，我是一个新人，初来乍到对工作环境非常陌生，对所从事行业的认识也比较肤浅，但在公司领导和同事的信任和帮助下，对工作环境、规章制度以及自己的工作有了深刻认识，使我在短时间内迅速融合进了这个大集体，为以后的工作顺利进行有着极大的推动和帮助作用。

二、作为一名预算员，我能严格按照公司及部门的各项规章制度，按时保质地完成公司安排的各项工作。进入公司以来，在领导及同事的支持与帮助下，参与完成了****工程的预算投标工作，独立完成了****住宅楼工程、****商业街工程，**以及其他各项工程的预算和投标工作；积极参与了公司

的投标报名及开标工作。通过亲身参与预算工作的整个过程，使自己对预算有了初步的了解，加深了对预算概念的认识，从而对预算这项工作有了更深的了解。

三、服从公司领导的工作安排，积极做好自己份内的工作。在工作中积极参与公司的招投标工作和各项工程的预算工作，合理、科学地利用时间，争分夺秒按时保质的完成了公司安排的各项任务。

四、积极适应和遵守执行公司的各项管理制度的改革，进一步加强工作责任感。今年以来，公司的各项规章制度得到改善或进一步的完善，本人以公司各项现行的规章制度和预算员的职业道德为准则加强工作责任感，及时做好本人的各项工作，为企业做好本人力所能及的服务工作，为企业的辉煌和腾飞贡献自己的一点力量。

五、利用工作之余的休息时间加强学习。平时注意搜寻与预算工作有关现行的定额资料文件及工程的计算规则等资料，并加强学习工程量计算的技巧等业务知识。努力学习计算机知识，积极、认真学习工程预算软件，从而提高自己的工作效率，真正使自己达到事半功倍的效果。

六、通过这一段时间的工作，使自己也接触到了许多各界的人士，在人际交往关系这一方面使自己又得到了很大的提高。

虽然自己对预算的行业有了一定的了解，但是自己对预算这一行业的深入认识还差得远，通过这一段时间的工作发现自己还是存在很多的问题。主要有以下几方面：作为一名预算员，现阶段只能够对一个工程进行初步算量和简单的套项工作，对其他的方面，比如说：算量过程当中出现的一些不常见的经验性质的问题、取费方面等等的一系列问题都很模糊。针对自己的上述问题，需要自己在今后的日子里继续努力，不断地补充自己，不断地给自己充电，争取使自己对预算有更深的了解和认识，真正的对预算达到精通的地步。

鉴于自己对预算工作的认识相对比较肤浅，不是很彻底不是很精通，因此对自己在今后的工作中提出了几点要求和计划，有助于自己在今后工作中能够顺利的实施。具体要求如下：

1、继续深入的学习预算专业知识，多积累与本专业相关的经验，多查相关的预算资料，做到活学活用，理论联系实际，真正把平时学到的东西运用到实际的工作当中，能够对预算真正做到精通。

2、明确预算员的岗位职责，按照预算员的岗位职责做好自己的工作。加深对自己所从事岗位的职责的认识，尽快转变自己的观念。

3、作为公司的一名员工，一切以公司的利益为重，做好自己本职工作的同时，不做对公司发展和信誉有损害的事情。

4、加强学习，不断提高自身综合素质。在工作的时间，除了对自己的工作不断地深入学习外，还要不断补充自己的课外知识，充分利用业余的时间，使自己的自身素质和个人修养不断得到提高。

5、在今后的工作中，我一定要发扬本人优点，改正不足，扬长避短，争取更大的成绩，不断地完善自我。

总之，一年的工作也取得了一些成绩，也发现了自己的不足之处。但成绩只能代表过去，最重要的是要发现自己存在的问题并且加以改正。在即将到来的20xx年，我会本做好自己的本职工作，发挥出自己最大的能力，在自己的工作岗位上不断的进步，取得更大的成绩。

xx年我局的预算绩效管理工作的，以市财政局提出的：“进一步改进部门预算编制方法，深化推进绩效评价工作”为导向，结合水务行业的特点，选择社会关注度高、具有一定资金规模、体现部门职能特点的重点项目编制绩效目标，组织开展

绩效评价，进一步提高财政资金的公共效应。现将有关工作总结如下：

一、加强预算管理，保障重点项目的资金安排

按照、市政府关于贯彻《中共中央、国务院关于加快水利改革发展的决定》的实施意见，本市将继续大力加强农田水利建设、全面加快防汛排涝能力建设、全面推进郊区集约化供水、深化完善水利发展体制机制和全面落实最严格水资源管理制度，2014 年重点保障的项目主要有：

1 、加快农田水利基础设施建设。2014 年农田水利建设要继续抓好以高水平粮田、设施菜田水利配套工程建设、市属农场农田水利建设、低洼圩区建设、中央财政补助的高效节水小型农田重点县建设以及沟通水系工程等农田水利（农村水利）基础设施建设，更新改造老化的灌溉泵站、低压输水管道、衬砌沟渠、涵洞等灌排设施，继续推进农村生活污水处理及中小河道轮疏等相关工作，提高农田灌排能力，为保证粮食和蔬菜生产提供服务。

