

# 考核办半年工作总结 班组长考核办法(实用6篇)

围绕工作中的某一方面或某一问题进行的专门性总结，总结某一方面的成绩、经验。什么样的总结才是有效的呢？下面是我给大家整理的总结范文，欢迎大家阅读分享借鉴，希望对大家能够有所帮助。

## 考核办半年工作总结 班组长考核办法篇一

为促进班组长的工作积极性，提高员工工作质量，加强和提升班组绩效，对班组长进行量化考核，更准确地评估班组长的绩效，为评比活动和实施奖惩提供公平、可观的参考数据，特制订本考核管理办法。

### 一、考核范围

### 二、职责范围

根据本办法对班组长进行考核，考核的方式为民主评议，综合员工意见，作出合格和不合格的结论。

### 三、考核指标和方式

#### 1、考核指标：

(2) 个人态度考评：出勤状况、工作积极性、服从领导和纪律性等。

#### 2、考核实施

根据本班组工作特点确定检查周期为一个季度。

## 四、考核原则

为使班组长考核做到及时、严格公正，考核者必须遵守下列原则：

- (1) 在规定的时间内对班组长做一次全面的检查。
- (2) 在考核期内，必须根据各类确认了的检查事实进行考核。
- (3) 不被个人情感左右，严格按照公司规定考核。

## 六、其他

# 考核办半年工作总结 班组长考核办法篇二

## 绩效考评办法

为切实加强公安队伍建设和公安业务工作，全面落实队伍正规化和加强基层基础建设的各项措施。努力完成各项公安工作任务，充分调动全体民-警的工作积极性，进一步建立健全民-警岗位目标责任管理考核机制，根据公安部、省厅、市局的有关规定和相关考评办法，结合分局实际，制定本办法。

### 一、考评对象

局属各派出所、直属大队、内设机构（其中政工科、纪检监察室不参加考评）。

### 二、考评内容及评分方法：

本办法实行百分制考评，分队伍建设（40分）、业务工作（60分）两大部分进行，按相应的考评内容和评分办法进行评扣分，每项考评内容的分值扣完为止。

## （一）队伍建设（40分）

1、队伍管理（25分）：民-警（含中层领导，下同）违法犯罪被逮捕的扣25分/人，受党政纪处分的扣5分/人，发生违反“五条禁令”案件的扣10分/起，单位被综治一票否决或黄牌警告的扣10分/起，民-警被效能告诫的3分/人，受公安部、省厅、市级通报批评的扣分3分/人（次），受市局、区级通报批评的扣1分/人（次），被分局督察通报批评的扣0.5分/人（次）。

2、队伍规范（5分）：没有建立民-警岗位绩效考评制度或已建立不能认真落实的扣5分，队伍正规化建设各项制度、措施不落实的扣5分；大练兵工作措施不落实的扣3分，属于应测的民-警“三基”测试不达标的扣0.1分/人，各种培训无正当理由不参加的扣2分/人；没有落实民-警队伍思想状况分析和谈心工作的扣1分/次，全年民-警年休假人数没有达到规定要求的扣1分。

3、内务管理（5分）：按照分局《遵守内务条令夺标竞赛方案》评比办法，每季度前三名的不扣分，最后一名的扣0.5分/次，其他名次的扣0.2分/次。

4、宣传工作（5分）：按照分局《公安宣传工作实施意见》下达的公安宣传任务，完成90%以上不扣分，完成80%至89%的扣0.5分，完成60%至79%的扣1分，完成60%以下的扣2分，任务完成为“零”的扣5分；半年任务按40%计算。

## （二）业务工作（60分）

业务工作基层派出所与直属大队、内设机构分开考评，考评内容、标准各不相同。

基层派出所：

1、创建等级派出所工作（12分）：按照公安派出所等级评定标准，评定时等级低于上年度的扣5分，被评为五级派出所的扣12分。

2、刑侦业务工作（12分）：按照分局刑侦工作综合考评评分标准，按百分制所得的总分对照该项工作分值折出相应得分。刑侦工作综合考评总得分低于50分的扣12分。

3、执法质量（7分）：根据分局执法质量考核评估办法，每季度前三名的不扣分、最后一名的扣1分/次、其他名次扣0.5分/次，行政复议被撤销的一起扣2分，败诉一起的扣3分，发生重大执法问题造成严重后果的扣7分/起。

4、国保基础工作（5分）：按照分局《派出所国保基础工作考评办法》，按百分制所得的总分对照该项工作分值折出相应得分。

5、禁毒工作（5分）：对照分局下达的禁毒工作任务指标进行考评，有任务的四个派出所按完成任务的百分比进行评扣分，任务完成为零的扣5分，无任务指标的派出所不扣分，但在其派出所辖区内被其他单位查处1名吸毒人员的扣0.5分，1起贩毒案件的扣1分。禁毒工作半年不进行考评。

