

国企员工绩效考核方案 绩效考核工作总结 (汇总6篇)

为确保事情或工作顺利开展，常常要根据具体情况预先制定方案，方案是综合考量事情或问题相关的因素后所制定的书面计划。通过制定方案，我们可以有计划地推进工作，逐步实现目标，提高工作效率和质量。以下是小编精心整理的方案策划范文，仅供参考，欢迎大家阅读。

国企员工绩效考核方案 绩效考核工作总结篇一

我院年初成立了村卫生室考核领导小组，工作组由5人组成，年底对辖区内9个行政村进行了考核。考核时查阅了各村相关资料、各种报表存根、会议记录、传染病门诊日志登记，各种宣传资料发放记录、医疗门诊日志登记、处方、药品三统一执行情况，合疗报销公示情况，走访了群众，填写调查表等。经考核小组考核后，评出了优秀村卫生室2个，4个村卫生室为良好，3个村卫生室合格。对工作突出的村卫生室进行了表扬，一般的村卫生室进行鼓励，较差村卫生室进行了批评指导并要求进行整改。

在考核过程中发现个别村医工作责任心不强，业务能力较差，未按医院要求完成工作；加之个别村医年龄偏大，对十大公共卫生工作难以完成；有些村人口多、分布广，只有一人从事基本公共卫生及基本医疗。今后我院将加强村级管理及业务培训，增加或调换防疫、妇幼专干，将我辖区医疗和公共卫生工作更深入更全面的开展，力争来年再上台阶。

附件：广坪镇村卫生室绩效考核分数

广坪镇20xx年村卫生室绩效考核分数

曹家沟村98优秀后坝河村89合格茅嘴村94良好大茅坪村93良

好

国企员工绩效考核方案 绩效考核工作总结篇二

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……”！

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任务。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。

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。

一、加强预算管理，保障重点项目的资金安排

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

(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

(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

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。

国企员工绩效考核方案 绩效考核工作总结篇三

20xx年度的考评工作已经结束，因种种原因，考核之后的“绩效面谈工作”直到上周才基本完成。现将与被考核人员的沟通、面谈情况以及从中反映出的问题总结如下，既为总结上年度在考核工作中的经验，也为本年度考核工作的改进提供参考。

20xx年底，非业务部门上海公司参与考核的人员共有24人，除离职的和因工作忙暂未沟通的人员外，实际参与面谈沟通的人共有20人。

1、存在是“绩效工资”还是“年终奖金”疑惑的现象。

因20xx年集团的绩效、薪酬制度进行过改革，取消了每季度的“绩效工资”，取而代之的是“实施年终考核，年终奖根据集团效益确定”的激励措施。

然而，因种种原因，一部分员工的头脑中仍然认为年底的考核是为了“绩效工资”的发放，而不是“年终奖金”的发放。

对于一部分在20xx年底得到过“年终奖金”的人员来说，年终奖金是公司对个人在本公司一年工作的认可，不论多少，是公司对个人在公司一年工作表现的评定，“每家公司的员

工都应该有”的观念在一部分人员的大脑中已经根深蒂固，所以，分数多少也无所谓。

2、个别岗位持“现在做绩效沟通没有意义”的观点。

因种种原因□20xx年底在“考核的实施”环节完成之后，并未做“绩效面谈”，所以，当此次与被考核人面谈时，认为“没有意义”、“工作忙”、“奖金都发了，面谈还有什么作用？”的现象还是存在。

3、大部分岗位对“绩效管理流程”存在“不是很清楚”的现象；

当与被考核人员沟通时，普遍反映出对“制定考核计划，编制评估指标，绩效辅导，实施评估，绩效面谈和绩效结果的应用”绩效管理的这六个循环阶段不了解。“进行到了哪个环节不是很清楚，接下来会有哪些环节也不是很了解”，基本上是走到哪一步算哪一步，上级要求做什么自己就做什么，作为被考核人个人，基本上是属于“盲目的”状态。