2 、加强河道水环境建设。中心城区继续以巩固提高完善为目标，以河道疏拓、打通瓶颈等工程为主，推进薄弱段防汛墙改造、截污完善、河道绿化（水生植物）等完善工程，进一步提高中心城区防汛除涝能力和水环境质量。郊区重点是“一个启动，二个稳步推进，三个加快推进”，即启动水利部中小河流治理重点县综合整治试点工作，稳步推进河道生态治理试点和区管病险水闸除险加固工作，加快推进水利部中小河流治理、界河综合整治和骨干河道综合整治工作。

3 、提高海塘、黄浦江及其上游河道等一线堤防的防御能力。根据《海塘规划（修编）》的要求，结合汛后海塘堤前滩地的实际冲刷情况，对重点区域进行达标和保滩工程建设，确保一线海塘大堤的安全；继续开展黄浦江及上游拦路港、红旗塘等河道的薄弱岸段防汛墙进行专项维修和堤防达标建设，

加快对苏州河中上游部分险段的除险改造，加强市管水闸、泵站的维护及更新改造。

4 、推进重点区域、重大项目的配套水利设施建设。根据市政府及市有关主管部门的要求，继续实施上海市太湖流域水环境综合治理项目，推进实施大会展、迪斯尼、商飞总装基地等配套河道水系的整治，同时做好新城新镇、市大型居住区的水系配套工程。

5 、继续实施农用地促淤圈围工程。根据《上海市人民政府办公厅印发关于完善管理运作机制推进本市滩涂造地工作实施意见的通知》的要求，以南汇东滩、横沙六期促淤圈围工程为重点，继续实施农用地促淤圈围工程。

6 、进一步加强水利工程的养护管理。按照分级管理、分级负责的要求，加大对海塘、防汛墙、市管河道、中小河道、小型农田水利等工程设施运行维护经费的保障力度，确保水利工程设施的正常运行。

围绕这六方面的重点工作，2014 年部门预算项目支出总额为337635 万元，包括河道整治、农村水利、海塘堤防泵闸。市财政组织绩效评价的项目预算5.5 亿元，本局自行组织绩效评价的项目预算4.31 亿元，绩效目标申报率达到100% ，绩效目标覆盖率为29% 。同时，对绩效目标进行了分解和指标细化，将目标细化量化到具体标杆值，并对这些项目进行了绩效跟踪。

二、统一部署，确保工作顺利推进

1 、加强制度建设，规范绩效评价管理。根据《上海市财政支出绩效评价管理暂行办法》，结合行业特点，分别制定了《上海市水务局河道整治工程财政支出绩效评价管理办法》等五个管理文件，从组织管理、评价方法、评价步骤、结果应用等方面对绩效评价工作作了具体规定，有利于规范操作，

对财政资金的使用作出客观、科学、公平、公正的评价。

2、如期完成水利专项工程的绩效评价。根据市财政批准的预算，2014年由我局组织开展绩效评价的水利专项工程的资金规模为4.31亿元，所对应的'项目七个，分别是：奉贤区庄行镇2011年低洼圩区改造工程、奉贤区2011年农村生活污水处理工程、松江区建设河河道整治工程、金山区斜泾港河道生态治理工程、崇明县张网港综合治理工程、崇明界河水闸至庙港北闸段海塘达标工程、2012年度苏州河堤防专项维修工程。经招标遴选，我局委托上海玄钥管理咨询有限公司等五家具有相应资质的中介服务机构开展了绩效评价，并在年内出具了评价报告，打分结果都在85分上下，绩效等级为“良”，反映较集中的问题有：工程进度审核不及时，影响了合同的履行和预算执行进度；客观原因造成工程项目实施周期延长，没法按原计划时间尽早发挥公共效益；项目实施单位的内部管理制度还有待健全。根据评价报告反映的问题，我局向以上七个项目的主管单位发出了“绩效评价结果和落实整改工作的通知”，要求在2014年6月底以前报送整改工作的落实情况。同时，我局将做好绩效评价的跟踪，确保评价工作取得预期的效果。

3、对部分出国考察项目开展绩效信息调查

2014年考察类出国组团十一批，团队总支出212.6万元（详见《出国考察类项目和资金情况汇总表》）。抽取了第三批团组开展了绩效信息调查，情况如下：

（1）上海市防汛信息中心赴美国、墨西哥做防汛安全与水资源管理考察。代表团前往美国旧金山市政府公共事务委员会了解美国防汛体制、洪水预报、预警系统、防汛风险图、水雨情监测系统、洪水预报系统、数据共享发布、维护整合等方面内容。通过考察，代表团感到在建设技术、建设水平、建设理念上我们与美国的差距并不大，但在城乡建设统一管理、数据统一管理、信息共享上我们还需进一步努力。代表

团去墨西哥州水利及公共设施部了解了墨西哥州的防汛、供排水、水资源调度等方面工作，双方对水资源调度和利用、经验和技術等问题开展了广泛的交流，有些做法值得我们借鉴。

(2) 上海市排水管理处赴法国、西班牙做水务考察。代表团前往法国萨德公司了解管道非开挖技术，就管道非开挖养护、评价检测进行交流，深入了解紫外线原位固化法技术在施工中的应用情况、巴黎圣德尼区雨水管修复(膜内衬技术)工程等，为解决上海老城区管道维护困难提供了新思路和技术支撑；代表团在西班牙考察期间，阿夸梅德公司介绍了西班牙水资源管理体制，瓦伦西亚水资源保护工程和流域内水资源环境保护工程实例等，通过参观下水道博物馆，代表团切身了解了现代下水道管理理念，超前的城市规划设计理念，为建设上海城市基础设施、更好合理规划提供了思路。