6、户籍管理工作（6分）：按照分局《户政管理工作考评标准》，按百分制所得总分对照该项工作分值折出相应得分。

7、公安信访、信息、统计、档案等工作（8分）：按照分局办公室制定的该项工作考评内容和标准，按百分制所得总分对照该项工作分值折出相应得分。其中信访考评前2名的，分别奖2分、1分，考评最后2名的，分别扣2分、1分；在年终信息得分排名前三名的，分别加0.5分、0.3分、0.2分；未完成“工作动态”和“警讯速递”任务基数的，每少1条，分别扣0.05分和0.03分，扣分总数不超过1分。

8、其他公安工作任务（5分）：分局其他公安工作临时性、阶段性的任务指标，不能完成一项的扣0.5分。其中辖区发生的经济案件没有及时上报经侦大队或没有如实立案的扣0.5分/起。属于推进基层基础建设、队伍正规化建设方面下达的任务，不能完成的扣1分/次。

直属大队、内设机构：

1、公安工作任务（30分）：分局围绕公安中心工作下达的各项任务指标，不能完成一项的扣1分，任何一项任务指标完成为零的扣2分。其中未完成“工作动态”和“警讯速递”任务基数的，每少1条，分别扣0.05分和0.03分，扣分总数不超过1分。

2、履行职责情况（20分）：按照本部门的职能、职责分工，认真开展各项工作，本考评办法中属于各部门职责范围制定的办法、制度、措施没有制定或不落实的扣2分/次，履行职责出现差错的扣0.5分/次。对各派出所考评详细得分情况每半年上报考评办一次（7月5日、1月5日之前），迟报扣3分/次。

3、市局综合考评（10分）：市局垂直部门对分局相应单位实行的综合考评，在全市各县、区评比中排名第一名的奖5分，第二名的奖3分，倒数第二名和最后一名的分别扣5分、10分，名次以市局垂直部门出具的证明或市局相关文件为准。

### 三、奖惩项目

（一）凡有下列情形的，可以加分，但加分封顶不超过10分。

1、年内队伍涌现先进集体典型，属国务院授予荣誉称号（或相当级别）的，每个加6分；由公安部等部级单位或、省政府授予荣誉称号的，每个加4分；由省公安厅等厅级单位或、市政府评为先进单位或授予其他荣誉称号的，每个加2分；由市公安局等处级单位或区委、区政府评为先进单位或授予其

他荣誉称号的，每个加1分；荣立集体一、二、三等功的，每个分别加6分、4分、2分。科所队室被市级以上（含市级）公安机关确定为典型试点单位，肯定经验及推广的，每个加3分；被分局确定为典型试点单位，肯定经验及推广的，每个加2分；单位受到市局通报表彰的加0.5分，分局通报表彰的加0.3分。

2、年内涌现先进个人典型，获得国家级荣誉的加5分/人，省部级荣誉的加3分/人，市厅级荣誉的加1分/人，县(区)处级荣誉的加0.5分/人，荣立个人一、二、三等功的，分别加5分/人、3分/人、1分/人，个人受到市局通报表彰的加0.3分，分局通报表彰的加0.1分。

(二) 考评结果奖惩运用：年终分局先进单位及推报上级其他先进集体的必须为分局绩效考评前三名，绩效考评最后一名的取消该单位领导班子成员的所有评先评优资格。

(三) 考评奖金设定：

1、绩效考评奖金每半年兑现一次，按照每人每月200元的标准，对应绩效考评实际得分情况核发，各单位根据对民-警的岗位绩效考评情况，合理分配绩效考评奖金总额。

2、分局机关各部门在全市公安系统工作年度考评获前两名的，分别奖励单位2000元和1000元，奖励单位主要领导1000元和500元。连续两年获第一名的，增加该单位年度优秀公务员、嘉奖名额各一名；连续三年获第一名的，给予该单位报请集体三等功。名列全市最后一名的，取消该单位及主要领导年度评优评先资格，扣发该单位民-警半年绩效考评奖金；连续两年名列全市最后一名的，扣发该单位民-警全年绩效考评奖金，给予该单位主要领导通报批评；连续三年名列全市最后一名的，扣发该单位民-警年终奖金，责令该单位负责人引咎辞职。

