

工作计划绩效考核表 工作计划绩效考核 核(优秀8篇)

光阴的迅速，一眨眼就过去了，成绩已属于过去，新一轮的工作即将来临，写好计划才不会让我们努力的时候迷失方向哦。我们在制定计划时需要考虑到各种因素的影响，并保持灵活性和适应性。下面是小编带来的优秀计划范文，希望大家能够喜欢!

工作计划绩效考核表篇一

一、婚育新风进万家活动(32分)

1. 积极参加市计生委、区计生局组织的宣传活动，记5分。
2. 全年组织3次以上集中宣传活动，记6分。以上报开展活动的资料(包括图片、录像带)为考核依据。
3. 及时总结上报婚育新风进万家活动的典型和经验，记5分。其中材料上报3分，在市、区推广2分。
4. 营造浓厚的新型生育文化氛围，记6分。要求新增1块高质量的大型计生公益广告宣传牌;新增2块以上生育文化墙;各村(居)委会都有新增的计生宣传标语。
5. 计生宣传品进村入户，记10分。要求及时将上级计生部门计划发放的宣传品逐级发放到位，宣传品入户率和育龄群众接受生殖保健宣传教育面均达90%以上，每低1个百分点各扣分，以市计生委、区计生局平时调查的情况为考核依据。

二、宣传

报道工作(23分)

1. 稿件采用情况, 记15分。中国人口报、湖南日报每稿记2分(头版每稿记4分);省《人口天地》杂志每稿记分;株洲日报每稿(含图片)记1分, 快讯记分;多发稿件记满分为止, 不多加分。

2. 电视报道情况, 记8分。要求积极为市电视台“人口风景线”栏目提供素材, 各街道办事处不少于2期, 各乡镇不少于1期。

三、综合治理工作(7分)

宣传、教育综合治理到位率达到责任目标, 记7分, 每低1个百分点扣分。以市、区考核评估的数据为依据。

四、报刊发行工作(18分)

按时完成省计生委下达的报刊发行计划和宣传发行任务, 记18分。其中《中国人口报》6分, 《人口与计划生育》杂志2分, 《人口文摘》杂志2分, 宣传品发行8分, 分别按征订率和付款到位情况记分。

五、日常工作(20分)

1. 抓好宣传阵地建设, 对乡、村计生学校进行规范使其发挥作用记10分。要求新婚培训率、计生专干和育龄群众人口与计生知识应知应会测试合格率均达90%以上, 每项每低1个百分点各扣分, 以市计生委、区计生局组织平时调查的情况为考核依据。

2. 按时上报本年度工作总结(11月底)和下年度工作计划(12月底), 记2分。

3. 每月上报1份宣传动态信息, 记6分。缺报1份, 扣分, 不按月上报, 每次扣分

4. 按时完成上级交办的工作任务，记2分。

工作计划绩效考核表篇二

研发部员工按照工作类型可分为项目工作和非项目工作两类，即我们通常所说的项目组和工程组工作。两类工作考核方式稍有不同。

a)推广实行研发项目管理和工作日志管理。通过项目管理实现工作任务分解，明确项目工作任务责任人、完成时间、质量标准等。同时，结合工作日志管理实现员工工作记录，确保员工工作过程、结果公开、透明，实现考核数据记录真实、全面，进而实现考核量化。计划用时2个月；5月——6月。

b)单独承担项目工作的员工考核按照项目管理考核方式，采用项目经理评价。单独承担非项目工作的员工考核以部门经理评价为主，综合周边绩效评价。交叉承担项目工作和非项目工作的员工考核以部门经理评价为主，参照项目经理评价及周边绩效评价。

c)考核周期之初，员工制定个人绩效计划，包括项目。

项目工作计划来源于各个项目工作任务的分解，以项目考核为主。非项目工作计划来源于工程组日常工作任务，非项目工作考核将以量化的考核指标为主，行政人事部将深入了解各岗位非项目各项工作特点，提取关键绩效考核指标，明确各指标考核责任人、数据来源、考核标准等。计划用时2个月：5月——6月。

d)行政人事部负责协助研发部建立和推广项目管理和工作日志管理，通过项目计划，实现对研发资源合理分配。对项目任务进行分解，使项目任务明确到人。对项目过程实施监控，使研发工作透明。同时，注重管理过程中上级对工作任务及时跟踪，员工对工作任务及时反馈，形成上下级之间沟通、

