

最新工作绩效问卷调查报告(优质5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。报告书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇报告呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

工作绩效问卷调查报告篇一

概述

一、调查的主要内容

- (一) 各部门对绩效考核业绩指标的看法
- (二) 各部门对公司绩效管理制度建设的期望
- (三) 针对绩效管理制度建设的关键要求
- (四) 绩效考核的对象
- (五) 制定本公司各层面考核指标时应该考虑的主要因素、考核周期及考核流程

二、公司绩效管理中的不足

三、个人思考及建议

四、调查总结

内容提要

绩效管理与绩效考核制度建设是xxx公司企业管理中的薄弱环节，公司开展此工作近一年多来，效果并不理想。为改善此

局面，充分发挥其在管理上的作用，公司决定对此制度进行改革。

本调查，作为新的绩效管理与绩效考核制度建设的前期准备，旨在了解公司员工对现执行的绩效考核管理制度的评价及看法，发现现在存在的问题，探讨研究合理有效的措施，为更好开展绩效管理工作服务。

工作绩效问卷调查报告篇二

一、调查目的。

为了全面了解学生在阅读方面的实际状况，使课题研究更具有科学性、针对性和实效性，2011月我们首先在我校的几个班级中进行了问卷调查，以便全面了解学生的实际情况，制定相应的计划、步骤；更科学有序地进行课题的研究。

二、调查方法与对象。

1、调查对象。我们在1—3年级每班抽取十人，并随机抽取部分学生进行交流。

2、调查内容本次调查以学生的阅读情况为主要内容，具体包括：（1）学生阅读兴趣和目的；（2）学生的阅读态度和习惯；（3）学生的阅读兴趣。（4）学生的阅读途经与影响。3、调查方法和步骤。本次调查采用问卷法、调查法，分析法。

（1）拟定调查问卷；

以学生调查问卷前十题为分析依据。

1、有45%的学生制订有语文学学习奋斗目标、29%的学生有语文学科学习计划，但也有7%的学生既没有奋斗目标也没有学习计划。

- 2、63%的学生对语文学科的课堂教学满意，只有23%的学生答“大部分满意”。
- 3、认为老师的教学能面向全体同学的只有77%，还有23%的学生不满意。
- 4、63%的学生承认教师要求学生预习，并指导过预习方法。
- 5、认为老师经常检查预习作业的占63%，偶尔检查的占37%。
- 6、52%的学生喜欢在课堂上自主看书学习和思考问题，12%的学生喜欢在课堂上自主看书但不喜欢思考问题。
- 7、70%的学生在课堂上喜欢回答老师、同学提出的问题。
- 8、在课堂合作学习讨论中，36%的学生经常发言，52%的学生偶尔发言。
- 9、当问及“近一年来你在课堂上受过老师的表扬吗”问题时，回答经常受表扬的学生有24%，回答偶尔受表扬的有52%。
- 10、有32%的学生表示敢于在课堂上表达自己独特的见解，但有17%的学生表示不敢在课堂上表达自己独特的见解。
- 11、在问及“你比较喜欢哪一种课堂教学方式？”时，54%的学生都选择了“老师指点方法，学生先学后教，讲练结合”这个答案。“喜欢老师多讲多抄”的学生有31%。
12. 你认为哪种学习流程更有利于你的学习？回答“先预习，在上课，然后课后复习”的是89%。

从以上的结果可以看出，课改至今，我们的学生仍存在着学习被动接受，不太喜好读书的情况。随着课改的深入，要求我们的教育由过去教师的满堂讲改为“以读代讲”，把读的权利还给学生。教师只是学生学习的指导者、合作者。但事

实上，教学第一线的情况并不完全这样，我们发现，许多学习成绩优秀的学生，只知道起早贪黑地完成老师交给的课业，而老师大部分时间仍用在对课本知识的剖析和对学生做题方法的指导上，忽视了对学生语文阅读能力的培养与指导。

四、应对策略。

我们认为，教师要从以下几个方面改进语文阅读教学：

1、让学生体验到语文阅读的快乐。

阅读时间是前提：在课堂上，我们要引导学生把时间用在阅读上，千方百计提高单位时间的阅读质量，争取在相对的时间内感悟到更多的东西。阅读结果是关键：阅读结果是指学生经过阅读所带来的情绪、思想上的变化，每节课都应该让学生感觉得到有具体的阅读收获。阅读体验是灵魂：我们通过组织阅读教学，要让学生体验到阅读的乐趣，让学生想读、会读、悦读，不断提高语文阅读质量。

2、兴趣是最好的老师。

在语文阅读教学中，应首先强调养成学生阅读的兴趣。兴趣，是学生学习中最高积极，最活跃的内部心理动力。尤其在小学语文阅读教学中，培养阅读兴趣，就为学生持续阅读和提高阅读能力提供了内因条件，并且因为有了兴趣，就不会感到负担过重，就会减轻疲劳感，这是一种积极的减负措施、所以说学生应该“喜欢阅读，爱上语文阅读，感受语文阅读的乐趣。”

