

# 绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结(优秀8篇)

总结的选材不能求全贪多、主次不分，要根据实际情况和总结的目的，把那些既能显示本单位、本地区特点，又有一定普遍性的材料作为重点选用，写得详细、具体。相信许多人会觉得总结很难写？以下我给大家整理了一些优质的总结范文，希望对大家能够有所帮助。

## 绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结篇一

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。
- 2、负责完善考核体系，起草考核方案、审核考核细则。
- 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。

结果的运用：考核就是促进工作和持续改进的辅助手段。

(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

## 绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结篇二

作为医疗单位，医院的核心竞争力是人才的竞争，人才竞争力是通过提高人力资本的价值，来促进医院社会效益和经济效益的最大化。因此为了充分调动医院员工的工作积极性、

主动性和创造性。我院在xx年试运行3个月绩效工资考核的基础上，以我院工作实际修改xx年绩效管理考核细则，把医院的临床、医技、后勤、行政四大责任项目进行指标分解，形成6个二级指标，12个三级指标，细化量化医疗工作，分别落实给全员69名职工，并明确了责任主体，完成时效，和考核标准。

绩效管理注重过程管控，我院的绩效管理工作一把手亲自抓，每周四院领导班子进行业务大查房，对各科室绩效从医疗、护理、院感、效率效益、医德医风等方面进行督导考核，对科室职工现场考评提问，帮助临床科室解决工作流程不规范、目标分解及指标量化不到位等问题，各科室每月针对绩效管理进行汇报总结，同时上报科室人员绩效考评打分，细则的修订更符合实际工作的运行，便于更好地实现医院的管理目标。

20xx年我院在绩效管理实效上完成了医院年初的经济指标，今年全年总收入6400万元，同比去年增长了1900万元，根据医院绩效奖金分配办法，全年为医院职工发放绩效奖金1200万元。今年车辆燃油，办公耗材节，设备维修，餐旅、接待等费支出均比去年大幅度下降，这是绩效管理工作取得的显著成果。

各临床科室结合本科室工作特点，将医疗护理工作量、病人病情轻重及工作技术难度等各项要素进一步细化，使各岗位有了明确的量化考核办法，这种细化把个人绩效和奖金直接挂钩，充分体现多劳多得的分配机制，使医护人员不再为工作量大，工作负荷重斤斤计较，而是在工作能力与业务技术上下功夫，今年医院大力投入资金支持科室培养专业骨干，全院科主任、护士长和业务骨干分批扑xx医院进修参观学习，在病人增加医务人员短缺的情况下，科室在岗人员加班加点完成工作任务，扭转了临床工作干多干少一个样的局面。

即按不同岗位工作性质设置不同岗位系数，使岗位和薪酬紧

密结合，实施按能力上岗的绩效考核分配办法，能者上，庸者下，使业务骨干真正发挥作用，形成传帮带梯队建设，使医护人员个人业务能力和职业价值得到体现，促进了医院人才队伍的整体发展。

把绩效分配与工作质量、病人满意度、同行评价、考勤、加班等相挂钩，体现按工作效果获取报酬的考核分配办法，形成个人激励和医院发展相结合，从机制上体现干好干坏不一样。

全年工作除每月按时核算上报工资外，医院绩效考核实施一年来，初见了一些成效，职工从中得到了实惠，尝到了甜头，进一步促进了医院管理工作的提升，这也为我院明年绩效工作推进增长了信心□xx年我院将集思广益征求全体职工的意见和建议，采纳对医院有发展前景及建设性意见，设立新的管理目标，重新修订xx年的绩效管理计划及实施方案，为医院的发展在创佳绩，使医院更上一个新台阶。为隆德县的经济的发展增添新动力。

各科室每月针对绩效管理进行汇报总结，同时上报科室人员绩效考评打分，细则的修订更符合实际工作的运行，便于更好地实现医院的管理目标。

## 绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结篇三

一年来，在领导和同事的关心支持帮助指导下，在思想上按党员标准严格要求自己，在工作上勤勤恳恳、任劳任怨，在作风上艰苦朴素、务真求实，较好地完成领导安排的各项工作任务。

### 一、政治思想表现、品德素质修养方面：

全年来，我能够认真学习政治理论，坚定政治信念，积极参加学校组织的各项活动，能够针对自身工作特点，学习有关

文件报告和辅导材料，通过深刻领会其精神实质，通过种种教育培训使我在思想觉悟方面有了一定的进步。工作积极主动，勤奋努力，不畏艰难，尽职尽责，在平凡的工作岗位上作出力所能及的贡献。

