

最新绩效考核方案(优秀8篇)

游戏策划需要不断进行游戏测试和优化，以确保游戏的质量和用户体验达到最佳状态。活动策划范例中的案例分析和总结，可以帮助我们更好地理解活动策划的流程和要点。

绩效考核方案篇一

医院中层干部既是各部门的专业技术带头人，又是部门的管理者，他们的个人品德、工作态度、工作能力、工作业绩，既决定着所领导部门的命运，又影响着医院持续、稳定、健康的发展。中层干部考核，就是通过收集、分析、评价和传递有关某一个中层干部在其工作岗位上的工作行为、表现和工作结果方面的信息，按照事先的规定标准，采用科学的方法，检查、对照和评定职工对职务履行程度，以及确定工作成绩的有效管理方法。

考核是为了科学、客观、公正、公平地量化评价中层干部，使干部的动态管理落到实处，为中层管理干部的任免、奖惩、使用、晋升提供可靠的依据。我院中层干部的考核分三部分：职能中层干部考核、临床科主任考核、医技科室科主任考核。

考核的指导思想及原则

为了正确评价中层干部的德才表现和工作业绩，进一步规范中层干部考核工作，逐步建立科学、规范、系统的考核体系，提高工作效能，建设高素质的中层干部队伍。遵循公平、公正、公开、透明的原则、注重实绩的原则、群众公认原则。

考核目的

考核的目的是让干部知道自己的工作效果，分数不是主要的，主要的是发现存在的问题，并得到及时的解决，这样才能在医院形成一个良好的干部考核氛围，杜绝不正常的人际关系

影响干部的工作锐气和创新能力。

(一) 职能中层干部

- 1、对职能中层干部德、能、勤、绩、廉做出阶段性评价；
- 3、考核结果作为职能中层干部选拔任用、岗位变动、职称评聘、奖惩等重要依据。

(二) 临床科室、医技科室科主任

- 1、作为评价工作表现、工作能力和调整岗位的依据；
- 2、作为确定医院学科发展规划的重要依据。

考核内容及办法

医院对于干部考核项目的制定，代表着医院管理文化方向，可以引导职工从哪个角度评价一名干部的绩效和能力，干部从哪个角度去努力工作。

(一) 职能中层干部

采用百分制计分方法。对职能中层干部进行德(10分)、能(30分)、勤(10分)、绩(40分)、廉(10分)五个方面的考核，重点考核工作实绩。通过个人述职、民主测评、考核领导小组测评等形式进行。

德，重点考核政治态度、大局意识、思想道德品质等；能，重点考核政策水平、组织协调能力、业务能力等；勤，重点考核组织纪律、责任心、工作态度和工作作风；绩，重点考核履职成效、完成工作的数量、质量、效率；廉，重点考核廉洁自律的情况。

个人述职分三部分：一是全年重点工作及各项指标完成情况；

二是存在的问题和不足;三是努力方向。民主测评包括民意测评和民主评议,民意测评通过职工代表进行测评打分,取平均值,占总评价分数的30%;民主评议由考核领导小组主持,由临床、医技科主任对职能中层干部进行民主评议并进行测评打分,取平均值,占总评价分数的30%;考核领导小组测评由考核领导小组成员根据干部述职和现实表现进行综合分析和评价,取平均值,占总评价分数的40%。

(二)临床科室主任:采取定量与定性相结合的方法。

1、定量类指标:是由相关职能处室根据临床科室全年医、教、研、经济完成情况提供数据。

(1)临床业务指标完成情况:包括床位使用率、平均住院日、出院人数等。同时,手术科室还考核科室年手术例数及科主任年度主刀完成的手术例数;非手术科室考核科室年门诊量以及科主任年度门诊量。