(3) 上海市水务业务受理中心赴匈牙利、克罗地亚地区做水务业务考察。代表团在考察期间分别拜访了威立雅水处理技术(匈牙利)有限公司<http://www.aquaprofit.zrt>公司、克罗地亚地区<http://www.aquaprofit.zrt>公司，考察以上两国(地区)在涉水事务管理体制、监督及市场运作的理念和流程，以及在发展公用水事业、城市供水、城市水处理、水资源保护、市政污水处理和排放方面的先进做法及经验；讨论供水信息化建设和城市管网档案管理等议题，并实地察看了多瑙河河道、巴拉顿湖、水库泵站等设施，通过考察看到了两国(地区)在城市水务管理上的先进理念和经验，有利于帮助提高上海水务管理和水资源可持续发展的水平。

《出国考察类项目绩效信息情况表》及考察报告附后。

4、对部分课题研究类项目开展绩效信息调查

2014年科研课题研究类项目个数有6个，预算安排支出228.2万元(详见《课题研究类项目和资金情况汇总

表》)。抽取了两个项目开展了绩效信息调查，情况如下：

(1) 海洋资源利用对海洋经济发展影响评价研究。课题研究形成了1个总报告和5个分报告，发表了多篇文章。研究成果从深入分析海洋资源开发利用、海洋经济发展、海洋生态环境保护的辩证逻辑关系入手，研究掌握了当前国际发达国家和国内等沿海强省在海洋资源开发利用和海洋经济发展的最新动态，基本摸清了上海海洋资源的禀赋和开发利用的基本情况，客观评估了上海海洋资源承载能力和开发潜力，梳理总结了近年来上海海洋经济的进展和存在的突出问题，提出了促进上海海洋资源可持续开发利用和海洋经济平稳较快发展的对策建议。

研究成果得到了市海洋局领导和验收评审专家的一致认可，认为课题报告既具有较强的理论研究意义和现实应用价值，所提的各项对策建议有针对性、建设性和可操作性。

研究成果为上海市海洋管理相关部门进行决策和开展实务提供了较好的政策借鉴，得到了较好的应用。

(2) “上海市农村生活污水处理项目技术评估研究”后评估。项目系统评估了“上海市农村生活污水处理项目技术评估研究”的综合绩效，提出了该项目具有很好的经济、环境和社会效益，肯定了《上海市农村生活污水处理技术管理办法》和《上海市农村生活污水处理系统运行维护管理办法》对规范全是农村生活污水处理工程、改善郊区水环境质量，为今后全市农村生活污水处理项目具有可持续发展的指导意义。

项目尝试提出的综合绩效考评指标体系，对于进一步开展水务系统科研项目后评估工作，规范科研项目全过程管理，具有较好的参考意义。

《课题研究类项目绩效信息情况表》附后。

三、预算绩效管理工作自我考核情况

对照考核要求，我们对2014年预算绩效管理工作进行了自我考核，自评结果为90分，扣分情况如下：

1、绩效目标覆盖率为29%，扣4分；

2、绩效评价覆盖率为29%，扣6分；

扣分总数为10分。详见《2014年预算主管部门预算绩效管理考核表》。

特此报告。

司法绩效工作总结汇报篇二

根据《国家基本公共卫生服务项目绩效考核指导方案》、《云南省基本公共卫生服务项目卫生监督包绩效考核方案（20xx版）》、《云南省卫生健康委员会关于进一步加强卫生监督协管服务工作的通知》（云卫监督发〔20xx〕8号）〔xx〕xx县20xx年基本公共卫生服务项目实施方案的通知〔x〕卫健字〔20xx〕34号以及〔xx〕县卫生健康局关于开展20xx年第二季度基本公共卫生服务项目绩效考核评估的通知〔x〕卫健字〔20xx〕36号文件要求，为加强基本公共卫生服务卫生监督协管工作，掌握我县20xx年第二季度卫生监督协管工作的开展情况，县卫健局卫生监督局于20xx年7月1日--7月4日对我县十个卫生监督协管站的监督协管工作进行了督导、考核，情况如下：

20xx年年初陆良县卫生健康局在各乡镇（街道）设立了10个卫生监督协管站，聘任了33名卫生监督协管员，根据协管工作实际需要，7月份又按《陆良县基本公共卫生服务项目卫生监督协管实施方案》新聘任了3名专职协管员，目前共有36名

协管员，其中31名为兼职，5名为专职（直接由卫生监督局管理使用）。

10个乡镇（街道）卫生监督协管站必查，在每个协管站辖区内随机抽取3个村卫生室（个体医疗机构）、3所学校（幼儿园）、3个公共场所单位、3个集中式供水点、3家涉及职业健康的用人单位。

（一）考核内容：辖区内食源性疾病相关信息报告、医疗机构和传染病防治、职业卫生、饮用水卫生、学校卫生、公共场所卫生、疫苗接种点、非法行医和非法采供血事件报告的卫生监督巡查工作情况。