3、派出所在全区派出所工作考评获前两名的，分别奖励单

位2000元和1000元，奖励派出所主要领导1000元和500元。连续两年获第一名，增加该单位年度优秀公务员、嘉奖名额各1名；连续3年获第一名，给予该派出所推报集体三等功。考评最后一名的，扣发该单位民-警半年绩效考评奖金，取消该单位及主要领导评先评优资格。连续两年名列最后一名的，扣发该单位民-警全年绩效考评奖金，给予该单位主要领导通报批评；连续三年名列最后1名的，扣发该单位民-警年终奖金，责令该单位负责人引咎辞职。

#### 四、有关规定

(一)各单位要根据本考评办法，结合单位实际，认真修订完善本单位的《民-警岗位绩效考评办法》并及时上报分局绩效考评工作领导小组办公室，同时每个月通过网上绩效考评系统上报一次具体的考评结果和每位民-警的详细得分情况。

(二)本办法所称的各项名次，分为两个序列产生，即基层派出所一个序列，机关直属大队、内设机构一个序列。

主题词：公安            绩效考评办法            通知

抄送：市局政治部；

本局领导，存档。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索刑侦绩效考核办法。

### 考核办半年工作总结 班组长考核办法篇三

教师考核办法心得要怎么写，才更标准规范？根据多年的文秘写作经验，参考优秀的教师考核办法心得样本能让你事半功倍，下面分享【教师考核办法心得优秀5篇】，供你选择借

鉴。

期待已久的教师岗前培训终于到来了，事实证明不枉此行，短短的两天培训给人留下深刻的印象，让我在领略了名师风范的同时，还受到了深深的启发。

### 一、转变角色，迎接全新的挑战

对于刚刚踏出校门的我们，找准定位是十分重要的，进修学校邹校长向我们抛出的“我是谁”、“我们要干什么”、“我要怎么做”的这几个问题，我觉得是十分必须而紧迫的，刚刚结束了学生生涯的我们，有时候还没能把角色从学生转变为教师，但是社会不等待我们成长，社会不等待我们成熟。所以，我们要在转变角色方面多下工夫，努力成为学生的良师益友，不断地将自身的理论知识付诸实践，做好传道授业解惑的本职工作，关爱学生，以强烈的责任意识，迎接全新的挑战。

### 二、提升自我，迎接未来的挑战

这是我今后努力的方向。俗话说，“要给学生一杯水，老师就得有一桶水。”邹校长再次语重心长地说到，教师必须具备精深的专业知识和广博的文化知识。我清楚地知道，这不可能一蹴而就，需要我们坚持不懈，不断积累，我会把这定为自己在今后教学中一大重任。针对教学经验匮乏的问题，我想在以后的教学实践中应当扎扎实实稳定根基，多向经验丰富的老教师学习，多和新教师交流，不断自身提升自身的教学水平。

### 三、快乐关爱，迎接持久的挑战

这是这次培训的收获。老师说：“学会沟通，做一个快乐的教师。”很长一段时间里，我细细品味这句话，感受颇多。首先，一个快乐的人可以给周围的人带来快乐，而一个快乐



的老师却可以给很多人带来快乐，而且这样的快乐可能是影响着他们的一生。在教师这个岗位上，为师者要好自己的本分，笑着当老师。再者，关于沟通，在以前我觉得关爱学生就是让学生快乐的表现，听了刘老师的讲解我才恍然大悟，不仅要关爱，还要让学生感受到你的爱，这才是成功的关心，才是沟通的关键。这个误区的发现，是我本次培训的收获。这样的收获，不仅限于教学上，我想也会对我的人生产生重大的影响。

#### 四、讲究策略，迎接未来的挑战

这是这次培训比较大的收获。我的教师证写的是高级教师资格，我入职的是小学语文呀，但是，我也反对别人说这是大材小用，因为不同的阶段，学习方法的教授不同，策略也不尽相同。而x老师《小学教学常规与实施策略的探究》这个讲座的讲解，不仅让我对小学的教学有了近一步的了解，对于高中和小学的学法的差异有了明显的感知，解开了思想上的困惑，这对在以后的教学是有很大的帮助的。

总之，通过这次培训，我总有一种意犹未尽的感觉，总感到还有许多需要学习的地方。诚然，作为一名新教师，要学习的东西实在是太多了。不过我有信心通过自己的不懈努力和努力，尽快地提高自己的专业知识和教学水平，尽快地能够胜任自己本职的教学工作，从而真正成为一名合格乃至优秀的小学教师，为我们国家的教育事业，为我们教师队伍的发展壮大做出自己应有的贡献。

师德是教师从事教育职业劳动过程中形成的比较稳定的道德观念、道德行为规范和道德品质，与教师的思想觉悟、价值观念、人生追求、品德修养和工作态度等息息相关。中国的独立学院产生于1999年，近年来，独立学院的规模、数量得到了迅速发展，成为高等教育大众化的重要载体。截至\_\_年12月，我国共有292所独立学院，本科在校生约276万，占全国高等教育本科在校生总数的18.47%。与普通高校相比，