4、个别岗位对“自己的考核指标”存在“不是很清楚”的现象；

作为被考核者，不论是考核之前还是实施考核的时候，员工个人均应知道“考核哪些方面、考核指标有哪些”。但此次沟通发现：有个别人员直到此次面谈时仍旧不知道对自己的考核的指标有哪些。

5、个别岗位对“考核指标的准确性”有异议

个别岗位的人员认为考核表中一些指标不能够很准确的评价自己的工作，但对“什么样的指标才能够评价自己的工作”却未有很好的建议。

20xx年实施考评时，打分人确定的原则已明确：“对基层人员的打分，由部门经理评定，总经理核准；对部门经理的打分，由上级、平级和下级共同评定”。此次沟通发现，个别基层员工并不清楚此流程，而部门经理却认为此评分人确定的原则值得商榷，即：“上级”更应该是有工作中有直接联系的上级，“平级”应是对某一项指标的评定而不能是全部指标，“下级”对自己的工作根本不清楚，应该取消下级评分。

7、大部分基层人员对“自己的得分”存在“不是很清楚”的现象；

20xx年，因种种原因，评估实施结束之后没有进行绩效面谈，所以大部分被考核人并不清楚自己的最终得分。当告知他们最终得分时，大部分基层人员提出过“评分结果是如何得来”的疑问。

8、存在“最终评分尚未确定，而被考评人却已经知道分数”的现象；

集团自实施绩效管理工作以来，就已明确“任何部门、任何人，不得随意泄露与被考核人相关的考核信息”，但本次的沟通，却发现部分人员“事先”已知晓了个人的得分，尽管他们所知晓的分数并不都是最终核定的分数。

9、大部分人员对“评分结果的应用”存在“不是很清楚”的现象；

大部分被考核人员认为评分的结果就单纯是为了“发奖金”，就是为了发奖金而考核，而对于评分结果将是“工作反愧工作评估、职位晋升、薪资调整等一个很重要的参考”并不是很清楚。

10、大部分人员对“奖金发放的标准”存在“不是很清楚”

的现象；

集团在20xx年考核分数出来之后，经向上级领导报批后，明确了奖金发放的标准，简而言之为“三、二、一、零”的“四级激励”措施。但直到面谈之时，仍有大部分被考核人员尚不清楚09年度奖金是依据一个什么样的标准发放的，个别被考核者认为是按集团绩效管理办法中的标准确定的。

1、一半的人员认为此次考核表能够用来评定自己年度的工作。

在交流的过程中，对于他们提到的考核表拟定的疑惑一事，向他们详细地介绍了20xx年的考核表的形成过程；通过解释，从操作的角度及被考核者个人主观的观点来看，最终一半的被考核人认为考核表能够用来评定自己的工作。

2、一半的人员对自己个人的得分是比较认可的；

此次沟通过程中，采取的是“个人自我客观评估+实际最终得分反辣的形式来评估此次绩效考核实施的效果。

一方面让被考核人对一年工作按百分制作一个客观的自我评估，然后告知他最终的得分，让被考核人自己分析两者的差距，到底是由于主观的不足，还是因为存在某些客观的原因；经与被考核人沟通，一半的人员对自己的最终得分是比较认可的；其余人员，普遍是自我评定分比最终得分略高2—3分，个别人员的自我评定分比最终得分高5分左右。

3、大部分人员对“绩效沟通”一事比较认可，但更希望能够得到直接上级的评定和面对面的沟通；大部分人员比较认可“绩效沟通”一事，认为很有必要进行沟通，只是对“迟到的沟通”略有不满。

大部分人员希望：

(3) 与直接上级沟通后再与hr沟通，此时hr的沟通就更具有针对性。

国企员工绩效考核方案 绩效考核工作总结篇四

为贯彻执行集团公司关于全面推行机关“三位一体”目标管理工作，认真落实公司执行董事、党委书记王海斌在4月24日领导班子扩大会议上，对深入推进“三位一体”目标管理工作作出的重要指导性意见，公司成立了“三位一体”目标管理考核工作领导小组和考核工作小组及考核办（设在企管科），并对《20xx年机关科室绩效考核办法》重新进行了修改完善，制定了怀矿公司20xx年机关科室“三位一体”目标管理“五位一体”绩效考核办法。