（二）考核方法：考核工作采取当场查阅档案资料、现场检查、与管理相对人访谈、填写群众满意度调查表的方式为主，以微信发送手机定位巡查图片为辅助，以《我县卫生监督协管项目考核评分表》为标准，对各乡镇的卫生所（其它各级医疗机构）、学校（幼儿园）、饮用水管理单位、公共场所单位等进行现场核查，对各卫生监督协管站巡查工作进行绩效考核评估。

1、队伍建设方面：由于各乡镇（街道）协管站刚成立资金短缺，目前还没有挂牌，各项卫生监督协管工作管理制度仍沿用以前的，人员配备、配套设施尚可，协管工作基本能开展。

2、项目实施方面：各乡镇积极收集整理卫生监督协管巡查资料并归档，及时报告卫生监督过程中发现的隐患及违法线索，积极协助卫生监督局对卫生违法案件的查处，对医疗机构及非法行医、饮用水安全、学校卫生等每次巡查都有巡查记录。

3、本季度我局完成对各乡镇的督导考核，共收到卫生监督协管的报送信息29条；医疗机构巡查539户次及医疗机构档案建立22户、医疗机构传染病防治及疫苗接种点巡查245户次；职业卫生巡查16户次；生活饮用水巡查242点次及档案建立9户；

学校卫生（包括幼儿园）巡查480户次及学校档案建立62户；公共场所巡查676户次及档案建立52户。

4、打击非法行医：本季度根据各协管站的信息报告，我局在卫生监督协管员的协助下，对所报非法行医信息展开打击非法行医行动，本季度共取缔5户非法行医户，没收药品及相关器械6袋（箱），没收药柜2台，行政罚款23200元，还有各协管站当场取缔游医摊点9个。

1、由于各乡镇（街道）协管站刚成立办公经费短缺，目前还没有挂牌，办公用品（如：电脑、打印机、档案柜等）急需购置，各项卫生监督协管工作管理制度仍沿用以前的未能及时更新，争取年底前落实。

2、有2个协管站上报信息及汇总表不及时，巡查数据不完全，已按要求责令立即整改。

3、卫生监督协管员监督能力不高，还需加强卫生监督协管员业务知识培训力度，其中职业卫生监督协管巡查工作目前还不能胜任，暂由中枢同乐街道协管站协助监督局监督执法，导致监督覆盖率低。

4、打击非法行医任重道远，宣传力度还不够，由于非法行医者违法成本低、流动性、隐蔽性强，协管员巡查难度增高，导致不能及时发现、上报信息。

5、部分协管站档案建立还不规范，工作计划、总结、图片等资料未及时收集归档，特别是各经营单位分户档案大部分都未建立，即使已建立的，也不符合要求，已下达督导意见书要求及时整改。

6、少数协管站巡查表填写不完整，发现问题无整改意见，已下达督导意见书要求立即整改。

7、通过微信小程序和电脑端上报现场巡查的数据与上报协管办的纸质数据不相符，目前已向市卫健委综合行政执法支队汇报请求帮助原始数据库下载方面的问题，尽快解决上报数据统一。

1、加强培训，提高卫生监督协管员业务能力。

2、强化宣传，进一步加强卫生监督协管信息网络建设，推进卫生监督协管巡查进村、入户，做到不留死角、盲区，提高监督覆盖率。

3、按照《xx省卫生监督协管服务规范》第三版的工作目标要求，进一步规范卫生监督协管巡查工作。

4、加大督导考核力度，促使各项卫生监督协管落实到位、取得实效。

总之为进一步规范公共卫生秩序，预防和减少突发公共卫生事件的发生，杜绝卫生违法行为，保障人民群众的身体健康，我局将加强对非法行医的打击并把工作常态化，加大宣传力度，加强监督；强化对卫生监督协管员的培训工做，使卫生监督协管员发挥更好的前哨作用，促进我县卫生监督协管工做稳步有序发展。

xx县卫生健康局卫生监督局

20xx年7月4日

司法绩效工作总结汇报篇三

绩效考核工作是xx年集团公司为了确保战略目标的实现而重点推行的一项工做。从xx年1月就开始着手对(绩效考核管理办法)进行草拟。草拟过程中公司的主要领导以及各部门、各单位的相关人员都提出了积极的改进意见，用两个月的时间

对方案进行不断的修正与完善。在xx年4月召开的职代会上经表决后通过，在全公司范围内开始正式的推行。

拟考核评分。为了保证绩效考核工作的顺利推行，检验(绩效考核管理办法)和指标中存在的问题，集团公司决定对集团公司总部中层及以下管理人员，分公司全体管理人员，以及开工项目部的技术人员进行模拟考核。模拟考核过程中，总部管理人员由直接上级根据下级的季度工作计划，制定考核指标，分公司所有人员都按照集团制定的考核指标考核。考核程序按照(绩效考核管理办法)进行。在模拟考核过程中，发现对于项目部的考核指标存在遗落。在制定指标过程中只考虑了项目部正常施工状态，而忽略了项目部在进入施工场地，但未正式开始施工时的状态，缺少对这种状态下的考核指标。在发现这一问题后，采取了项目部根据实际工作自主拟定考核指标的办法来解决。