独立学院教师素质类型构成多样且异质性强，教师思想波动大，流动性强，这给教师队伍建设带来了较大困难，在此背景下，建设一支“有理想信念、有道德情操、有扎实学识、有仁爱之心”的教师队伍，对于促进独立学院落实教育部《独立学院设置与管理办法》，加快转型发展和规范设置，具有重要意义。而柔性引导机制则能够充分激发教师养成师德自律习惯，是独立学院加强教师师德建设的创新之举。

## 一、建立教师师德柔性引导机制的理论基础

柔性引导作为非强制性的方式，是以榜样示范、宽容赞赏的方式引导教师师德提高。教师师德柔性引导机制的核心在于柔性激励。柔性激励作为人力资源管理的创新战略，是知识型员工的驱动力，它是一种以人为中心的人性化管理方式。它在研究人的心理和行为规律的基础上，采用非强制性方式，在员工心目中产生一种潜在的说服力，从而把组织意愿变为个人自觉行动。根据马斯洛的需求层次理论，柔性引导主要满足被尊重和实现自我的高层次需求，具有有效的激励作用。教师作为知识型员工，可通过目标激励、典型激励、行为激励、情感激励、授权激励、宽容激励、赞赏激励等方式实现柔性引导，加强教师师德建设。

建立教师师德柔性引导机制也是教师作为社会人的需要。社会学家乔治·霍曼斯提出，人与人之间的互动基本上是一种交换过程。基于社会交换理论，教师作为社会的个体，其行为显然存在于“成功”“刺激”“价值”等六个社会交换命题系统中。因此，通过对教师柔性的激励引导将有助于规范教师个人行为，提高师德水平。就社会群体理论而言，社会群体在行为过程中会形成群体规范，群体规范会使群体成员内化成群体压力，担心群体的负向道德评价和惩罚，使得其不得不顺从群体行动。通过梳理教师优秀行为，形成教师群体规范，建立师德标准，进而推动教师顺从师德标准，这显然有助于加强对教师个人的行为的管理和师德的提高。

## 二、教师师德柔性引导机制的实践路径

重记录反馈、轻量化考核的激励机制。教师师德作为职业道德的评价，很难量化。以绝对的量化标准组织师德考核，不利于教师师德的提升。这是因为，绝对量化考核往往会导致结果的不公平，不公平就会降低人的积极性；而且对师德的绝对量化涉及教师的道德尊严，排名靠后者会让人误会其日常德行，这显然会极大伤害教师的自尊心，反而不利于师德建设。教师育人活动形式多样，教师个体之间存在着时间、地点、活动内容等方面的差异性。在此过程中，往往会出现教师之间因彼此育人活动的信息不对称而产生的矛盾与误解，以及因此而产生的如何提高教师育人活动积极性的困境。通过全面有效的记录，建立教师师德动态管理档案，从教师课堂育人、课外学业辅导、团学活动指导等方面进行记录，定期定点向所有教师反馈，将最终结果记录到教师师德档案中，实现动态管理。这种动态的记录与管理，虽然没有对教师的言行进行评价考核，但恰恰是对其言行的公开，是一种有效的“柔性引导”。这对于平时不积极主动、很少参与学校活动及学生课外育人活动的教师，特别是兼职教师，是一个有效的激励。

喜闻乐见、赞赏包容的评价选优机制。就教师个体而言，其突出表现往往只是集中在教学、科研、学生课外活动指导的某一方面。以喜闻乐见、赞赏包容作为教师评价选优的原则，建立多种类型的教师师德评价选优机制，能够让各种类型的教师，只要在某一方面突出都能评上优秀。例如，可以建立指导学生科技竞赛的学生科技竞赛“优秀指导教师”评选制度；指导班级工作“优秀班主任”评选制度；在教师工作团队中组织开展评选“和谐之星”“微笑之星”“进取之星”等活动；在科研中遵守学术道德的“学术道德之星”评选活动；在教学中深受学生喜欢的“学生喜欢教师”的评选活动；还有综合评价的“十佳教师”评选活动等。独立学院教师本身就是类型多样，通过多种的评选机制与活动，可以鼓励团结大多数教师，提高教师工作的积极性，提高师德水平。