根据公司整体安排意见，考核办先后组织、召开了5月24日由副科级以上人员参加的“三位一体”目标管理推进会；6月28日由考核组成员参加的“三位一体”目标管理“五位一体”绩效考核讨论会；7月7日由考评委员会及科室负责人参加的发展性和研究性工作目标立项评审会。各科室负责人思想上重视，行动上积极，认真履行本科室职责，确保了本科室“三位一体”目标管理考核工作的有效开展。

1、根据科室所承担的工作职责，对本科室发展性、研究性工作目标首先进行立项，考核办根据科室提出的立项书，组织召开“三位一体”目标立项评审会，由考评委员会对其项目进行评审，确定是否能够立项。

2、对立项未通过的科室，要根据考评委员会提出的意见，重新进行修改，完善，直至立项批准。立项批准后，各科室再制定详细的实施方案，并请各科室的主管领导进行审核，考核办备案。

3、根据科室月度开展的工作及发展性、研究性工作目标的实施方案，每月初详细制定科室的常态性、发展性、研究性工

作目标计划，并报考核办备案。

4、在“三位一体”目标管理考核基础上，增加了作风建设和联挂指标两项内容，扩展成为“五位一体”绩效考核（详见“三位一体”目标管理“五位一体”绩效考核办法）

5、科室月度工作完成情况，分别由主管领导和考核办进行考核。考核办主要是对科室工作中能够量化（定量）的指标进行考核，而主管领导主要是从科室工作完成的总体效果上（定性）进行考核，各负其责。

6、各科室月度考核结果，需经考核小组组长签字确认，考核办负责各科室考核分数的汇总，且将汇总结果上报考核工作领导小组，由考核工作领导小组签署意见。

7、根据集团公司“三位一体”考核范围要求，经公司“三位一体”目标管理考核工作领导小组研究确定，机关工作人员中工作性质具有管理职能的人员列入“五位一体”绩效考核，岗位工不再参五位一体”绩效考核，只与公司联挂指标和作风建设挂钩考核。

1、各科室均建立健全了部门职责范围、岗位责任制，并对本部门的管理制度汇编成册，并针对执行中存在的问题及时进行修改完善。

2、各科室均制定了发展性、研究性工作目标立项书和实施方案，并依据实施方案分解制定月度工作目标，积极推进。

3、是各科室内部也建立了考核机制，制定了内部考核办法，每月科长对科室工作人员进行考核，形成了公司的二级考核体系，把科室绩效考核工作推向深入。

目前，机关“三位一体”目标管理绩效考核工作在怀矿公司机关科室运行已一年多，虽然基础性工作做了不少，但是仍

处于一个学习、理解、探讨、不断推进的过程，对“三位一体”目标管理的真正涵义理解的还不够深刻。

针对工作中发现的问题，我们要不断开拓思路，改进考核办法，力求考核细则越来越完善，越来越贴近实际。

希望集团公司多举办一些培训班，结合实际详细讲一讲“三位一体”目标管理；介绍一些好的经验，供我们学习参考。

国企员工绩效考核方案 绩效考核工作总结篇五

（一）学校管理

1、办学思想

我校坚持正确的办学思想，依据实际制定了石山乡《中心学校三年发展规划》，规范办学行为，实行校长负责、中层参与、分级管理、教师监督的民主治校体制，实行校委会议事制度，集体研究、集体决策，保证了学校工作的透明与科学。发挥了党组织政治核心作用和工会的监督保证作用，坚持了校务公开制度，公开的内容涉及到学校工作的方方面面，对教师关注的焦点、热点问题都做到了公开及时，教师的知情权得到了保障，有力推动了学校各项工作全面有序的开展。