## 二、努力工作，按时完成工作任务：

一年来，我始终坚持严格要求自己，勤奋努力，在自己平凡而普通的工作岗位上，努力做好本职工作。由于我处室工作涉及到每位教职工的切身利益，去年一年在周处长的带领下，努力完成了上级部门和领导交办的各项任务，认真做好了每一项工作任务。

完成人事局布置的事业单位工作人员工资年报、事业单位管理人才、专业技术人才情况年报、基层单位劳动情况月报、年报。

参与起草了《邯郸广播电视大学专业技术岗位设置方案》，并完成了《邯郸市事业单位专业技术岗位设置审核表》上报。

按照河北省建立专业技术人员信息库及进行专业技术职务任职资格、专业技术资格、职(执)业资格普查登记及换证要求；查找填写和录入打印每位专业技术人员的个人信息，准备其它相关材料。

一年我国实行新劳动合同法，为进一步完善和规范我校非在编人员的管理，加强非在编人员队伍建设，起草了《邯郸广播电视大学关于非在编人员管理办法的补充规定》。并制定了非在编人员岗位职责，并给符合要求的、在工作中表现突出的、年度考核优秀的部分非在编人员签订了劳动合同。

每月按时汇总、统计在职职工的岗位津贴和非在编人员的工资。

一年来，无论是各级领导交办的，还是一些临时性的工作任务，都能认真对待及时做好，按时按质完成。

在同志们的关心、支持和帮助下，各项服务工作均取得了圆满完成任务的好成绩，得到领导和群众肯定。

### 三、存在的问题和今后努力方向

回顾一年来的工作，我在思想上、学习上、工作上取得了新的进步，但我也认识到自己的不足之处，我的工作时间短经验还不足，理论知识水平还比较低，现代办公技能还不强，业务水平还比较底。

今后，我一定认真学习“xx大”新的教育方针政策，加强自身建设，提高自身的思想觉悟和业务水平，克服缺点，发扬成绩，自觉把自己置于组织和同事的监督之下，刻苦学习、勤奋工作作为我校工作做出自己的贡献。

## 绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结篇四

20xx年9月，结合公司实际情况，在总结年上半年绩效考核存在的问题和不足后，公司试行了新的绩效管理方法。新办法充分结合了各部门的工作职责，更加全面、细致、可操作、实用。

### 1、绩效考核的具体工作

新的绩效管理方法是通过三种沟通来实现的：向下沟通（上级对下级）、横向沟通（部门对部门、同级对同级）、向上沟通（下级对上级）。每月关键绩效指标从三个方面确定：考生的关键职责、上级和内部客户的建议。考生是自己的绩效大师，知道自己的工作职责，自动取得工作成果，实现个人职业价值；在绩效考核周期内，在计划外增加必须限期完成的非预期（增值）绩效指标，让员工既能获得可能的绩效



回报，又能获得非预期的绩效回报，为公司创造显著的价值工作，同时也作为公司年底实现目标的分红回报依据，让员工通过考核真正实现多劳多得、创造更多价值、分享更多金钱的成就感；新方法确定了考生月初的成绩目标，考生按照计划进行本月的工作，通过计划提升境界，做任何事情都要提前深思熟虑，赢得相应的成绩；提升职场核心竞争力，即主动发现问题、思考问题、解决问题的技能。

新办法成立了绩效管理促进与监督小组，每月对各部门形成的kpi指标进行评审、审核、批准、监督、公布、排序和归档、计算、培训和指导；成立绩效管理领导小组，分析、讨论和确定晋升和审核小组提出的问题。这两个小组确保绩效管理的公平、公开、透明和有效。

### 3、月度绩效会议

每月初，公司召开上月绩效考核的绩效会议，并公布考核结果，让被考核人认识到自己在考核期间的主要成绩和不足。会议对被考核人提出工作建议，找出问题和改进措施。绩效结果直接决定绩效工资，体现在月薪上，提高了考生的工作积极性和主观能动性，使绩效工资真正对员工起到激励作用，从而提高和增强工作效率。

总的来说□20xx第四季度绩效考核取得了令人满意的效果，得到了领导的充分重视，明确了岗位职责，理顺了工作关系，改善了工作中的不规范现象，提高了公司的日常管理水平。同时，通过考试进一步增强了员工的责任感，激发了员工的工作热情。