贴近师生、润物无声的宣传推广机制。高尚的师德通过其行为表现，越微小的行为越能感染人。在对师德柔性引导和激励过程中，可通过深入挖掘教师群体的先进典型，将典型材料以短信、网络、海报等形式传播给全校教师，凝聚形成浸润心灵、触击心弦、激荡灵魂的师德力量，用一个个有血有肉的典型事迹引领广大教师自我提高，形成一种基于柔性引导原则的师德激励模式。独立学院教师存在大量兼职教师，他们流动性大，归属感不强。通过以短信的方式发送真实感人的教师人物事迹，可以引起他们的共鸣并增强责任感。

在开学典礼中，院长和我们的班主任老师都不约而同地谈到了当代教师身肩重任、角色特别这一问题，这似乎是一个比较陈旧的话题，但细细体会、琢磨他们的话语，觉得很有分量。这也使我对教师这一职业有了更深的思考和认识：首先，教师是文化的传递者。“师者，所以传道、授业、解惑也”，这是从知识传递的角度来反映教师的重要性。其次，教师是榜样。学高为师，身正为范也正是这个意思，这里主要涉及做人的问题，学生都有向师性，实际上是做人的一种认同感；同时学生受教育的过程是人格完善的过程，教师的人格力量是无形的、不可估量的，教师要真正成为学生的引路人。第三，教师是管理者。教师要有较强的组织领导、管理协调能力，才能使教学更有效率，更能促进学生的发展。第四，教师是父母。作为一名教师，要富有爱心，教师对学生的爱应是无私的、平等的，就像父母对待孩子，所以我们说教师是父母。并且，教师还要善于发现每一个学生的闪光点和发展的需要。第五，教师是朋友。所谓良师益友，就是强调教师和学生要交心，师生之间的融洽度、亲和力要达到知心朋友一样。最后，教师是学生的心理辅导者。教师必须要懂教育学、心理学、健康心理学等，应了解不同学生的心理特点、心理困惑和心理压力等，以给予及时的帮助和排解，培养学生健康的心理品质。其次，培训为我即将面临的实际工作提供了许多方法和策略。

在培训中，几位老师根据他们自己的实际经验给我们介绍了

一些当好小学教师的要点和方法，给我留下了深刻的印象。在谈到教师的发展问题上，都强调了适时调整和更新自身知识结构、终身学习的做法；在谈到面对困难如何克服的问题上，各位老师还提出了如何加强教师之间团结合作的方法；在教学教法经验方面，培训老师给我们上了一堂绘声绘色的课，通过这次课，我们认识到教师在上课过程中要多加思考，适时改进教学方法和策略，以艺术的眼光去对待教学，争取精益求精。另外，众多培训指导老师一再强调，在新课程改革的背景下，各位老师一定要认真地贯穿新的教学理念，以学生发展为本，以新的教学姿态迎接新的挑战。如何使自己能够有质量有效率有能力地上好课，使学生能够持续地从心灵深处接受我的教学，这就需要我努力地备课、努力地锻炼、努力地学习当然这其中有一个必不可少的条件就是多学习其他老师的教学方法。在这次培训中，各位老师所讲述的一些方法，实际上就为我们新老师起到了“扬帆导航”的作用，我觉得包括我在内的所有新老师必须好好地吸收和采纳。再次，培训使我对未来的工作充满了信心和动力。

对于刚刚从大学校门踏出的我们，对新的生活、新的责任、新的角色多少有些怯懦，而本次培训中，培训指导老师也十分注意我们的这种心理的变化，他们的讲话，从头到尾始终贯穿一个中心，那就是充满对新教师的鼓励。其一是鼓励我们要赶快适应学校的教学环境、生活环境和人际关系环境等，其二是鼓励我们要更加理性地认识社会，认识自己的角色，改变以往学生时期那种趋向“感性”或者说是“浪漫”的生活态度。其三是鼓励我们要做一名终身学习型教师，做一名能够不断适应新知识新问题新环境的老师。其四是鼓励我们要坚持创新，在教学中发挥自己的聪明和才智，争做教学发展的弄潮儿。这些鼓励，使我对未来的工作充满了信心和动力。高尔基曾经说过：“只有满怀自信的人，才能在任何地方都怀有自信沉浸在生活中，并实现自己的意志。”也许，对于我们新教师来说，只有具备克服困难的信心，才能取得好的开端，而好的开端，便是成功的一半。十几天的培训，课程多、时间紧，研讨和交流的机会很少，但是通过培训，拓宽了知识

面，提高了认识。对自我的认识，认识到自身的不足，需要不断提高自己的专业知识、管理知识和职业素养。现在经济全球化、知识化、信息化，因此学习至关重要，而且非常迫切，个人必须在不断学习的过程中重塑自我，提升自我，更新观念，不断创新。最先进的组织是学习型的组织，只有不断学习，全面普及知识，只有自身素质的提高和综合竞争能力的加强才能适应这个“不变的是变化”的社会，抓住机遇，迎接挑战。人类已步入21世纪，教育的振兴已成为全民族日益迫切的需求，教育应更好地担负起提高全民族素质，增强综合国力的历史重任。在新的历史机遇面前，能否有效的建设一只充满活力，勇于探索，业务素质高，教学基本功过硬，具备终身学习意识的教师队伍，是教育现代化能否成功的关键，青年教师更应成为这只队伍的生力军。

“纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行”我们要努力做到学以致用，把责任心体现到工作中去。一切工作都需要实践来证明，成功=艰苦的劳动+正确的方法+少谈空话，在今后的工作中，我将以本次培训精神作为指导，以自己的实际行动，来实现自身价值。高标准严格要求自己，尽快完成从学生到一名合格的新教师的转变，真正做到为人师表、教书育人，努力加强学习和实践锻炼，不断提高自身素质，丰富和完善自己。热爱学生，热爱教育工作，向老教师学习，为学校的发展做出应有的贡献。作为新时代的教师，我想我们也许不会再信奉“春蚕到死丝方尽，蜡炬成灰泪始干”，既然身处新时代，就得与时俱进，应当有新的信念，新的做法，也只有这样才能够给学校注入新的血液，才能让自己不落后！作为一名非师范类专业毕业的教师，初上讲台，已深感自己对教育教学活动理解的欠缺。因此十分注重这次培训，通过聆听各位培训老师的精深讲解，课下的认真思考和及时的总结，使我对教育的内涵，教育心理学的理念，教师职业道德及教育法规有了深刻的理解和把握。

新的起点需要新的奋斗，新的奋斗需要旗帜作为引导，学校组织这次岗前培训就是一面很好的旗帜，不仅让我们在理论

和意识上迈上了一个新台阶，对学校教学、人事管理方面的有关规定，也了解了不少。在思想、行动和实践工作上给了我切实指导。通过参加培训，不仅丰富了自己的教育理论知识，提高了应用现代教育技术手段的能力，而且增强了政治思想觉悟，提高了投身于教育教学工作的责任感和事业心。

总之，通过参加这次短期培训，让我开了眼界，学到了很多东西。使我进一步认识到教师这一职业的特殊性、自己的任务及肩负的使命，更加坚定了我搞好教学、科研工作的信心。并利用此次培训所学理论和方法，不断丰富和提高自身素质，处理好与同事以及学生们的关系，兢兢业业，刻苦钻研，为教育事业发展贡献自己的一份力量。授课教师的精彩讲解、闪光的个人魅力，使我受益匪浅。

## 一、培训使我对教师这一职业有了更加清楚的认识

在本次培训中，听了有关教师职业专题报告后，使我对教师这一职业有了更加明确的认识。使我深刻地认识到：首先，教师是文化的传递者。“师者，所以传道，授业，解惑也”，这是从知识传递的角度来反映教师的重要性。其次，教师是榜样。学高为师，身正为范也正是这个意思，这里主要涉及做人的问题，学生都有向师性，实际上是做人的一种认同感；同时学生受教育的过程是人格完善的过程，教师的人格力量是无形的，不可估量的，教师要真正成为学生的引路人。第三，教师是管理者。教师要有较强的组织领导，管理协调能力，才能使教学更有效率，更能促进学生的发展。第四，教师是父母。作为一名教师，要富有爱心，教师对学生的爱应是无私的，平等的，就像父母对待孩子，所以我们说教师是父母。并且，教师还要善于发现每一个学生的闪光点和发展需要。第五，教师是朋友。所谓良师益友，就是强调教师和学生要交心，师生之间的融洽度，亲和力要达到知心朋友一样。最后，教师是学生的心理辅导者。教师必须要懂教育学，心理学，健康心理学等，应了解不同学生的心理特点，心理困惑，心理压力等，以给予及时的帮助和排解，培养学生健

康的心理品质。

同时，对教师工作的基本内涵也有了比较明确的认识，认识到了教师责任的重大艰巨，要做一名好教师必须要具备敬业精神，奉献精神，创新精神，拼搏精神；我深深体会到作为一名人民教师就要为祖国的教育事业奉献自己的青春年华，含辛茹苦，默默耕耘。“要爱生如子”，时时为学生着想，以学生的利益为重，处处用真情去打动学生。新时代的教师应具有高尚的师德，先进的理念，健全的人格，健康的心理素质，和比较扎实的专业理论功夫和业务水平，有敏捷的思维和很强的语言表达能力和感召力。对学生要多说鼓励的话，安慰的话，开导的话，实在的话；少说讽刺的话，冷淡的话，伤人的话，威胁的话。这些都是作为一名合格教师应具备的素质。