反馈机制和习惯。计划用时2个月：6月——7月。

用制度明确考核体系，让考核和员工绩效工资挂钩。

a)制定研发部门绩效考核制度，明确考核流程及约束激励机制。计划用时1个月：8月。

b)制度培训、推行及各种疑问、冲突、申诉等问题处理。计划用时2个月：9月——10月。

实现“四化”，即量化考核指标，细化考核标准，优化考核流程，固化考核制度。

a)根据项目任务特点，员工岗位职责，深入量化考核指标。包括项目工作和非项目工作。

b)参照、分析历史数据，细化考核标准。

c)全面审核考核运行状况，优化考核流程。

d)面向业绩提升，进一步调整、固化考核制度。

工作计划绩效考核表篇三

* 信息上传及更新：招募两个志愿者完成信息上传并且负责日常信息的接收和更新，秘书组协助。

目的：使志愿者明白工作的意义，了解机构的使命及目标，促进个人目标与集体目标达致一致性；通过训练，确保志愿者的服务意识和素质达到应有水平；帮助大家发掘潜能，促进个人发展。

主题：基础理论、工作技巧、环保知识的训练。

(一) 基础理论

初步概念

- 1、什么是志愿者？什么是志愿者精神？
- 2、志愿者工作的范畴和类型
- 3、志愿者需要具备的能力和工作技巧
- 4、了解机构及小组对志愿者工作的期望及目标

深入认识

- 1、了解社会的需要及可以提供的资源
- 2、掌握服务对象的特征与需要

(二) 技巧训练主要包括团队合作、人际沟通、自我认识、时间管理、调查访谈、带领游戏、活动策划、小组工作等技巧。

(三) 在活动中通过游戏交流等方式融入环保知识，主要包括：人类对环境的破坏性行为、各种行为造成的危害和后果、生活中的污染、我们能为地球做哪些小事等等。

指导思想：

- 1) “参与式学习”？：

青年及成年人均已积累了不同的生活经验及智能，因此活动强调个人参与，着重亲身体会及经验交流。

- 2) “轻松有趣”：

学习新事物亦标志着学员需要作出改变及适应，轻松愉快的

训练活动有助学员减低压力，提高学习兴趣。

3) “活学活用”：

应鼓励学员对新掌握的知识和技巧多作练习。

项目计划：

工作计划绩效考核表篇四

比如“做好员工招聘工作”就不是一个具体的目标，“新增2个招聘渠道，出现1个招聘需求后2周内提供5份以上符合要求的简历，3个月内新人到岗”才是一个具体的目标。

2[m]measurable 可衡量的)

目标最好可衡量，例子同上。实务中往往业务部门的指标很容易量化，职能部门相对难以量化。在实操中不一定把可衡量等同于量化指标，也没有必要为量化而量化。如关于员工培训的指标，很容易把指标设置成举办了多少场培训，多少人次参加，多少学时。其实，即使这些指标都达成了，培训未必有效果。培训工作的重点在于提升员工能力和素质，提升组织适应公司战略发展的能力。

3[a]attainable可达成的)

设置的目标是经过努力可以达成的。如果太高导致无论如何努力都无法达成，就没有意义了。因为员工一旦发现是一个令其绝望的目标，会产生负面消极的行为。

4[r]relevant相关的)

员工的个人目标要与公司的目标和团队的目标相关，与岗位职责相关，考核内容是企业组织文化和管理理念的具体化和

形象化，在考核内容中必须明确：企业在鼓励什么，在反对什么，给员工以正确的指引。不要设置与公司目标和岗位职责无关的目标，否则就是浪费资源，对公司不负责，对员工也不负责。