3、引导培养学生良好的阅读习惯。

习惯一般是指在长时间里逐渐养成的、一时不容易形成的行为方式。比如，学习方面的习惯主要有：计划学习习惯、课前预习习惯、自主学习习惯、课后复习习惯、总结反思习惯

等。从调查情况看，有7%的学生既没有奋斗目标也没有学习计划；超过31%的学生还习惯于依赖听教师讲；有16%的学生不喜欢在课堂上自主看书学习和思考问题；有22%的学生不敢在课堂上表达自己独特的见解；在课后复习等方面，很多学生还没有养成良好习惯。我们要加强引导，按照小学生行为规范的要求，培养学生良好的习惯。学生良好的行为习惯和阅读习惯一旦养成，会使他们终身受益。我们要学习名校经验，坚持精心引导，把培养学生的美好阅读习惯作为语文教学的常规工作来抓。

工作绩效问卷调查报告篇三

神秘顾客制度最早是由肯德基、罗杰斯、诺基亚、摩托罗拉、飞利浦等一批国际跨国公司引进国内为其连锁分部进行管理服务的。所谓神秘顾客制度，是指安排隐藏身份的研究人员，以一个普通消费者身份，应企业要求去其门店体验特定的服务或者消费特定的物品，并完整记录整个购物流程，通过实地观察体验，了解产品在市场上受众程度以及清洁、服务、和管理等诸多方面的问题，以此来测试整个公司的服务水准和销售状况等的制度体系。遍布全球100多个国家的11000多个连锁店的“世界烹鸡专家”肯德基能够正常高速的运转。正是因为有这样一种“神秘顾客制度”在运作着。

还记得03年的时候看过一篇报告说：上海肯德基有限公司意外收到总部寄来的鉴定书，对其外滩快餐厅的工作质量分3次鉴定，而却都有相应的评分。公司的中方经理为之瞠目结舌疑问重重。沟通后才知道原来，原来是神秘顾客在“作祟”。

而肯德基的神秘顾客往往是从社会中招募一些整体素质较高但与肯德基无任何关系的人员，通过相关的培训或者介绍，使他们了解肯德基的产品质量、服务态度、卫生清洁等方面的标准以此来监督全球各地分店的具体执行情况。

在具体的招募神秘顾客的过程中，对于一些vip客户餐厅会发

放一些神秘顾客邀请函，甄别帅选后再经由总公司随机抽取一定数量的顾客产生。

由于这些“神秘顾客”事先无法识别确认，而却通常是来无影、去无踪的.对餐厅进行考察，这就使得各餐厅经理员工感受到某种的压力，丝毫不敢怠慢工作。

肯德基中的这种“神秘顾客制度”是随着企业不断发展，为了适应竞争激烈的市场而诞生的。

神秘顾客一般主要服务于客户服务、职员忠诚度和生产知识、业务、安全、产品质量、商店环境、停车便捷程度、商品购物等方面的调查。

相对来说国内的神秘顾客行业起步比较晚，很多的企业都不知道如何去用神秘顾客制度来整合自己自己的绩效考核，而()就是在这种形式下充分结合自己做市场调查的10年工作经验，能为各行业发展需要更加快速的培训招募企业所需要的神秘顾客。

工作绩效问卷调查报告篇四

为了更加清楚地了解各部门员工的工作成果、能力和工作态度，人力资源部从2007年12月14日开始，分批对中层和部分基层员工进行了一系列的考核。考核结束之后，人力资源部还针对考核结果，分别与被考核对象一一进行了绩效反馈与面谈，以确保被考核者明确自己的绩效改进方向。另外，对于考核成绩不理想者，人力资源部还对此进行了深入的员工调研活动，结果可能出现的偏差，最终确定淘汰的人员名单。接下来，就本次考核的具体过程作如下汇总分析：

鉴于公司目前考核体系尚不健全，员工考核意识淡薄的状态。本次考核主要采用360°全面考核评估法。360°评估又称为多渠道评估，是指通过收集与收评者有密切关系的来自不同

层面的人员反馈意见，来全方位地评估受评者的工作能力、行为准则与合作精神。这种考核法能够最大限度地避免由评估人所造成的不公正，进而保证考核结果的客观性和科学性。在现有的情况下，这样的考核结果员工也比较能够接受，因为考核的具体方式决定了考核不是一个人说了算。故选取360°全面考核评估来保证考核的公平、公正、客观、科学。