(2)医疗质量指标完成情况:考核病历书写质量、核心制度落实情况、院内感染控制情况、科室开展新技术、新业务项目情况。

(3)服务质量情况:考核科室医疗纠纷及医疗赔付情况,包括投诉数、赔偿金额、鉴定例数、法院判决例数。

(4)经济指标情况:考核科室的业务收入、直接消耗情况、药品收入在科室总收入中所占的比例。

(5)科研教学情况:考核发表的论文专著、年度内承担各级科研课题情况、年度内获得各级科研奖励、带教学生数、有无承担国家级继续教育项目等。

2、定性类指标:通过科主任本人述职,由考核评审组进行评分。述职主要包括:对照三级甲等医院对于各临床科室的临

床技术指标内容陈述本科室达标情况、新技术开展情况以及科主任自身临床及学术方面业绩情况;围绕各项指标达标情况,陈述本科室目前在全市所处的学术地位,找出本学科的优势及存在的不足,提出发展优势、纠正不足的设想、需要医院协助解决的问题;制定下一年度的科室发展规划。

考核采取百分制计分办法,定量类指标占80分,定性类指标占20分。其中在定量类指标中,临床业务及医疗治疗指标占30分,服务质量指标占15分,经济指标占20分,科研教学指标占15分。

(三)医技科室科主任:采取定量与定性相结合的方法。

1、定量类指标:是由相关职能处室根据医技科室全年医、教、研、经济指标完成情况提供数据。

(1)服务质量情况:考核临床科室对医技科室满意度情况、患者及家属的投诉情况、医疗纠纷赔偿情况。

(2)经济指标完成情况:考核医技科室的业务收入情况、收入增长率情况。

(3)科研指标完成情况:考核发表的论文专著情况、年度内新技术引进填补空白情况、科研立项、成果鉴定、成果获奖情况。

(4)教学指标完成情况:考核承担继续教育项目情况、具有博士生导师资格情况、完成研究生、本科生教学情况。

2、定性类指标:通过科主任本人述职,分别由临床科主任和考核评审组进行评分。述职主要包括全年业务工作完成情况;本科室目前在全市所处的学术地位,找出本学科的优势及存在的不足,提出发展优势、纠正不足的设想、需要医院协助解决的问题;制定下一年度发展规划。

考核采取百分制计分办法，定量类指标占60分，其中服务质量指标占15分，经济指标占20分，科研指标占15分，教学指标占10分。定性类指标占40分，其中临床满意度占20分，考核组综合评估占20分。

考核的一票否决

如果出现重大医疗责任事故、在突发事件中有重大责任、反映有红包回扣问题、出现安全责任事故、献血任务、计划生育指标没完成等等情况时，采取一票否决制。

考核实施的可行性

1、党委高度重视，保证考核结果落到实处。干部考核是干部管理的重要内容，只有在党委的统一领导下，各职能部门认真工作，临床、医技科室密切配合，才能保证考核全套工作的顺利完成。只有将对干部的任免、奖惩、评先、待遇等与考核结果密切挂钩，才能对干部起到激励和促进的作用。

2、考核指标的设置贴合实际。对职能中层干部考核指标的设置要全面反映德、能、勤、绩、廉情况。对临床、医技科室主任考核指标的设置要全面反映医、教、研、人才等方面情况，既要重视医疗质量和服 务，又要重视经济效益，既要考虑科研教学工作，又要重视人才培养。每个科室都有自己的特色和专长，只有将各方面的指标全面包括，才能考核出干部的实际工作情况。