同时，我们也不应该考核无关的内容。比如说员工的生活习惯、行为举止、个人癖好等内容都不宜作为考评内容出现，如果这些内容妨碍到工作，其结果自然会影响到相关工作的考核成绩。

5[time-bound有时限的)

所有的目标要加一个完成的时限，在明确的日期前或时限内完成目标。

上述内容仅讲了各类绩效的概念和基本原则，下面教大家更落地的方法（，小司将手把手教大家绩效计划的制定方法，学会之后，咱们就能完整地制定出一份合格的绩效计划啦！

工作计划绩效考核表篇五

根据xxxx市民政局的工作安排，近期区划地名科管理工作重点安排计划如下：

一、按时完成《xxx政区大典xxx卷》xxx内容的编纂任务。按照省厅《xxx政区大典xxx卷》编纂工作实施意见》和《编纂手册》要求，集中精力、精益求精，抓紧组织实施编撰工作。我市工作安排是：2-3月安排部署工作；2月—4月镇（街办）组织词条编撰；5月-6月完成全市词条编撰和对镇（街办）两级词条的审查，六月底完成全市编纂任务，并报送xxx编纂委员会办公室。

二、积极开展“边界和谐走廊”建设活动。围绕和谐稳定大局与服务群众需求，扎实开展“边界和谐走廊”建设活动，

以平安边界建设为纽带，认真落实各项规章制度和工作措施，积极争取行政区域界线管理经费，强化边界隐患排查和矛盾纠纷处置应急机制建设，及时妥善调处因边界地区法定线与习惯线不一致和因资源管理使用产生的矛盾纠纷。按照省综治委要求，认真开展平安边界建设检查考核工作，确保界线周边地区社会稳定，实现和谐发展。

三、认真完成年度界线联检任务。按照省民政厅部署要求，根据***省第三轮界线联检工作计划，认真组织实施，开展20xx年度我市牵头的xxx—曲阜线□xxx—邹城线两条边界县级行政区域界线联合检查的年检任务，做到依法联检、规范联检、科学联检，按时上报联检成果资料。

五、积极开展地名文化建设。进一步弘扬地名文化，在地名命名更名中注重挖掘、保护优秀历史地名，丰富新地名的文化内涵，提高地名的文化品位，加强地名文化品牌建设。

民政局区划地名科

20xx年x月xx日

近期工作计划以及教务文员工作内容

一、近期工作计划：

- 1、安排调整各报名点的教练员
- 2、落实文员约车、教练员接送服务
- 3、落实新教练员培训工作、以及末尾淘汰制度。
- 4、强调廉洁制度、服务意识。
- 5、了解最近考试不合格学员的原因