2、领导班子素质

为加强领导班子队伍，调整了学校及中层领导班子，结合当前开展的党的群众路线教育实践活动，按照“学习教育、听取意见，查摆问题、开展批评，整改落实、建章立制”的三个工作环节，完成了活动中的规定动作和自选动作，大力开展了“四风建设”的教育活动，有效加强了领导班子的组织建设、思想建设和作风建设，充分发挥领导班子的示范带头作用，营造了一种爱岗敬业、树立形象的良好氛围。

3、制度建设

为使我校学校管理工作进一步走上规范化、制度化的轨道，结合党的群众路线教育实践活动中的建章立制工作，修订完善了各项管理制度，充分发挥工会组织的职能作用，就学校的改革发展广泛征求意见，对不完善的制度和条例进行讨论、征求意见、修改完善。如《教师考勤制度》、《绩效工资考核细则》、《教师职称评聘考核个性部分细则》等，充分体现了集思广益、以人为本、民主管理的理念。

（二）教育教学管理

1、教师专业发展

一年来，我校结合实际，在教师中开展“创建民族团结进步示范校”活动，组织教师学习有关的教育法律法规，进一步贯彻落实好教育局党委确定的“十个一”工程，结合学校实际，深入推进民族团结进步示范校建设的工作，细化工作任务，落实责任到人，确保了示范校建设真正落到实处、取得了实效。使教师学有内容、行有榜样，有力地促使教师思想素质的不断提高，其精神面貌发生了可喜的变化，涌现出一批典型的先进代表。为了更好地促进教师的专业成长，我校想方设法竭力为教师提供更多的学习机会，组织体育、音乐、美术教师走出去，到北京等地听课取经学习，注重发挥学校教研组的作用，有计划地组织语文、数学和英语科集体备课45人次，组织中青年教师到互助参加教学教研联谊活动，观摩市、县语文、数学教师名师展示课，组织130人次参加省、市、县各项学习培训，106名教师参加网络培训。实施青蓝、帮带、结对工程，大胆使用一大批年轻教师，给他们压担子放在重要的工作岗位上磨练，使不少年轻教师脱颖而出成为教学新秀。由于我们不失时机地为教师的学习培训提供了空间和机会，使广大教师不断走向成熟，为学校全面课改工作提供了保证，教师的教育教学工作得到了学生的普遍赞许。

2、德育工作

(1) 学校德育常规工作有计划，团（队）各班主任德育工作计划切实可行，措施具体，科任教师根据教材内容确定德育目标，渗透德育教育。学校致力于德育评价体系的研究，建立学生成长激励机制，对学生进行以人为本的星级管理与评价，每周开展“星级三好”学生和“文明班级”评定，将传统的班级、学生评价内容科学细化，制定出具体的考核细则和评价方法，针对不同年龄的学生提出不同的要求，增强评价的科学性、操作性和实效性，强调过程管理和评价的多元化、发展性，使评价成为推动学生健康成长的催化剂和主动发展的强心针。通过“学生互评”、“班级综合评价”、“政务处考核认定”的评价网络，每月对班级和学生综合考评一次，健全学生成长记录，对三好学生进行表彰奖励，“文明班级”发放流动红旗，从而形成了强烈的教育和感染氛围，为创建“红领巾”示范学校奠定了基础。

(2) 创新教育载体，将民族教育落到实处。我校以“丰富师生校园文化生活”为载体，将民族教育落到实处：一是以班级为单位，举办了以“民族教育”、“民族精神代代传”为主题的黑板报、剪纸、绘画和手抄报展示。二是学校通过“校园之声”广播站，播放民族教育歌曲，师生学唱民族歌曲。三是积极进行民族教育的校本教材开发，组织回族教师收集资料编写了校本教材《石山风情》，该教材在我校三至九年级开设试教，进行民族教育，普及民族知识，突出民族教育特色，引导学生全面了解回族的特点、礼仪、文化和风俗习惯。四是全校师生开展读书活动，通读了《格萨尔王》等弘扬民族精神题材的好书，观看了《马本斋》等反映少数民族英雄人物的影片，举行了一次以“唱响民族团结曲，舞动民族互助绸”为主题的手拉手文艺汇演。五是校刊《山麓》为依托，编印了以民族团结为主题的专刊，编写了一篇民族团结《三字歌》，让学生传诵，并在教学楼道内开辟了民族团结教育文化长廊，陶冶学生的民族情感。六是组织师生代表到大通县城关镇烈士陵园缅怀革命烈士进行祭奠扫墓