1、绩效考核试行中还存在细节问题，考生还有很多疑问，比如是否可以根据不同的工作量b设置各部门的绩效系数。

回并指导、服务（对不及时配合提交合规资料造成的影响由被考核人自负）；及时完成绩效调整申请、意外绩效申请等

的评定并反馈结果；不能评判等及时提交绩效管理领导小组讨论决策。

2、月度关键指标、意外（增值）绩效指标及其他具体操作具有很大的主观性。

整改措施：各分管领导与部门负责人面谈商定和评定月度关键绩效计划及意外绩效时，应履职尽责，对总经理负责，站在企业的高度，坚持原则，做出客观公正的评价；被考核人本人制定月度关键绩效计划科学，一是基于公司推行的“为自己干”、“人性化管理”、相信凌天人在工作中都会体现出“我想干、我要干、我能干好”的“自觉行为”，二是公司的绩效管理系统、完善、全面、务实；被考核人本人制定月度关键绩效计划并不意味着被考核人自己说了算，一是其计划必须服从公司的年季月目标，二是被考核人必须遵守公司属级管理原则、管理服从原则，下级必须服从直接上级指令，在与上级绩效计划确定、考评沟通达不成一致时以上级意见为准。

3、部分考核小组人员不够专业，对考核标准还有待进一步学习和贯彻。

整改措施：对各专业考核组成员进行培训，并根据现工作实际、工作性质对部分人员进行调整。

20xx年，公司绩效考核将深入了解本公司的生产业务内容，充分结合生产经营目标任务，不断完善绩效管理体系。从公司和员工的利益出发，认真做好员工的绩效考核工作，及时收集员工的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使公司的绩效管理工作更上一层楼。

## **绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结篇五**

在金融竞争日趋激烈的形势下，竞争的范围迅速扩大，竞争

的程度空前加剧。人才的竞争也愈演愈烈，高素质的人才流动也越来越快。农业银行的经营重点是使营业收入增加，提高工作效率，保持合理的风险控制。而农业银行竞争能力的强弱、经济效益的高低又取决于人力资源管理策略，取决于全行干部员工的积极性、创造性和责任心。因此，作为人力资源管理的重点绩效考核评价体系的建立显得越来越重要。农业银行海南省分行引入绩效激励是从工资改革开始，实行绩效工资，即工资总额=岗位工资+绩效工资。但是，对绩效工资的考核评价至今没有一套完整的方法。如何建立和完善绩效工资考核评价体系，是一项目前迫切需要解决的问题。本人就自己的看法和见解，提出几点意见，以求抛砖引玉。

1、加强宣传。农业银行引入了绩效管理计划，是一项用途广泛的激励方案，是基于农业银行的发展战略，通过员工与其上级主管持续、动态的沟通，明确员工的工作任务及绩效目标，并确定对员工工作结果的衡量办法，在绩效管理过程中影响员工的行为，从而实现企业的目标，并使员工得到发展。通过宣传，使全体员工了解什么是绩效管理，消除和澄清全体员工对绩效考核的错误及模糊认识。目的是通过表彰员工为农业银行发展所做出的贡献，并引导金融服务业的发展。不是管理者对员工挥舞的“大棒”，而是通过考核发现员工工作的长处、短处，使员工的职业能力有所改进、提高。尤其要提升担当考核者的主管们的现代经理人意识和素质能力，真正使他们在企业管理的各个层次发挥牵引力。绩效管理强调员工对农业银行战略业务计划所做出的努力，并实实在在地奖励员工的贡献，这种贡献还应考虑个人及团队的努力。

2、制定岗位标准。要制定一套科学有效的考核标准，必须通过广泛的调查研究，可以通过调查问卷、访谈等方式，加强与各主管和员工之间对各个岗位工作范围、任务和业绩标准的沟通与理解，进行有效的岗位分析，编制岗位说明书，制定切实可行的考核标准，确认每个岗位的绩效考核指标。制定员工的岗位说明书，让员工对自己工作的流程与职责有十分明确的认识。同时，管理者要与员工保持及时、真诚的沟

通，持续不断地辅导员工业绩的提升。绩效目标往往略高于员工的实际能力，所以难免在实现的过程中出现困难，出现障碍和挫折；同时由于金融环境的变化，农业银行的经营方针、策略会出现不可预料的调整，随之员工的绩效目标也会作适当的调整。这就需要农业银行的管理者发挥自己的作用和影响力，帮助员工排除障碍，提供帮助，与员工做好沟通，不断辅导员工改进和提高业绩。沟通包括正面和负面的沟通，沟通是贯穿于绩效管理的整个始终，需要持续不断地进行。

3、做好绩效考核工作。首先，认真做好员工平时行为的观察和记录。绩效管理的一个很重要原则就是“没有意外”，即管理者与员工不应该对一些问题的看法和判断出现意外，管理者与员工对绩效考核的结果的看法应该是一致的。为了避免“意外”，要认真记录员工绩效表现的细节，形成绩效管理的文档，作为年终考核的依据，确保绩效考核有理有据，公平公正。其次，绩效考核是一段时间（通常是一年）绩效管理的一个总结，总结绩效管理中员工的表现，好的方面，需要改进的地方，管理者需要综合各个方面给员工的绩效表现做出评价。同时，绩效考核也是农业银行薪酬管理、培训发展的一个重要依据。