从4月份开始，整个集团公司的绩效考核工作正式开始。施工的项目部考核周期为一个月，总部中层以下管理人员以及分公司管理人员的考核周期为一个季度。在每个考核周期结束后，各部室、分公司、项目部都要按照规定的时间进行考核评分并且完成绩效面谈，形成(员工季(月)度考评结果评定表)和(绩效面谈记录表)，并在下个考核周期开始的7天内将这两份表格交到集团公司人力资源部，由人力资源部审核考核的结果。对于不符合要求的考核材料都给予一定的时间要求改正，改过仍不符合要求的，对其单位负责绩效考核的副经理进行了处罚。

7月作为集团公司联合检查小组的成员对各施工项目部的绩效考核工作进行检查。通过检查，既掌握了项目部以及分公司在绩效考核工作方面所达到的程度，也发现了一些在上报材料中未曾发现的问题。8月人力资源部再次组成三人小组深入到各项目部，详细了解分公司对项目部绩效考核的推进与指导措施，项目部对绩效考核的认识，项目部在绩效考核实施过程中存在的难点。通过这两次检查，也给项目经理补充了

一些绩效管理知识，消除了一些对绩效考核的误解。在与项目经理的交谈中了解到，项目部每天都会开例会，在例会上会对项目部成员前天的工作进行总结，并安排当天的工作。在工作中会随时指正项目部成员在工作中存在的问题。这相当于绩效面谈每天都在进行。而且项目部施工任务繁重，很难抽出时间做正式的绩效面谈并形成面谈记录。因此，从9月份开始，取消了对项目部绩效面谈的要求。此后，各部室、各分公司以及项目部都能够及时地完成绩效考核资料的整理与上报工作。绩效考核工作有序进行。

经过xx年一年的运行，集团公司的绩效考核工作取得了一定的成绩。

首先，绩效考核使员工明确了自己的工作任务和工作目标，避免了工作中的无序性和盲目性，日常行为的方向性更强。

其次，员工行为与企业目标一致性增强。绩效考核的指标是根据个人的工作计划、岗位说明书来制定的，个人的工作计划又是在集团年度计划和部门工作计划指导下产生的，因此，员工日常的工作行为更多地导向了公司的经营目标。

地完成工作，逐步改变了原来“要我干”和“等着干”的工作态度。

最后，由于绩效考核周期的缩短，使绩效工资发放比以前及时了。此前，集团公司的绩效工资都是按年度发放的，使绩效工资的激励作用大大降低，现在改为月度或季度发放，使激励更及时。

绩效考核是一项技术性比较强，复杂程度比较高的一项工作。对照战略要求xx年绩效考核工作基本解决了原来绩效工资与个人工作业绩无明显关系以及绩效考核不考工作过程的问题。这一年来虽然相关人员都投入了大量的精力，努力去探索和实践，但绩效考核工作仍然存在不少的问题。具体表现在：

并且人为地去调整考核的结果。

1. 项目部考核指标设定过于理想化

参与指标制定的人员中，有实际项目部施工经验的人偏少，因此，制定过程中往往考虑的都是理想状态，忽略了很多在施工实际状况。例如，竣工验收及时性，结算？？？等项指标，从理想化的角度来考虑，的确是在工程施工结束后就应该及时进行考核，但是实际的情况是有些项目竣工几年后都没有验收，而且没有验收并不是施工方的原因造成的，故此项考核也不能落实。等到可以竣工验收时，承担施工任务的项目部可能早已“面目全非”，根本无从考核，最后使这项指标只能是流于形式。

2. 有些指标的可操作性不强

绩效考核中，有些指标所需要的数据很难获得，难以计算出准确的结果；有些指标很难量化，定性评分带有很大的主观性和随意性，很难保证考核的公正与公平。

3. 考核指标选取覆盖面不足

某些岗位考核指标的选取没有覆盖到其关键业务。对部门经理或分公司中层管理人员的考核，一般只选取了技术方面的指标，对于一些管理职能方面给予的考核不够。集团公司的发展必须要提升集团公司的管理能力，绩效考核的目的也是为了改善和提升个人和集团的业绩。因此应该通过绩效考核来全面提升个人和集团的软实力。

4. 指标解释不够清晰

指标解释是对指标名称的进一步阐释，起到说明考核内容的作用。但有些指标解释并没有起到此种作用。例如对分公司经理考核的产值指标，由于解释不清，导致大家理解不一致，

出现了数据上的不统一，影响了绩效考核的进度。

5. 对指标目标值和和评价标准的拟定混乱

有些被考核者考核指标的目标值一律为100%，指标评价标准也模糊不清，这使得评价失去了明晰的标准，无法确定该项指标的完成程度，无法给被考核者一个有说服力的分数。

绩效考核的评分应该严格按照预定的计算公式，由直接上级或者指定的部门根据被考核人的工作表现来打分。但在一年的推行过程中，始终有部分直接领导对下属的打分主观性很强。打分过程中，完全忽视计算公式和指标评价标准，只是按照个人的主观判断，或者与被考核者关系的远近亲疏来给出分数。这种做法完全背离了绩效考核的初衷，考核分数偏离了实际工作表现，考核结果失去了公正性和准确性。