活动。七是举行座谈会，探讨民族团结教育工作的好经验、好做法，积极化解存在影响民族团结的矛盾，维护学校团结稳定。这些内容丰富多彩、生动活泼的民族教育活动，既丰富了学生的课余文化生活，又创设了浓厚的校园民族文化氛围，给民族教育活动赋予了活力。

(3) 实施扶困工程。使贫困、学贫、问题生帮扶得到妥善解决。

一是大通民营企业家赵启成先生为962名学生捐赠校服，价值7万余元。从外事办争取到部分彩虹计划资助名额，对我校10名家庭贫困中小学生进行资助，每年每生250元。上海东方航空公司和西宁市红十字会捐助牛津英语词典100本。爱心人士孔玉珏女士捐赠棉鞋50双，棉袜80双。二是班级为学困生建立学习档案，对学困生制定转化措施，每位教师对学困生都有辅导记录。三是对违规违纪，言行缺陷的学生，坚持“晓之以理，导之以情”的教育原则，严禁任何人对违规违纪、言行缺陷学生实施体罚和变相体罚，对学生实行停课等处罚行为，学生操行评语要求人本化，多发现学生的闪光点，多用激励性语言。

3、教学工作与质量

一年来，我校针对教学工作中的薄弱环节，从管理、教师和学生三方面找原因，找出存在问题，召开教学质量分析会，研究解决问题的对策，在教学管理中加强对教师教学的过程性管理，开展教学示范课、诊断课、评价课活动，实现了教学常规工作“六认真”。同时，结合教育局《教学常规管理细则》的要求，严格落实新的课程方案，开齐课程，上足课时，认真落实《国家学生体质健康标准》，保证学生每天锻炼1小时，使学生体质标准良好率达到80%以上。保证每周1节健康教育课，使学生健康知识知晓率达到90%以上，规范开展学生健康体检工作，为学生建立健康档案。中小学教学质量在原有的基础上得到了进一步的提升，特别是初三毕业生的

教学质量在全县33所学校中位于第5名。

4、普及程度及招生

(1) 小学入学率99.88%，初中入学率89.29%；小学辍学率1.86%，初中辍学率5.71%。

(2) 认真贯彻义务教育阶段小学就近免试入学制度，初中招生111名，一年级招生138名，完成招生任务，编班实施随机、常态编班，小学班额平均46.12人，初中班额平均42人。

5、教育科研

学校高度重视校本教研工作，继续深入研究三段式教学模式，

国企员工绩效考核方案 绩效考核工作总结篇六

各位领导大家好！我是****，主要负责绩效考核工作。为了更好的完成20xx年目标任务，支持、服务公司主流程的高效运行，我把20xx年的工作简要梳理，分六部分向大家汇报，不到之处请大家给予指正。