4、不断总结和沟通。在绩效考评结束之后，管理者需要对过去一段时间的绩效管理进行有效的分析，全面审视企业绩效管理的政策、方法、手段及其他的细节，找出绩效管理中存在的问题和不足，提出改进的办法，不断改进和提高农业银行的绩效管理水平和。绩效管理的关键是要在管理中形成管理回路，形成农业银行成长的正向反馈机制。价值评价作用的有效性，必须要解决好价值分配杠杆作用的发挥。要加强工作本身的激励，要不断创造有挑战性的工作岗位并将之赋予有创造、进取的高绩效员工，给他们创造更大的个人发展空间。考核评价要真正成为农业银行内部成员价值分配的客观、合理依据。同时，让绩效考核评价体系发挥牵引和激发作用，并与人力资源管理的其他环节（如培训开发、管理沟通、岗位轮换晋升等等）相互联结、相互促进。

## 二、绩效考核评价体系的内容

绩效考核评价方案应有两个主要的组成部分：农业银行的整体绩效计划由与个人年度业务计划相关的业绩及与同行比较的业绩而定；个人的绩效报酬等级由决定业务单价为关键指标相对应的个人业绩决定。

1、整体绩效计划的业绩：由年度业务相比较的业绩和与竞争对手比较的业绩组成。年度业务相比较的业绩是质量绩效计划模型的基石。每个财政年度开始时，农业银行为资产回报率及营业收入增长两个指标确定目标，资产回报率和营业收入增长这两个指标加在一起得出与计划相比较的业绩。即：  
与计划相对应的业绩（100%）=股权回报业绩（50%）+营业收入增长业绩（50%）。

与竞争对手比较的业绩：若农业银行要取得成功，就必须密切关注金融同业的情况。考核某支行的业务经营业绩，必须与当地的其他金融机构的经营业绩相联系，如市场占有份额、利息收回率等指标进行比较，确定农业银行的市场定位。当顾客农业银行打交道时，他们通常根据从其他地方得来的经验，有自己对服务质量的预期值。他们不只会与本地方的其他银行作比较，他们还会与在市场上所能找到的高标准作比较。顾客比较农业银行及其竞争对手，因此农业银行必须作同样的比较。这些指标分成三大类：财务指标、顾客满意度指标及员工责任感指标

a 财务指标：与其他银行相比较，在资产回报率与营业收入增长方面的业绩

b 顾客满意度

c 员工责任感。这三项指标的考核结果，分别由上一级行对下一级行进行考核评价后给出。

把相对于业务计划和相对于竞争对手的绩效作全盘考虑后，就可以计算出农业银行的整体绩效计划的业绩。下面的公式表明：若以农业银行某支行满足业务计划及在三项竞争指标中，绩效计划就会上升，这样农业银行的业绩计划将达125%。即：某支行的业绩（125%）=股权回报业绩（50%）+营业收入

增长业绩（50%）+竞争性业绩（25%）。

## 2、员工个人的绩效计划报酬

员工个人的绩效计划报酬取决于员工所属支行业绩、员工的报酬级别及个人的当期表现。具体可以用以下公式来表示： $s=a \times b \times c$ 。s表示员工个人绩效计划报酬，a表示员工所属支行业绩——由财务竞争业绩决定，若员工所属支行达到计划，该数值就是100%，竞争业绩良好可另加25%；b表示员工的报酬级别（绩效计划目标）——若支行完成计划，员工完成工作后达到的绩效计划目标；c表示个人的当期表现（个人业绩）——其数值从0到200%之间，100%表示业绩合格，支行应该按季公布考核评价员工的绩效数。绩效计划报酬金额直接与个人是否完成年初设定的目标有关。员工将清楚地知道所能得到的绩效计划报酬。支行每个季度审核过去一个季度的业绩，通过在这个公式中插入合适的数值，员工在每年的任何时候均能计算出他们的绩效计划报酬。原来的方案各支行的员工根本不知道自己究竟能拿到多少绩效报酬，这个方案与原来的方案相比提高不少，因为现在员工可以直观地知道其个人业绩在绩效计划条件下所应获取的报酬。比如说，一个客户经理的个人业绩是130%，绩效计划报酬计算公式如下：绩效计划目标70% $\times$ 员工所属支行业绩100% $\times$ 个人业绩（130%）=绩效计划报酬（91%）。