二、培训为我即将面临的实际工作提供了许多方法和策略

三、培训使我对未来的工作充满了信心和动力

在本次培训中，还贯穿一个中心，那就是对新教师的鼓励。一是鼓励我们要赶快适应新的教学环境，生活环境，人际关系环境等；二是鼓励我们要更加理性地认识社会，认识自己的角色；三是鼓励我们要做一名终身学习型老师，做一名能够不断适应新知识新问题新环境的老师；四是鼓励我们要坚持创新，在教学中发挥自己的聪明和才智，争做教学发展的弄潮儿。这些鼓励，使我对未来的工作充满了信心和动力。高尔基曾经说过：“只有满怀自信的人，才能在任何地方都怀有自信沉浸在生活中，并实现自己的意志。”也许，对于我们新教师来说，只要有克服困难的信心，就能取得好的开端，而好的开端，便是成功的一半。

在本次新上岗教师培训中我参加了县教育局举办的听课活动，我受益匪浅，感受颇多，让我近距离地领略到每位老师的教学风格，深厚的教学功底及精湛的教学艺术。听课就像照镜子，从这几节风格迥异、精彩纷呈的英语课堂上，我受到了



很大的影响。

## 一、先进教学设备多媒体的使用

在现代化英语教学中，黑板已经不是传统意义上的黑板了。挂图、投影仪、多媒体等的加入，使得黑板的内容更加丰富。这次的活动，老师们都运用了多媒体这现代的教学设备，以鲜艳的色彩、活动的图像和有声的对话，让教学内容更形象化，给人一种赏心悦目的感觉，创造了一个轻松愉快的学习氛围。

## 二、教师们扎实的基本功，充分调动学生的积极性

这6位教师口语流利，发音准确，全堂使用英语教学，整堂课轻松、活泼。师生配合程度非常和谐。教师教态亲切，教学活动设计巧妙，充分调动了学生的积极性。平时我们在这一方面做得不够好。

所以，听课时我特别注意了各位老师不同的调动学生的方式。学生积极性调动起来以后，怎样保持下去也很重要。老师在每个教学环节中对孩子的要求一定要清楚明确，难易适中。只有孩子清楚的知道自己应该干什么时，才有可能干好这件事；而问题太难孩子会无从下手，太易又不用思考，这都会打击孩子的积极性。

## 三、教师们较高的自身素质

## 四、注重基础，适当拓展延伸

这次听的课没有想象中那么花哨，更多的是注重教学内容，注重基础知识。在精讲精练课文基础知识的前提下，进行相应的拓展延伸。由于前面将基础知识都夯实了，后面的拓展学生进行起来也就得心应手。

## 五、合理的情境设置

英语的学习要求在语境中学习句子，在句子中学习单词。这就是说我们在教给学生一句话、一个词时还要给学生创设一定的情境，让学生学会在一定的情境中学会用句子、词语。这也让学生很自然地进入课堂。我想以后多注意这一点，让学生编对话时，给他们设立一个情境，让他们更好的发挥，也让他们明白如何把所学的知识运用到实际生活当中去。

## 考核办半年工作总结 班组长考核办法篇四

公务员职位按职位的性质、特点和管理需要，划分为综合管理类、专业技术类和行政执法类等类别。下文是公务员考核办法，欢迎阅读！

### 第一章总则

第一条为了正确评价公务员的德才表现和工作实绩，规范公务员考核工作，促进勤政廉政，提高工作效能，建设高素质的公务员队伍，根据公务员法，制定本规定。

第二条本规定所称公务员考核是指对非领导成员公务员的考核。对领导成员的考核，由主管机关按照有关规定办理。

第三条公务员考核坚持客观公正、注重实绩的原则，实行领导与群众相结合，平时与定期相结合，定性与定量相结合的方法，按照规定的权限、条件、标准和程序进行。

### 第二章考核内容和标准

第四条对公务员的考核，以公务员的职位职责和所承担的工作任务为基本依据，全面考核德、能、勤、绩、廉，重点考核工作实绩。

德，是指思想政治素质及个人品德、职业道德、社会公德等方面的表现。

能，是指履行职责的业务素质和能力。

勤，是指责任心、工作态度、工作作风等方面的表现。

绩，是指完成工作的数量、质量、效率和所产生的效益。

廉，是指廉洁自律等方面的表现。

第五条公务员的考核分为平时考核和定期考核。定期考核以平时考核为基础。

平时考核重点考核公务员完成日常工作任务、阶段工作目标情况以及出勤情况，可以采取被考核人填写工作总结、专项工作检查、考勤等方式进行，由主管领导予以审核评价。

定期考核采取年度考核的方式，在每年年末或者翌年年初进行。

第六条年度考核的结果分为优秀、称职、基本称职和不称职四个等次。

第七条确定为优秀等次须具备下列条件：

- (一) 思想政治素质高；
- (二) 精通业务，工作能力强；
- (三) 工作责任心强，勤勉尽责，工作作风好；
- (四) 工作实绩突出；
- (五) 清正廉洁。