绩效面谈是绩效管理中的一个必不可少的组成部分，是绩效改进的重要环节。但在集团公司绩效考核的过程中，各部门、各分公司、各项目部都对此项工作重视程度不够。有的敷衍了事，有的根本就未进行面谈。面谈记录完全由制表人员来编造，两次考核绩效面谈内容除了时间外，基本都一样，拷贝的痕迹非常明显。此种做法使绩效考核的作用大打折扣。

在考核期结束后制作表格。至于，被考核者是否真正按照指标项开展了工作，是否理解了指标的含义等都不去考虑。对考核中出现的问题也不去做深入的分析，更不去想解决问题的措施，把绩效考核只当成自己需要完成的一项工作任务，完全没有认识到是一种管理的方法和手段。

新的一年的绩效考核工作即将开始□xx年的绩效考核工作在着力解决上述问题的前提下，还要进行不断的探索和创新，保证绩效考核工作能在集团公司内部茁壮成长，成为实现集团公司战略目标的一个重要支撑。

绩效考核让员工已经能够亲身感受到实施绩效考核所带来的变化，工作业绩好直接表现在绩效工资的增加上，还有很多间接的利益也在不断地体现，公司xx年底优秀的评选，绩效考核是其中重要的一项。因此我们要把这些实际的案例充分地运用到绩效考核的培训中去，让所有员工都能通过这些案例加深对绩效考核的理解，在自己的思想深处接纳绩效考核，将绩效考核内化到自己的思想意识中，并外化到日常的工作中。

一年的绩效考核工作，经过不断地调整，现有的指标已经与实际工作越来越靠近，但是仍然有多余的指标和遗落的指标。在xx年管理人员，尤其是中层以上管理人员的绩效考核指标中要加大管理性指标的比重。并且细化指标解释和计算公式，尽量减少定性评分的模糊解释，让考核者的评分有据可依，评分更容易也更科学。提高对考核者的要求，督促并帮助其提高制定指标，指标评价标准和目标值的能力。

绩效面谈决不能应付了事。对上报的绩效面谈记录进行抽查核实，发现虚假绩效面谈记录的，应对考核人进行一定程度的处罚，并且在下一个考核周期里全程参与该部门或者该分公司的绩效面谈，确保绩效面谈是围绕被考核人的工作业绩来进行的。通过检查，让各部门、各分公司的绩效面谈能够扎实开展，并真正成为推动绩效持续改进的有力手段。

应将绩效考核的推进纳入到部门负责人和分公司经理的年度考核当中，作为其职位晋升的一项参考内容，并且将这些要求以制度的形式确定下来。各部门，各分公司不能将绩效考核推进只写在纸上，以为有了推进计划就万事大吉。要根据制度规定随时了解各部门，各分公司的绩效考核工作情况，检查其在考核周期内是否按照预定计划采取了相应措施；发觉预定措施无效时，是否及时进行了调整；调整过后是否进行了及时的总结。如各部门、各分公司在绩效推进中未按照制度规定进行，要及时予以纠正与惩罚。

xx年对项目部是采取整体考核为主的方式进行的，考核的是项目部整体的业绩，对个人的关注度不够，没能真正体现相同岗位人员的业绩差异。其实在项目部相同岗位中，人员素质和工作能力的差异是客观存在的，虽然岗位相同，但具体承担的工作内容并不完全一致，技术复杂程度也不一样，承担的责任也轻重不同。在xx年的绩效考核中，应考虑在项目部中也按每个人实际工作内容来进行考核，实现责权利的统一。

，要做好与绩效考核结果相关的各项工作，通过对绩效考核结果的运用，发挥绩效考核的激励作用，激发每个员工的工作积极性、主动性和创造性。从而提高整个集团公司的战略执行力。

xx年绩效考核工作将紧密结合集团公司的发展战略，并将战略目标分解落实，对每一名员工完成目标情况及时准确的跟踪、记录、考评，确保个人工作目标与集团公司战略目标的一致性，为集团公司战略落实提供强有力的支持。

司法绩效工作总结汇报篇四

今年以来，乌苏市民政局在市委、政府的正确领导下，在乌苏市绩效考核领导小组办公室的具体指导下，认真贯彻市委三届七次全委扩大会议精神，进一步转变干部作风，提升执政效能，强化绩效考核。通过建立完善科学合理的绩效管理体系和考核评估机制，创新管理体制，有力地促进了乌苏市民政局贯彻落实市委、政府决策部署的主动性和积极性，机关和干部作风明显改进，执政效能明显提升，服务质量明显提高，履职能力明显增强，保障和改善民生的各项举措更加务实。

乌苏市民政局党支部高度重视提升执政效能建设，加强绩效考核工作，把它作为加强机关作风建设，转变职能，提高工作效率，完成年初乌苏市民政工作会议确定的20xx年民政工

作奋斗目标和工作任务的重要保障措施。一是加强组织领导。成立了乌苏市民政局绩效考核工作领导小组，领导小组下设办公室，专门负责绩效考核日常工作。二是加强思想教育，提高认识。通过加强学习，教育引导干部职工深刻理解和认识加强绩效考核工作的重要性和紧迫性，统一思想，提高认识，形成了人人关心、积极参与绩效考核和机关效能建设的浓厚氛围。三是紧密联系民政工作实际，做到了“四个结合”和“四个一起”。把加强绩效考核与履行“以人为本、为民解困、为民服务”民政宗旨结合起来，与巩固学习实践科学发展观活动成果结合起来，与党风廉政建设和反腐败工作结合起来，与纠正部门和行业不正之风工作结合起来，与开展廉政风险防范管理工作结合起来。坚持把提升执政效能，加强绩效考核与民政业务工作一起部署、一起检查、一起考核、一起落实。四是局党支部多次召开专题会议，学习贯彻市委、政府和乌苏市绩效考核领导小组的工作部署，研究乌苏市民政局开展绩效考核工作活动事项。