3、在养老金中加入绩效计划报酬。目前，各支行还存在着两个工资：一个是档案工资，另一个是改革后的工资，即岗位工资+绩效工资，以下称“改革工资”。随着绩效工资越来越成为总报酬中重要的组成部分，有必要把绩效工资计算到员工养老金中去。由于存在两个工资，而现在员工领取的是改革工资，但养老金又是按照档案工资计缴，因此把绩效工资纳入计缴养老金总额，使员工加入绩效工资计划就能从中获益，这也是报酬制度的创新。

综上所述，绩效考核评价体系要体现科学、合理、可操作性，

才能真实地反映员工的工作实绩，应能起到改进、保持、发展的目的。绩效考核评价也要同员工的个人发展规划、农业银行的培训计划有机地结合起来，而不仅仅局限于员工的薪资、奖金、升免。同时，农业银行还可以将“双星工程”纳入绩效考核评价体系，不同网点、柜员采取区别的奖励激励计划，使绩效考核评价体系更加丰富。农业银行的发展是动态的，绩效考核评价的标准与刻度也应作相应地调整。因此，绩效管理没有结束，只有不断地超越和发展，只有持续地改进和提高。惟有如此，绩效管理才能真正发挥其作用，才能持续不断地推动企业的管理向高水平、高效率方向发展。

## 绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结篇六

### 1、教师绩效考核实施方案的制定

### 2、考核内容

教职工绩效考核的主要内容为职业道德规范占15分，工作量占25分，出勤占10分，履行教育教学岗位职责占35分，工作实效占15分及附加项(没上限)，以总得分进行评定，比例则按照上级部门的绩数而定。

### 1、考核

为了保证方案的有效运行，学校成立了教师绩效考核考评小组且进行明确的工作分工。考评时间分别在每年1月、4月、7月、10月。

(1)4月、10月的考核内容为职业道德规范、工作量、出勤、履行教育教学岗位职责及附加项。

(2)1月、7月为每学期结束月，故在原有的基础上增添工作实效。由学校考核领导小组在规定时间内对教师进行综合测评。考核结果确定后，及时向被考核人反馈。

## 2、公示

考核结果确定后，将考核结果公示一周，以提高考核的公信力。

尽管我校绩效考核工作已深入开展，但任然存在不少问题：

- 1、个别教师对绩效考核意识不强，加上绩效考核中绩效奖差额不大，尚不能很好地调动其工作积极性。
- 2、学校流动性较大，特别是优生的流失，学校在教学质量考评方面没能找到更好的平衡点。
- 3、各年级师生比不平衡，学区比赛多集中在高年段，造成年级与年级之间，教师与教师之间教师绩效考核有一定不平等。

下步工作打算：

- 2、进一步加强对学校领导和教职工的管理与考核。

## 绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结篇七

一、成立组织，领会精神。学校成立了以一把手校长为组长，其他校级班子成员为成员的学校绩效考核领导机构，同时还成立绩效考核工作小组，负责考核分配的具体工作，工作小组由学校领导、中层干部和教职工代表组成。工作机构全体人员认真学习县局关于绩效考核相关文件，以及相关会议精神，充分领会文件精神，认真思考与学校工作结合和操作的实施办法。全体考核组成员在考核中都能严格执行考核规定，认真进行考核。

二、加强宣传，确保稳定。学校将《响水县教职工绩效考核指导意见》张贴到学校公示栏，利用集体会议学习绩效工资相关文件精神，充分征求广大教师的意见和建议，让每一位



教师都能领会文件精神并指导自己的工作。针对我校在考核中可能出现的现象，学校利用周例会和各年级组会议进行宣传教育，利用宣传栏及时宣传；利用工会人员深入基层年级组做好政策解释工作；广开言路，让广大教师通过学校途径咨询疑问和反映要求，学校很好的化解了一些不稳定因素。在绩效工资实施期间，我校没有出现负面影响的事件。同时，针对我校小学、初中并存的实际情况，积极做好广大教师的思想教育工作，保证绩效考核公平、公正、公开，让他们能安心投入到正常的工作中。

三、研究校情，制订方案。我们本着指导实际工作的原则，从实施绩效考核以来，开展多次调研，召开各层次的研讨会，制订了《响水县海安集实验学校教职工绩效考核实施方案》。近几年来，每学期开学前都根据学校实际情况对绩效考核方案进行完善，根据考核方案，学校还推行了教师教育教学工作量化细则和班级管理量化细则，将这两个细则作为绩效考核的主要依据，推行取得了扭转作风和促进工作的目的，更好地我校为教育教学工作服务。学校绩效考核方案的制定，首先是发放征求意见稿，人手一份，广泛征求各同志的意见和建议，然后再进行修订公示，最终在教代会上通过绩效考核实施方案。