干部考核是一项巨大的工程。医院在不断发展，思想观念在不断更新，只有建立相对规范的、科学的、与市场经济相适应的干部考核体系，才能实现对干部的真正管理。

关于考核方案范文汇编八篇

关于考核方案范文汇编十篇

关于绩效考核方案范文

小学的绩效考核方案范文

【精品】 安全方案范文汇编四篇

新员工考核方案

【热门】 考核方案范文汇总八篇

绩效考核方案篇二

1、复习所有学过的歌曲。

2、乐理知识复习。

3、竖笛曲复习。

1、考核形式：采用“音乐会”的形式进行考核。

(1) 学生自由组合（最多不超过4个），演唱一首教材歌曲，要求音高、节奏准确，演唱时声音响亮，可设计适合歌曲的演唱形式。

(2) 学生根据个人爱好，演唱课外的歌曲，要求歌曲内容积极向上。

2、竖笛考核：每个学生演奏一首竖笛曲，

1、所选歌曲的歌词熟练程度以及标准程度。

2、歌曲的音准、音高、节奏的标准程度。

3、演唱时候的表情、站姿。

4、声音的优美程度，是否有感情、洪亮。

精选会议方案范文锦集五篇

精选会议方案范文锦集九篇

新员工考核方案

精选工作方案范文锦集六篇

绩效考核方案篇三

根据□xx市义务教育学校培训师绩效考核指导意见（试行）》精神，结合我校实际，特制定如下绩效考核分解办法：

1. 师德考评：学校全体培训师绩效工资总额的5%用于师德考评，考评办法见学校培训师师德考评细则。
2. 教学业绩考评：学校全体培训师绩效工资总额的15%用于业绩考评，考评办法见学校培训师教学业绩考评细则。
3. 教学行为考评（备、教、改、导、辅）：学校全体培训师绩效工资总额的10%用于行为考评，考评办法见学校培训师教学行为考评细则。
4. 考勤考评：学校全体培训师绩效工资总额的15%用于考勤考评，考评办法见学校培训师考勤考评细则。
5. 控流考评：学校全体培训师绩效工资总额的10%用于控流考评，考评办法见学校培训师控流考评细则。
6. 课时考评：学校全体培训师绩效工资总额的10%用于课时考评，总课时除以总教学人数为人平课时，高于人平课时的部分为超课时。

7. 成果奖考核：学校全体培训师绩效工资总额的10%用于成果奖考评，考评办法见学校培训师成果奖励细则。

8. 学校领导、班主任考评：学校全体培训师绩效工资总额的15%用于领导、班主任工作考评，考评办法见班主任考评细则，领导靠蹲点年级班主任的平均数。

9. 机动：学校全体培训师绩效工资总额的10%用于以上8项考评费用的机动费用，若以上某项费用不足可在机动费用中开销，若以上考评有余额，则将余额平均分解到每个培训师。

关于绩效考核方案范文

关于考核方案范文汇编八篇

关于考核方案范文汇总七篇

关于考核方案范文汇编十篇

关于绩效考核方案模板

关于部门员工绩效考核方案

小学的绩效考核方案范文

新员工考核方案

【实用】考核方案范文汇总六篇

绩效考核方案篇四

加强口语测试有助于检查学生口头交流，能促进、引导学生大胆表述。通过测试激发并保持学生学习的兴趣。

把课后要求背诵的课文或段落做成签儿，让学生抽其一，然

后背诵。

请学生预先准备，讲一个寓言故事或成语故事。

请学生自己在本册教材中选择一篇课文进行复述。

1. 比较流利，错1—2处；（5—6分）

2. 比较流利，错3—4处；（4分）

3. 不太熟练，错3—4处；（3分）

4. 背诵错误较多，允许充分准备后重新考查。

1. 故事完整，讲得正确、流利。（5—6分）

2. 故事完整，讲得比较流利。（4分）

3. 讲得不够熟练。（2—3分）

1. 能抓住关键词句复述完整。（5—6分）

2. 文中原句使用过多或过少。（3—4分）

3. 几乎照背原文或语无伦次、不得要领。（1—2分）

【精选】考核方案范文汇编七篇

关于绩效考核方案范文

小学的绩效考核方案范文

新员工考核方案

公司员工绩效考核方案范文

【推荐】考核方案本站合七篇

关于考核方案范文锦集七篇

实用的考核方案本站合五篇

绩效考核方案篇五

师德是校风、教风、学风和教工作作风的高度概括与浓缩，其核心是教师的职业道德。学校是培养人才的摇篮，教师是塑造学生灵魂的工程师，青少年学生处于“染于苍则苍，染于黄则黄”的不成熟阶段，学校和教师对他们的影响有着终生的作用。因此，狠抓师德师风建设对于贯彻党的教育方针，完成培养目标有着极其的重要作用。为了重塑教师形象，切实抓好师德师风建设，结合我校教代会通过的各项管理细则，特制订师德师风考核方案：