6、组建科目三由总部文员约车及报考、提高科目三的合格率及安全文明合格率。

7、安排及督促55台车辆的年审工作、购买保险

8、督促新教练员备案工作

二、教务文员的工作内容：

1. 刘美芳负责gps查询、教练员学员接送查询、车辆超速查询、超区域行驶查询、车辆是否在指定区域停放查询油耗报表统计、出场报备、商务班跟踪。

3. 新增2名教务文员安排对所以科目二学员回访、安排科目三教练约车、报考。

工作计划绩效考核表篇六

为提升宾馆的管理水*，充分调动餐饮部员工的积极性和主动性，不断提高员工的服务质量和企业的整体绩效水*，结合宾馆的实际情况，特制定本办法。

餐饮部员工工资=基础工资+法定节假日工资+绩效工资

餐饮部员工基础工资为每月200元。

法定节假日工资=当月法定节假日天数×50元/天，不足部分以绩效工资补充。

1、绩效工资实行月度考核，员工绩效工资与当月餐饮收入以及部门工作完成情况紧密挂钩。

绩效工资=绩效工资基数×绩效工资系数×绩效考核得分

2、绩效工资基数

餐饮部领班月度绩效工资基数为xx元/月，实习生月度绩效工资基数为xx元/月，其他服务员月度绩效工资基数为_元/月。

3、绩效工资系数

宾馆根据当月餐饮收入总额，将餐饮部员工绩效等级分为a□b□c□d□e五个等级，对应的绩效工资系数如下：

4、绩效考核得分

宾馆根据对餐饮部工作的考核与评比，每月末给出当月得分，总分为1分，可酌情给与奖励。

工作计划绩效考核表篇七

精益管理模式主要是为了满足市场和客户的需要，致力于自身经济效益最大化的提升，在企业全员的共同努力下，对生产组织结构进行不断的优化，将所有不增值的生产环节去掉，减少浪费，从而在降低生产周期的同时将生产成本降低，将生产效率提升，确保产品质量而进行管理的现代化管理模式。由此可见，在现代造船企业的生产计划管理中加强精益管理模式的应用，不仅有助于自身生产成本的降低，还能提高生产效率，为整个生产计划管理水平的提升奠定坚实的基础。

2现代造船企业生产计划管理中如何应用精益管理模式的几点浅见

通过上述分析，对现代造船企业生产计划管理中应用精益管理模式的必要性有了一个基本的认识，那么在生产计划管理工作中，应如何加强对其的应用呢？该文认为，主要应做好以下几个方面的工作。

致力于基于精益管理思想的生产计划管理系统的构建

如何利用精益生产计划管理系统开展生产计划管理工作的浅见

在构建生产计划管理系统的基础上，就应结合系统的功能和企业的实际，致力于生产计划管理工作精益化的开展。因而必须做好以下几点工作。

建造线表的生产计划管理

在整个生产计划管理中，建造线表是现代造船企业生产经营活动的中长期计划的重要指标。在对其进行生产计划管理时，主要是对已经签约的船舶在作业时间上的安排，并确定经营目标得以实现而进行线标计划，在整个造船企业中为决策提供依据，并将签约船舶交船的日期进行确定。未按时完成签约的船舶，对企业的人力资源和机械设备资源等进行计划，并对船舶的主要生产环节、不同工种之间人力负荷和设备负荷进行确定，从而得出销售情况，最终为企业的决策提供支持，实现符合的平衡。

主计划的生产计划管理

所谓主计划，主要是在签订合同之后，将建造线标作为基础，确定所建造船舶的日常计划，在对其进行生产计划管理时，主要是对图纸、物资、生产、进坞、交船等环节进行计划管理。在管理过程中，主要是对基本图、安装图和制作图等图纸以及发电机、主机、锅炉等机电设备和组立、切割、预舾装等生产节点进行针对性的管理，并以年度整体建造计划对单船的综合建造计划进行分解，从而对造船过程中的生产图纸、物资和作业计划通过大日程生产计划将其体现出来。

搭载计划管理

工作计划绩效考核表篇八

- 1、是公司绩效或企业绩效，即某一时期内组织任务完成的数量、质量、效率及赢利情况。
- 2、是组织绩效与个人绩效之间的连接点，相对于组织绩效而言，部门或团队绩效是个体性的；相对于个人绩效而言个体而言，部门或团队绩效又是整体性的。
- 3、是指员工在某一时期内的工作结果、工作行为和工作态度的总和，即员工个人的工作表现和成绩，如个人的生产率、生产质量、工作效率和服务质量等。个人绩效既包括任务绩效（正式规定的工作职责的履行情况），也包括周边绩效（比如员工所表现出的超职责行为，利于团队和组织发展的额外贡献）。

通过上述讲解，我们清楚地了解到了组织绩效、团队绩效和个人绩效之间的差别与链接，下面小司为大家盘点hr朋友们在对待组织绩效、团队绩效和个人绩效的时候，要注意的几个关键点：

- 1、组织绩效与个人绩效，；
- 2、绩效管理要使个人绩效与团队绩效、组织绩效（减少偏差）；
- 3、组织绩效管理，是帮助组织快速、持续、健康发展，以组织目标为导向；
- 5、，而是“组织与个人的融合”。