四、公开实施，接受监督。我校教师绩效考核的内容主要包括职业道德、工作表现、工作量和实绩等方面，其中职业道德、工作表现各15分，工作量30分，工作实绩40分。严格按照绩效考核方案进行实施，重点体现在工作量和实绩上。每学期放假前，根据考核实施方案的要求，由各科室对教师一学期来的各项工作进行量化积分，各项量化分数再汇总到办公室，公示无异议后进行汇总上报。到年底，学校再将两学期的考核积分进行汇总，形成一年的考核积分，公示后上报县局。最终根据县局划分的绩效工资总额，核算出每位教职工的绩效工资，再进行公示无误后，由全体考核领导小组人员签字后上报县局发放。

五、总结及时，指导今后。每一年的绩效考核后，我们都进行了及时的总结反思，及时修订了绩效考核实施细则，期更能方便操作，更具科学。我们根据总结反思的体会，完善下一年的绩效工资实施方案及相关的考核细则，以期更好的指导今后的工作。存在问题：1. 部分老教师对30%绩效部分的理解存在疑义。认为老教师年龄大、工龄长、职称高，只要自己能保质保量地完成学校规定的工作量，就应该全额享受自己的30%部分，而不应该扣除其它的单项津贴；还有个别教师在工作量与绩效工资发放额度上产生了矛盾。2. 发过期的绩效钱多作用小。发过去的奖励性绩效工资似乎对现在工作的推动作用较小，建议能够按照学期或者月及时发放；今后工作：实行绩效工资制度，在很大程度上调动了教职工的工作积极性，增强了教师的工作责任感，同时又提高了教师的工资待遇，赢得了广大教师的赞许。但在实际操作中，我们也感觉到要想把这一惠民工程做实做好，必须遵循以人为本、客观公正、优绩优酬等原则，正确处理好干多与干少、干坏与干好的关系，既要体现多劳多得，又要搞好和谐；既要体现公平，又要激励先进。争取以后的《方案》更加完善、合理。同时也有利于我们在今后的工作中进一步加强学校规范管理，分析教师在绩效工资逐步规范的新形势下产生的一些新的思想意识。我们要不断调节好教师的工作状态，既鼓励教师之间的竞争，又增强教师之间的信任和团队精神。让绩效工资制度真正促进学校和谐发展。

尊敬的各位领导、教职工：

大家好！

一、思想素质不断提高。

本人坚持以“三个代表”重要思想、十七大报告和科学发展观为指导，以党员的标准严格要求自己。有较强的事业心和高度的责任感，以开拓、奉献精神和民主求实的作风全面贯彻执行党的教育方针、政策、法规，依法执教，严格执行学校

的规章制度。有独特的见解，不是人云亦云；有独特的能力，能独立开展工作，不把自己份内的事情推给他人做；有独特的工作风格，做事精益求精。能牢固树立为学生服务、为教师服务、学校服务的思想。严以律己，保持一颗平常心，淡薄名利意识。

二、当好配角，积极为三中各项工作的正常开展与发展建言献策。

副校长是校长的助手，对校长负责，协助校长做好分管工作。我主要协助校长分管学校教学工作。本着服从大局，立足本职的原则，工作中自觉维护校长权威，尽力做好校长的膀臂，带头执行校长的决策部署。发现学校工作中出现苗头问题，积极向校长反馈，协助校长解决，对待班长成员，能坦诚相待，能自觉发挥模范带头作用，团结协作，以理服人，以人格影响人。充分调动教职工的积极性，认真听取方方面面的建议和意见，改进教育教学工作。

三、努力学习，提高业务能力。

为了适应分管教学工作的需要，紧跟教育发展形势。一年来我不断地加强学习，刻苦研读教育教学理论、教育法律法规、教育教学管理理论和现代教育技术理论，掌握科学有效的管理方法，优化自身的管理理念和管理方法，提高自身业务素质。并把这些先进的管理思想渗透到管理实践中，把一些好的教育思想传输给学校的班主任和教研组组长，从整体上提高学校的教育教学管理实效。

本学期重点学习了《海南省实施中华人民共和国义务教育法办法》、《海南省中小学教育技术装备工作手册》和中小学教学丛书《初中数学解题训练艺术》，并组织教师以教研组为单位学习《人民教育增刊》刊登的“义务教育课程标准解读”等文章。

## 四、履行职责，创造性地开展工作。

### （一）、规范教学常规管理，确保教学质量稳步提高。

教学常规管理实施“精细化”管理。将教学质量管理工作作为管理的核心，用不断提高与发展的质量目标，对影响“教”与“学”的各种因素，进行检查、分析、控制，以保证教学任务的完成和质量的提高。