组长： 副组长：成员：

90分以上的为优秀 80——89分为良好

60——79分为合格 60分以下为不合格

优秀：20%良好：30%

合格：45%—50%不合格：0至5%

2、学生民意调查，占10%；（由年段组织考核）

3、教职工民意测评，占10%；（由工会组织考核）

4、样级领导考核，占20%（校务会组织考核）

按上述五项得出个人总分，并确定等次。

1、直接与评先评优挂钩。即师德考核结果不为良好级以上者，不能参与任何级别的先进的评选。

2、直接与评定职称挂钩。即师德考核结果为优秀者，在同等条件下优先考虑。

3、直接与年度考核挂钩。即师德考核结果为不合格者，年度考核定为不合格。

1、每学期期末进行初评，学年度进行总评并确定考核等次。

2、考核结果每半年一次登记，学校存档案。

1、每学期结束后由办公室根据考核细则计算出教师师德得分，交考核领导小组审核后向教师公布。

2、考核结果做为教师评优、评先、评职称的依据。

□

认真学习和执行《教育法》、《义务教育法》、《未成年人保护法》、《特殊教育暂行规程》等与教育教学相关的法规法规，积极实施素质教育，勇于推进教育改革与创新，树立科学的学生观，维护学生受教育的权利，实行公平教育，不歧视差生，促进学生全面发展。

评分方法：

1、教职工例会法律、法规学习无故不参加，每次扣2分；

2、散布、传播消极、反动、不健康的思想或言论，每次扣4分；

3、法制考试不及格的，不得分。

忠诚党的教育事业，具有安于清贫和艰苦的生活作风，爱岗敬业，努力完成教育教学任务，遵守学校规章制度，在做好本职工作的基础上，能以主人翁的姿态为学校的改革发展和其他事务献计出力。

评分方法：

- 1、不服从组织安排，未完成工作任务的一次扣5分；
- 2、升旗或集会活动迟到1次扣1分，缺席一次扣2分，无故旷工1天扣10分；
- 3、工作时间有下棋、打牌、炒股、玩游戏、网聊等与工作无关的活动扣5分。
- 4、有其他工作失职造成不良影响行为的按其情节扣5-10分。

树立以残疾学生为中心的观念，面向全体学生，努力建立平等和谐的师生关系。尊重学生人格，坚持正面教育，不简单粗暴地训斥学生，注重培养学生个性特长。开展生动活泼的教育活动，用正确的世界观、人生观和价值观教育引导学生，促进学生全面发展。

绩效考核方案篇六

为考核员工的工作成绩，作为奖惩、调迁、升职、退職等的依据及了解并评估员工的工作精神与潜在能力作为训练发展的参考，而以督促工作及改进其工作为宗旨，特制定本办法。

1. 员工考绩每年定为一次，作为年终考绩。
2. 农历春节休假前15日，由管理部人事科分发考核表，至各部门。各部门主管须于春节前10日初核完毕，递交表册至总经理室汇整，再呈报总经理复核及批示。

3, 各单位主管考绩由总经理复核。

4. 春节前6日, 总经理全部复核完毕, 由管理部转发各单位各人知悉。

5, 年度考绩事宜由总经理室督导, 管理部执行, 各部门配合。

年度考绩区分为四等:

90分以上:特等;

80至89分:甲等;

76至79分:乙等;

60至75分:丙等。

同时要注意考绩分数一律为整数

1. 员工及主管在年度内有下列情况之一者, 其考绩不得列为特等。

(1)在考绩年度内曾受任何一种惩戒处分未予撤销者;

(2)迟到早退全年累计达13次以上(含);

(3)旷工全年达1日以上(不含)。

2. 于年度内有下列情况之一者, 其考绩不得列为甲等。

(1)曾受记过以上处分未予撤销者;

(2)迟到早退全年累计达20次以上(含);