对中层管理干部和部分基层员工的工作成果进行摸底，并进一步了解他们的工作能力和工作态度，为下一轮的人员配置、员工绩效管理等人力资源工作打下良好基础。

1、被考核对象：

中层管理干部（14人）； 基层员工（14人）

2、考核对象：

中层管理干部（35人）； 基层员工（24人）

中层管理干部：2007年12月14日14：00---12月17日12：00；

基层员工：2007年12月17日17：30---12月19日12：30；

1、考核指标的提取（具体考核表参照附件1、附件2）：

（1）中层管理干部：中层管理干部的考核指标的选取主要从其业绩成果、执行力、团队影响力、组织文化认同等16个有代表性的方面。

（2）基层员工：……

2、考核的具体执行

本次考核主要是根据360°考核表进行评分，考核对象的选取主要从被考核人的直接上级、本部门同事、工作关系密切的

其他同级同事、客观公正并有责任心的部分员工当中选取，以不记名的方式进行。

被考核者在此次考核中，同时又是考核对象，但是被考核者不对自己进行考核。人力资源部在发放考核表的同时，需告知评估人考核目的，递交时间以及填写当中的注意事项，以确保考核的保密性、严肃性和结果的有效性。

考核评估结果主要包括每项指标的单项总分、单项均分、单项评定等级、综合评定结果、优点与不足之处。

以下是中层管理干部综合评定结果汇总：

考核对象1 良好水平，总分2604.4，平均分78.92，单项均分4.08；

考核对象2 良好水平，总分2558.5，平均分79.95，单项均分4.07；

.....

.....

人力资源部根据每个人的考核结果，将其反馈给被考核对象，并分别与之进行了绩效面谈，共同制定出绩效改进计划，使被考核对象明确自己的绩效改进方向。

1、 考核方案本身

(1) 在本次绩效考核的实际操作过程中，有以下问题存在：

a[] 由于时间原因，某些考核指标的选取不够科学化，比如中层管理干部的考核指标当中，有两项指标为客户管理、市场开拓能力，这两项指标主要针对销售岗位的中层管理干部来

说的，如果作为非销售岗位的管理干部来讲，这两项指标就显得不太科学。

c□考核实施之前，没有对绩效考核相关事宜进行培训，造成部分员工对此次考核的不理解，并产生排斥心理。员工的考核意识比较淡薄，再加上后期缺乏相关的培训引导，给本次的考核工作造成一定的困难。

d□从递交的考核表当中发现，对于考核表当中的优点与不足之处，评语显得比较空泛，没有落实在具体行为当中。这就让受评人看到考核结果时，不太清晰自己究竟的哪些方面做得不到位。

（2）绩效考核方案改进措施

a□确定考核指标前，根据各个岗位的具体要求，充分展开调研工作，和各部门员工配合，制定出个性化、科学化的考核指标，确保考核内容的有效性。人力资源部根据此次考核当中存在的问题，在接下来的考核工作当中，尽可能地做到规范化。仓库员工的考核量表（参照附件4）和服务部的考核量表正在进行不断优化，以避免出现类似问题。

b□针对前期员工对本次考核的反应，以后在实施新的考核方案之前，都会对此进行相关的培训，确保评估人充分理解考核的目的和考核当中的注意事项，同样也使被评估者明白组织的期望，确认自己在工作当中的努力方向，以便使员工由现在的被动管理逐渐转变为员工的自我管理。

2、考核者（受评人）的绩效改进计划

本次绩效考核后，由人力资源部和受评人的直接上级根据绩效考核结果，共同对其进行了绩效面谈，确保其明确目前自身所存在的不足，并与受评人共同制定了下一步的绩效改进计划，让受评人认识到下一阶段自己在工作当中的努力方向

和注意事项。

此次考核，虽然存在一些方方面面的不足之处，但因为考核方法和考核对象的选取比较科学，一定程度上弥补了考核本身所存在的不足之处。就考核结果来说，还是相当有效的，能够反映中层管理干部和部分基层员工的工作业绩、能力和工作态度，而且在进行绩效面谈时，受评人也比较能够接受。总之，员工对此次考核工作的结果还是认可的。人力资源部也会继续努力，使公司的绩效管理工作更上一个台阶。

评述：

1. 该模板框架可以做为公司绩效考核报告的参考框架；
2. 考虑自己公司的实际情况进行血肉的完善；
3. 第五、六、八部分应该细致再细致，这也是绩效考核分析报告的核心部分。

工作绩效问卷调查报告篇五

男39岁湖南人

学历：大专

工作年限：以上

期望薪资：面议

工作地点：广州-不限

求职意向：行政主管/经理 | 行政总监 | 行政专员/助理

心思缜密待人热情条理性强

自我描述

12月--9月--在政府机关工作. 先后担任乡镇多个部门负责人, 乡镇党委委员, 武装部长, 常务副乡长, (副科级) 乡镇政协联工委主任, 政法委书记。(正科级) 2014年9月26日本人申请辞职。2019月至今在企业工作.