1、严抓课堂教学，强化听课制度，学校推行随堂听课制，学校领导每周定时分批深入课堂听课，加强上课纪律，及时了解课堂教学动态和教师教学的真实状况。要求领导每学期至少听课20节，教师每学期至少听课15节。做到听课后要认真点评，让听者、教者都各有所获。

2、认真督查教师教学工作计划和教研组工作计划实施情况，监控各年级教学质量，重点抓好初三毕业班的教学工作，制定《澄迈三中中考备考方案》、《澄迈三中中考奖励方案》，还有《澄迈三中成绩优秀学生奖励方案》，定期召开科任教师会议，加强质量分析，及时反馈整改。11年中考有了较大的突破，共有43人考取县级以上重点中学。

3、实行月考月评通报制度。在段考、期考的基础上，进行月考，促使学生时时在学习，次次有进步。中段考、期末考的 low 分率、及格率和优秀率(优秀率只限于实验班)与绩效工资挂钩。

4、加强分层教学、分类指导，夯实培优补差。各年级实行学科分层教学，增设课外“辅差提优”班。

### （二）、深入科组，抓好教研，促进教师专业成长。

一所学校如果没有教科研就会原地踏步，学校就会失去生命力。我们始终坚持走“以教带研、以研促教”的路子，为了提

高我校教师的教学教研水平，我经常深入到科组参加和指导各科开展活动。本人经常亲临课堂听课，及时与老师沟通与探讨课堂教学改革试验中碰到的问题及解决的方法。领导重视与积极的参与，教师也就有了积极性，效果也就会逐步显现。在2011年全县中学化学教师教学基本功课堂教学评比活动中，王月娜老师荣获二等奖；在2011年全县初中思想政治科课堂教学评比活动中，曾一峰老师荣获一等奖；在2012年全县初中数学科课堂教学评比活动中，王丽老师荣获二等奖；在2012年全县初中地理科课堂教学评比活动中，王枫月老师荣获二等奖。

2、认真指导我校教研室扎实开展学科课堂教学暨优质课评比活动。将全校按文理科分成两组，开展青年教师学科课堂教学暨优质课评比活动，评出一等奖2名、二等奖4名、三等奖5名。达到了以赛促练、以赛促学、以评促研、以研促教的目的。

3、组织教师开展信息技术与课程整合研究，协助校长申报科研课题，申报的《教育信息化与教师专业发展探究》课题为中央电教馆全国教育信息技术研究“十二五”规划课题，学校今年申报了省级“信息化试点学校”并获得省电教馆的批准。

4、组织教师电教技术培训与考核，培训内容：“多媒体设备使用与简单维护”“电子白板的使用方法”“课件的制作和下载”，通过培训老师们积极利用多媒体进行辅助教学，取得了良好的效果。

（三）、用心组织好第二课堂活动，开发学生潜能，发展学生个性特长。

1、组织了校文艺队参加“澄迈县首届中小学生文化艺术节”，荣获中学组课本剧比赛二等奖、声乐比赛三等奖、舞蹈比赛三等奖。

2、指导督促教研室抓好学校七巧科技队的训练工作。在2011

年第三届海南省青少年“七巧科技”竞赛评比活动，我校取得了可喜成绩：李庆剑、廖传基、周小容同学代表澄迈县参加团体竞赛获得团体一等奖；在个人比赛中，李庆剑同学获得二等奖、廖传基同学获得三等奖；在多幅“智力七巧板”创意作品比赛中，初一(3)班洪子恒同学获一等奖(指导老师：黄克高)、初二(3)班廖传基同学获二等奖(指导老师：王丽娟)、初二(1)班李庆剑同学获三等奖(指导老师：王丽娟)

(四)、协助校长抓好学校其他各项工作。

1、指导教导处抓好新一轮中小学教师继续教育工作，顺利完成远程培训的任务。顺利通过省的中小学教师培训工作专项检查评估并获得好评。

2、认真抓好中招工作，超额完成2011年县教育局下达我校的帮扶我县职校(职中)招生指标并获得县职校的奖励。

3、积极参加创建“义务教育阶段规范化学校”活动，协助校长指导、督促各处室认真搞好文字档案资料归档，并执笔撰写《澄迈县第三中学义务教育阶段规范化学校督导评估自评报告》，经过澄迈县政府教育督导组的评估，我校达到了县级规范化学校的标准。