(3)旷工全年达2日以上(不含)。

3. 人数限制。

(1) 特等。

各单位人数为5人以下，特等考绩人数最高限为1人。

各单位人数5人以上(不含)，特等考绩人数最高限为2人。初核为特等考绩者，该单位主管须另呈“特等考绩报告一书”予总经理。

(2) 各单位考绩平均总分数不得逾越80分(示例，某单位8人，则总分数不得超过 $8 \times 80 = 640$ 分)。但如果该单位主管认为该单位表现极佳，得签呈总经理核示，核准者为例外处理，但总分数仍不得逾越85分(含)。

注：特等考绩分数不并入该单位考绩总分数的核计。

员工于年度内，曾受奖惩者，其年度考绩应行加减分数，其按下列规定：

1. 记大功1次者加5分，记大过1次者减5分。
2. 记小功1次者加3分，记小过一次者减3分。
3. 嘉奖1次者加1分，申诫1次者减1分。
4. 旷工*i*日者：扣2分。
5. 迟到次数超过13次者(含)，每逾一次扣0.5分。

本项增减分数，独立于考绩平均总分数(80分或85分)限制之外。

- 1, 考绩特等者，优先予以升迁职位及职务。

2. 考绩奖金、罚金连同年终奖金发出。

凡个人对单位主管所评定的考绩分数不服者，可签报呈递总经理室，再呈报总经理。由总经理室裁定进行调查或维持原议。申诉日期限于考绩经管理部门通知个人后2日内进行申诉，逾期不予受理。

办理考绩的主管人员均应以客观立场评议，不得询私。凡经总经理室审查出有违反企业的规定者，该主管记一次小过，呈总经理核备。

1. 各员工的考绩，经总经理复核后，若有批驳者，由总经理室人员返回该考核的主管，重新审慎评核考绩分数，再呈批示。

2. 固定年终奖金额数，由总经理依年度经营状况做裁决。

3. 本办法呈交总经理核实后，自发布之日起执行。

【精选】 考核方案本站合七篇

实用的考核方案本站合五篇

【必备】 考核方案本站合七篇

【推荐】 考核方案本站合七篇

关于绩效考核方案范文

小学的绩效考核方案范文

新员工考核方案

公司员工绩效考核方案范文

实用的考核方案范文汇总九篇

绩效考核方案篇七

1、值周生负责检查全校各班校风、校纪，对树立良好的校风责任重大，值周生要做到热心服务，认真负责，坚持原则，秉公办事，要做到人仍我捡，人涂我擦。既要发扬民主，又要敢于批评。同时注意自身模范作用，注意自身的仪表礼貌。

2、工作中大胆管理，态度和蔼，文明用语，如遇问题，及时寻求老师帮助，及时解决问题。不要采取非正常方式激化矛盾，违者扣值周班分。

3、校外路上、大门口和甬路的值周生站岗时间为：早上7：00—7：20，规定时间不到岗，一人次扣0.5分。

4、楼梯值周生要按时站岗并维持好各楼层的纪律。值周教师查岗时，每缺少一人扣1分。

5、在值周教师的带领下每天早7：25，午12：55，晚最后一节课的40分钟后及时检查各班的纪律卫生和放学退校情况，如果发现不认真工作一人次扣1分。

6、红领巾、名签、队标志、值周袖标每天都要佩戴整齐，要做其他同学的表率。

7、值周生要做到公平公正检查，检查时要认真查看卫生死角。

8、在值周期间如果有举报值周生值周不认真，乱用职权的，经核实事实清楚的一人次扣2分。

9、值周中队学生在值周期间如果有违犯学生一日常规检查评比细则中所规定的内容则加倍扣分。

关于绩效考核方案范文

小学的绩效考核方案范文

新员工考核方案

公司员工绩效考核方案范文

【热门】考核方案范文汇总八篇

【必备】考核方案范文汇编五篇

关于考核方案范文汇编八篇

关于考核方案范文汇编十篇

绩效考核方案篇八

- 1、(教师法)、(未成年人保护法)的规定。
- 2、(内蒙古自治区教育厅对中小学教师职业行为的十项规定)
- 3、奋斗中学(校风)、(教风)、(学风)的规定。