在后勤主管的直接领导下：监督制度落实，验证目标任务完成结果，组织绩效考核与分析，客观公正的进行评价。配合各单位工作开展，为主流程运行提供支持与服务。

1、负责监督、抽查制度落实。

3、负责组织对高层管理人员绩效考评。

4、审核、汇总中层管理人员绩效考核结果，并监督绩效考核结果的应用。

5、负责组织绩效分析，汇总评价结果；根据绩效分析评价结

果，对相关单位制定的整改措施跟踪验证，促进工作的持续改进。

6、负责各部门目标任务完成结果验证、考核。

7、负责监督各项基建工程的过程监督和验收。

8、负责汇总、核对、编制公司生产经营运行总结。

9、负责抽查、审核原始考勤和工资造册清单；审核奖罚和汇总奖罚数据。

10、负责组织监事工作会并编写监事工作总结。

11、完成集团、公司安排的各项临时性工作并及时回复。

1、考核覆盖率100%。

2、效果验证率100%。

3、流程支持零投诉。

4、数据核对无差错。

一）加强自身学习并应用。首先要透彻领会公司的管理理念，与公司的管理理念保持一致，发挥桥梁的作用，做好上通下达。其次学习掌握公司的各项规章制度，利用各项管理工具，熟练的开展工作，提高工作效率，避免盲目的工作。再次敢于坚持原则、公平、公正、自律，处处做好表率，避免破窗效应的产生。

二）完善支撑措施。完善绩效考核体系，设定考核周期、量化考核细则，分系统（物供、物管、生产、销售、发展、财务、后勤保障），分层次（高层、系统、车间部室、班组）进行考核。各单位依照考核方案和考核分数造当月工资和奖

金，结果由考核办监督，审核率达到100%。

三) 工作务实、坚持原则。重过程，工作过程控制中的细节决定着目标任务完成的最终结果。根据事前计划、事中控制、事后总结评价的程序，通过数据核对、实地查看、实物验证等方法，对公司购进的原辅料；生产过程的控制；入库产品的保管；各类产品的销售；财务管理工作等进行跟踪验证。发现问题及时向公司高层反馈，并参跟踪整改效果的验证，促进持续改进。盯结果，目标任务完成的结果，是验证一个人工作能力的高与低，每月组织考评组认真考评，考评过程实事求是，坚持客观、公平、公正的原则，精心核对、汇总每一个数据，做到忙而有序，确保数据无差错。

四) 深入实际、高效沟通。无论哪个岗位，工作质量的好与坏完全取决于人的思想认识，用积极地心态和消极的心态去做工作，得出的结果截然不同。要多深入，采取多种形式和各级人员真诚沟通，互换思想。了解推进绩效考核的效果、期望及存在的问题，耐心解答员工的提出的疑问，问题在自己职权范围的，及时处理并反馈。换位思考很关键，由于工作岗位不同，所以个人的出发点也不同，有点本位主义是难免的。因此沟通时要站在对方的角度上去思考问题，真诚的和别人沟通交流，统一思想和认识，促进工作的持续改进。

五) 学习流程管理，树立客户意识，提供服务与支持。结合实际参与流程管理，树立以客户为中心的理念，流程与绩效考核有机的结合，满足流程运行的需要，全力支持、服务运营主流程。

六) 善于总结，确保持续改进。按时组织绩效分析与评价，汇总评价结果并及时沟通、反馈。对存在的问题，跟踪、验证整改结果，促进工作持续改进。

绩效考核分为个人考核和组织考核。个人考核分定性和定量四个大指标（财务指标、客户指标、流程指标、员工指标）。

组织考核主要是考核目标任务完成结果。

(1) 考核结果不同形式的与当月工资奖金挂钩；

(2) 为公司生产运营效果评价提供客观材料；

(3) 坚持持续改进：组织月绩效分析，解决流程管理中出现的的问题，分析流程运营状况、管理制度的实用性、结果的客观性、确定需改进的内容，固化优点，查找不足，对缺陷部分针对性的制定整改措施，以此促进各项工作持续改进及良性循环。

1、与集团标准化专员对接：对新出现的问题及时沟通，固化的标准、制度向集团标准化专员汇报。

2、与集团绩效考核专员对接：集团推进的绩效管理方案，对实施的效果及出现的问题及时向集团绩效考核专员汇报。

3、与集团考核法务部监察专员对接：公司发生的重大问题，管理人员受到的处理，奖罚数据向集团法务监察专员汇报。

4、与内部对接：在流程运行中，出现问题与公司各部门及时沟通，并提供优质的服务和支持。

以上是我的工作汇报，完成目标任务还需要领导的支持、指导和大家的帮助。

谢谢！

20xx—1—28