5、协助校长主持制定了《澄迈三中教职工绩效考核实施方案》、《澄迈三中职称评审方案》等规章制度。

6、抓好“农村义务教育薄弱学校改造计划教学装备项目”的教学仪器设备的征订和验收工作，使我校的硬件建设水平达到了规范化的标准。

(六)、站在教学第一线，当好一名学生喜欢、家长满意的人民教师。

一年来，我除了完成学校繁杂的行政管理工作之外，还担任

了初三(1)班的数学教学工作，平时能与数学组的老师一起研究、讨论教学内容、教学方法和教学思路，集体研讨意识强。做到因材施教，抓好双基，侧重技能，注重培养学生分析问题和解决问题的能力。搞好测试与单元过关。经常鼓励学生，让每个学生都充满信心。平时有会议或外出学习，总是与其他老师调课，不随便缺课，不影响学生的功课，不增加其他教师的负担。一是对学生负责，二是为青年教师做个榜样。坚持长效听课，取他人之精华，本学年共听课46节，并对每堂课不仅有记录而且都写了评议，特别是对本校教师上的课都能面对面地商讨、指导、互相学习，共同提高。

## 五、问题与期待

回顾一年来的工作，个人认为自己还是尽心尽职，问心无愧的，但也有缺点和不足，离组织的要求和大家的期望还有很大的距离。在平时的学校管理工作中，方法还缺乏灵活性，理论的学习和提高还不够，工作水平有待进一步提高，对教师的思想工作还不够深入，关心也不够。教学质量提高幅度还达不到领导的期望。

目前，澄迈三中正处于发展的关键时期，让我们一起携手向“省级规范化学校”目标迈进，共同创造澄迈三中的美好明天。

在结束我的述职之时，我要感谢支持我工作的全体教职工和学校中层领导，衷心感谢你们对我工作中存在的缺点给以很大程度的宽容和理解，衷心感谢三中全体教职工对我的支持与厚爱！

以上是我一年来的主要工作报告，不当之处请大家批评指正。谢谢大家！

## 绩效考核工作汇报 绩效考核工作总结篇八

一年来，在领导和同事的关心支持帮助指导下，在思想上按党员标准严格要求自己，在工作上勤勤恳恳、任劳任怨，在作风上艰苦朴素、务真求实，较好地完成领导安排的各项工作任务。

### 一、政治思想表现、品德素质修养方面：

全年来，我能够认真学习政治理论，坚定政治信念，积极参加学校组织的各项活动，能够针对自身工作特点，学习有关文件报告和辅导材料，通过深刻领会其精神实质，通过种种教育培训使我在思想觉悟方面有了一定的进步。工作积极主动，勤奋努力，不畏艰难，尽职尽责，在平凡的工作岗位上作出力所能及的贡献。

### 二、努力工作，按时完成工作任务：

一年来，我始终坚持严格要求自己，勤奋努力，在自己平凡而普通的工作岗位上，努力做好本职工作。由于我处室工作涉及到每位教职工的切身利益，去年一年在周处长的带领下，努力完成了上级部门和领导交办的各项任务，认真做好了每一项工作任务。

完成人事局布置的事业单位工作人员工资年报、事业单位管理人才、专业技术人才情况年报、基层单位劳动情况月报、年报。

参与起草了《邯郸广播电视大学专业技术岗位设置方案》，并完成了《邯郸市事业单位专业技术岗位设置审核表》上报。

按照河北省建立专业技术人员信息库及进行专业技术职务任职资格、专业技术资格、职(执)业资格普查登记及换证要求；查找填写和录入打印每位专业技术人员的个人信息，准备其



它相关材料。

一年我国实行新劳动合同法，为进一步完善和规范我校非在编人员的管理，加强非在编人员队伍建设，起草了《邯郸广播电视大学关于非在编人员管理办法的补充规定》。并制定了非在编人员岗位职责，并给符合要求的、在工作中表现突出的、年度考核优秀的部分非在编人员签订了劳动合同。

每月按时汇总、统计在职职工的岗位津贴和非在编人员的工资。

一年来，无论是各级领导交办的，还是一些临时性的工作任务，都能认真对待及时做好，按时按质完成。

在同志们的关心、支持和帮助下，各项服务工作均取得了圆满完成任务的好成绩，得到领导和群众肯定。

### 三、存在的问题和今后努力方向

回顾一年来的工作，我在思想上、学习上、工作上取得了新的进步，但我也认识到自己的不足之处，我的工作时间短经验还不足，理论知识水平还比较低，现代办公技能还不强，业务水平还比较底。

今后，我一定认真学习“xx大”新的教育方针政策，加强自身建设，提高自身的思想觉悟和业务水平，克服缺点，发扬成绩，自觉把自己置于组织和同事的监督之下，刻苦学习、勤奋工作为我校工作做出自己的贡献。