在深入学习、广泛征求意见、充分发扬民主、集体讨论研究的基础上，结合乌苏市民政局实际，制定印发了《乌苏市民政局绩效考核的实施细则》、《乌苏市民政局绩效考核工作制度》等文件，进一步明确了实施提升执政效能，加强绩效考核工作指导思想、总体要求、工作任务、方法步骤和具体措施，把绩效考核工作任务分解落实到每个科室和全体工作人员，将各科室、各单位和全体工作人员的效能建设纳入目标化管理。

(一)抓学习教育，提高班子和干部队伍的整体素质，打造“学习型”机关。局党支部始终把学习作为提高干部素质、做好民政工作的重要前提，在提高干部职工思想道德素质、理论政策水平、科学文化水平和工作创新能力上狠下功夫，采取有效措施，长抓不懈。

一是完善了党支部学习制度，并狠抓落实，收到了良好的效果。

二是健全学习制度，精心制订学习计划，确保学习的经常性和连续性，营造了浓厚的学习氛围。

三是注重学习方式的灵活性，坚持集体学习与自学相结合，定期学习与平时学习相结合，理论学习与业务学习相结合，通过撰写学习笔记、心得体会，组织讨论等措施，保证了学习的质量和效果。

四是大力弘扬理论联系实际学风，紧密结合民政工作实际和自身实际，在学习中增新知，在实践中探新路，在学用结合中创造性地开展工作，不断提高党员干部运用政策的能力、依法行政的能力、组织协调的能力和用创新的办法解决实际问题的能力，努力在结合民政工作实际贯彻落实科学发展观上见成效，在促进乌苏市发展、构建和谐乌苏上见成效。通过学习，提高了干部的政治素养和理论水平，坚定了理想信念，强化了宗旨意识、大局意识和发展意识。

(二)抓制度建设，建立绩效考核工作的长效机制。根据乌苏市民政局实际，制定了《乌苏市民政局工作规则》，修订完善了《党支部会议制度》、《局长办公会议制度》、《岗位责任制》、《首问责任制度》、《服务承诺制度》、《一次性告知制度》、《限时办结制度》、《责任追究制度》、《民政干部行为规范》、《档案管理制度》、《文件传阅和行文制度》、《信访工作制度》和《考勤制度》等规章制度，用制度管人管事，做到了机关各项事务有章可循。优化了行为规范、运作协调、公开、廉洁高效的政务环境，有力地促进了效能建设，提高了工作效率。同时，狠抓勤工作，机关上下形成了严谨、务实、和谐、高效的工作作风。

(三)抓依法行政，优化服务环境，打造群众满意的服务型机关。依法行政是机关作风建设最根本的任务，也是开展绩效考核工作的重要保障。我们坚持服从中心、服务发展，进一步优化发展环境，着力打造依法行政、公平有序、优质高效的服务环境。一是组织人员参加行政执法考试，努力做到职

权法定。二是坚决纠正重管理轻服务、重检查轻指导、重处罚轻规范的倾向，自觉摆正履行民政职责与服务乌苏市经济发展的关系。三是增强干部职工为经济建设服务，为基层服务，为民政对象服务的工作理念，在干部职工中牢固树立服务是宗旨、执法是手段、发展是目的的思想。四是努力改善服务态度，坚决杜绝了“门难进、脸难看、事难办”的现象。

(四)抓政务公开，增强民政工作的透明度。按照政务公开工作的公示程序、承诺程序、追究程序等内容，重点围绕行政决策、行政审批、退役士兵安置、财务支出、依法办事及群众关注的热点、难点问题进行全面的公开，自觉接受群众和社会的监督。

(五)心系民生，服务群众，切实维护人民群众的根本利益。在工作中，乌苏市民政局把维护广大人民群众的根本利益作为制定政策、开展工作的出发点和落脚点，特别是高度重视城乡困难群众、弱势群体、优抚对象、孤寡老人、五保对象和孤残儿童的生活保障，切实维护了民政对象的合法权益，促进了社会公平，缓解了社会矛盾。一是实施低保动态管理，全市共有城市低保户5302户，10955人，发放城市低保资金1954.37万；共有农村低保户2719户，3890人，发放农村低保资金273.85万。二是加快建立物价联动机制，进一步解决城乡困难群众生活问题。三是提升城乡困难群众医疗救助水平。四是认真开展救灾减灾工作。五是认真落实优抚安置政策。六是认真开展孤残儿童疾病免费治疗，全市共筛查孤残儿童105名，实际开展手术康复孤残儿童38例，其中脑瘫儿童16例，唇腭裂儿童5例，斜疝儿童7例。七是全面落实孤儿基本生活保障制度，完成全市孤残儿童信息建档，全市孤残儿童105名，其中集中供养孤儿8名，社会散养孤儿97名，制定孤儿基本生活发放制度，并按照社会散养孤儿每人600元/月和集中供养孤儿900元/月的标准逐月发放到位。八是加大流浪未成年人救助保护力度，建成儿童福利院及流浪未成年人救助保护中心，并切实发挥作用。九是加快建立80岁以上老人生活津贴和体检制度，按照自治区加快建立80岁以上老