：(本方案考评内容将教职工违背师德的表现，根据影响程度认定为a□b□c三级违规。)

a级违规表现：

- 1、教职工恶意辱骂、殴打学生或讽刺、挖苦学生，造成意外事故。
- 2、班主任将公费挪作私用，如学生的学费、班费等，班主任(包括其他科任教师、年级组长等人)除了学费之外，不经

学校领导批准，向学生乱收费。

3、教师向学生家长索要财物，班主任借排座位之机向学生或学生家长索要财物。

4、在学生中随意散布不健康言论，包括反对社会主义、倡导伪科学、挑动学生闹事等。

5、在教师之间搬弄是非，造成教师关系不和、发生严重冲突。

6、结成小团伙、帮派，对他人排挤、打击，致使教师之间发生冲突。

7、因工作发生矛盾，对教师采取打击、报复行为，造成教师之间发生严重冲突或因工作之际发生小矛盾而辱骂、斗殴。

8、教师与社会人员发生严重斗殴行为，并被公安机关拘留。

9、违反法律、法规、政策，参与赌博和色情活动，并经公安机关或相关单位调查属实，情节恶劣者。

10、在社会上故意造谣，给学校的声誉造成较坏影响。

11、教职工无故拒绝学校的工作安排，特别是拒绝担任班主任工作。

b级违规表现：

12、教师面对学生发生斗殴事件或看到集体财物受损时，不管不顾、也不及时向学校相关部门反映，从而导致事态扩大，造成严重后果。

13、教师强行让学生购买物品。

14、教师因学生违规而施行罚款。

15、教师与学生家长发生辱骂、斗殴行为。

16、教师请学生家长办事未如愿，借故对学生施以报复；学生或学生家长找到学校负责人反映情况，学校经调查情况属实。

17、教师不孝敬父母长辈；夫妻之间发生吵架、打架造成恶劣影响；与邻里关系发生严重事端，且负有责任，经调查属实。

c级违规表现：

18、在工作环境和工作岗位着奇装异服，有损教师形象者。

19、教师在学校办公室或谈话室给学生有偿补课。

20、无故不参加全校集会或升旗仪式；在升国旗时随意走动、说话；在全校集会上，当领导或他人讲话时，大声说话，影响会场秩序，被制止后仍不改。

21、在工作时间参与下棋、打牌、炒股、玩游戏等与教育教学工作无关的活动。

（此项内容不属考评范围，但要求力戒的行为。）

1、在课堂上把学生赶出教室；学生迟到，不让进教室。

2、不经调查，针对管理者或其他教师发表一些不负责任甚至不利于团结的言论。

3、在教学主楼前骑自行车、摩托车。（特殊情况，除外。）

4、对学校或部门的规章制度或工作指示，有不同意见，又不沟通，故意抵触，不执行。

5、住单身宿舍的教师，晚上静校后，不按正常时间归校或休息、严重干扰他人的生活、休息，且严重影响第二天的教学工作。

6、工作中发生纠纷，当作个人恩怨去处理。

7、毕业班教师接受所任课班级学生的馈赠。

本项考评占学校总考评分值的3分。在教师中，每学期有一次a级违规现象发生，且经过调查、核实、确认，扣除本学期该教师考核分3分□b级违规现象者，扣除该教师考核分2分□c级违规现象者，扣除该教师考核分1分。该项考评所扣除的考核分数，从学校本学期的教职工总考评分数中扣除。

1、学校成立师德师风考评领导小组，由主管德育的副校长担任组长，下设办公室，办公室主任由校长办公室主任兼任，成员由学校教管会的全体成员、工会主席组成。

2、如教师中发生违背师德的行为，考评组长可责成领导小组个别成员进行调查，并就调查情况及时召开全体成员会议，对违规教师作出公正的评定。

3、发生a级违规者，校长或书记找谈话；发生b级违规者，分管校领导找谈话；发生c级违规者，相关部门主任找谈话。谈话的目的是帮助违规教师找出原因、打消顾虑、改正缺点。

4、对于发生师德行为的违规现象，视具体情况，可在不同层次教职工会议上予以通报，对全校教职工进行教育，以便提高我校教职工的整体师德水平。