人生活津贴和体检制度，按时发放80岁以上老人生活津贴。

(六)认真处理人民群众来信来访。在信访工作中，本着群众利益无小事的原则，认真对待来信来访群众，对涉及民政工作和职能的，及时为来信来访者解决问题。对不属于民政工作职能范围的，及时向群众说明情况，做好解释工作。共接待信访50余人次，认真处理了群众反映的退役士兵安置、生活困难等热点、难点问题。

通过扎实有效地开展绩效考核活动，切实调动了干部职工的工作积极性和主动性，机关工作作风明显转变，工作效能显著提高，保证了各项工作规范高效运转。

一是强化了作为意识。通过开展绩效考核活动，使广大民政干部树立了“以民为本、为民解困、为民服务”的民政工作理念。在乌苏市民政局机关内部形成了不计名利、任劳任怨、奋发向上、争创一流的浓厚氛围。

二是强化了创新意识。通过开展绩效考核活动，增强了民政干部的进取心，使之树立起良好的创新意识，做到学习上先人一步，思路上高人一筹，工作上快人一拍。

三是强化了效能意识。通过开展绩效考核活动，使民政干部树立了民政工作无小事的思想，努力在提高服务效能上下功夫，努力创建效能型机关、服务型机关。

四是强化了服务意识。在绩效考核活动过程中，我们从为民政对象服务出发，急其所急，想其所想。实行了服务承诺制度。按照依法行政、公开办事、简化程序、热情服务的原则，向基层及办事群众做出服务时限承诺，自觉接受群众监督，提高办事效率，树立和维护了民政部门良好的社会形象。

乌苏市民政局绩效考核工作虽然取得了一些成绩，但是与市委、政府的要求还有一定的差距，主要表现在以下两个方面：

一是绩效考核工作需要进一步巩固完善、积累经验。

二是绩效考核工作在部分干部职工的思想上还未引起高度的重视，仍然存在满足于现状，得过且过的现象。

今后我局将进一步加强绩效考核工作，提升执政效能，确保民政工作落到实处。

司法绩效工作总结汇报篇五

今年以来，**根据**20xx年绩效管理工作安排部署，始终坚持围绕中心、服务发展、注重实效的原则，结合本科室实际扎实开展了绩效管理各项工作，现将**半年来工作开展情况简要总结如下：

1. 加强领导，不断完善绩效考核管理制度。为加强绩效管理工作，**主要领导负总责，分管领导亲自抓，机关各部门具体落实考核工作。**出台了绩效考核实施办法，完善了各种管理措施，加强与牵头部门、责任部门的协调配合，明确责任，细化工作任务，积极化解工作中存在的问题，有力地推进各项工作的落实。

2. 强化学习宣传。在完善绩效管理考核体系中，*****组织本科室人员积极学习绩效管理考核相关新理论、新方法，时刻关注兵团师市相关绩效政策，不断总结绩效管理过程的经验教训，大力宣传**绩效管理工作先进典型和经验。

绩效挂钩，这样调动了科室人员的工作积极性。

4. 认真执行**绩效管理考核实施办法。**绩效管理考核工作，主要从德、能、勤、绩四个方面进行考评，**于6月初制定了20xx年度绩效管理工作考核目标，绩效管理由两部分工作组成：重点目标、解决突出问题。重点目标从**管理、招商工作、安全生产、---等方面制定了18项管理目标，又从

以上管理工作中罗列出4项突出要解决的问题，责任落实到科室每个人。

1. 绩效考核工作的开展，是加强***干部队伍建设重要基础，对调动干部的积极性、主动性和创造性，完善激励约束机制，起到了重要作用。

2. **与各部门、机关各部门间就管理工作、经营工作方面的沟通比以前多了，达到“发现问题，解决问题”的目的。

3. 在绩效管理工作中，由于**实施了绩效与奖金挂钩的绩效制度，在一定程度上促使机关由上而下都比较重视绩效考核，为提高服务质量和工作效能，确保***各项工作任务圆满完成提供有力保障。

1. 部门少数人员对开展绩效管理工作的相关文件学习领会会有差距，对绩效管理考核工作重视不够。

2. 加强绩效管理业务知识的学习，进一步提升工作能力。

3. 在开展重大项目、重点工作检查与兵师党委领导要求有差距，还需努力查找差距所在，及时整改。

1. 严格按***年度经营目标，分解好各项指标，科学合理的完成年度考核指标。

2. 加强对部门绩效管理相关文件学习，使部门工作人员都能够重视绩效工作。同时，认真做好***绩效考核小组交办的各项工作。

3. 从***和机关工作人员的利益出发，进一步修订岗位工作量化标准，认真做好本科室的绩效考核工作，及时收集机关人员的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使***的绩效管理工作中更上一层楼。

司法绩效工作总结汇报篇六

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。