第八条确定为称职等次须具备下列条件：

- (一) 思想政治素质较高；
- (二) 熟悉业务，工作能力较强；
- (三) 工作责任心强，工作积极，工作作风较好；
- (四) 能够完成本职工作；
- (五) 廉洁自律。

第九条公务员具有下列情形之一的，应确定为基本称职等次：

- (一) 思想政治素质一般；
- (二) 履行职责的工作能力较弱；
- (三) 工作责任心一般，或工作作风方面存在明显不足；
- (五) 能基本做到廉洁自律，但某些方面存在不足。

第十条公务员具有下列情形之一的，应确定为不称职等次：

- (一) 思想政治素质较差；
- (二) 业务素质和工作能力不能适应工作要求；
- (三) 工作责任心或工作作风差；
- (五) 存在不廉洁问题，且情形较为严重。

第十一条公务员年度考核优秀等次人数，一般掌握在本机关参加年度考核的公务员总人数的百分之十五以内，最多不超过百分之二十。

### 第三章考核程序

第十二条 公务员考核按照管理权限和规定的程序进行，由机关公务员管理部门组织实施。

机关在年度考核时可以设立考核委员会。考核委员会由本机关领导成员、公务员管理及其他有关部门人员和公务员代表组成。

第十三条 年度考核按下列程序进行：

(三) 对拟定为优秀等次的公务员在本机关范围内公示；

(四) 由本机关负责人或者授权的考核委员会确定考核等次；

(五) 将考核结果以书面形式通知被考核公务员，并由公务员本人签署意见。

对担任机关内设机构领导职务公务员的考核，必要时可以在一定范围内进行民主测评。

第十四条 公务员对年度考核定为不称职等次不服，可以按有关规定申请复核和申诉。

第十五条 各机关应当将《公务员年度考核登记表》存入公务员本人档案，同时将本机关公务员年度考核情况报送同级公务员主管部门。

### 第四章考核结果的使用

第十六条 公务员年度考核的结果作为调整公务员职务、级别、工资以及公务员奖励、培训、辞退的依据。

第十七条 公务员年度考核被确定为称职以上等次的，按照下列规定办理：

(五)享受年度考核奖金。

第十八条公务员年度考核被确定为基本称职等次的，按照下列规定办理：

(一)对其诫勉谈话，限期改进；

(三)一年内不得晋升职务；

(四)不享受年度考核奖金。

第十九条公务员年度考核被确定为不称职等次的，按照下列规定办理：

(一)降低一个职务层次任职；

(三)不享受年度考核奖金；

(四)连续两年年度考核被确定为不称职等次的，予以辞退。

第二十条公务员主管部门和公务员所在机关应根据考核情况，有针对性地对公务员进行培训。

## 第五章相关事宜

第二十一条新录用的公务员在试用期内参加年度考核，不确定等次，只写评语，作为任职、定级的依据。

第二十二条调任或者转任的公务员，由其调任或者转任的现工作单位进行考核并确定等次。其调任或者转任前的有关情况，由原单位提供。

挂职锻炼的公务员，在挂职锻炼期间由挂职单位进行考核并确定等次。不足半年的，由派出单位进行考核。

单位派出学习、培训的公务员，由派出单位进行考核，主要根据学习、培训表现确定等次。其学习、培训的相关情况，由所在学习、培训单位提供。

第二十三条病、事假累计超过考核年度半年的公务员，不进行考核。

第二十四条公务员涉嫌违法违纪被立案调查尚未结案的，参加年度考核，不写评语、不定等次。结案后，不给予处分或者给予警告处分的，按规定补定等次。

第二十五条受处分公务员的年度考核，按下列规定办理：

(一)受警告处分的当年，参加年度考核，不得确定为优秀等次；

(二)受记过、记大过、降级、撤职处分的期间，参加年度考核，只写评语，不定等次。在解除处分的当年及以后，其年度考核不受原处分影响。

第二十六条公务员不进行考核或参加年度考核不定等次的，本考核年度不计算为按年度考核结果晋升级别和级别工资档次的考核年限。

第二十七条对无正当理由不参加年度考核的公务员，经教育后仍然拒绝参加的，直接确定其考核结果为不称职等次。

第二十八条对在考核过程中有徇私舞弊、打击报复、弄虚作假等违法违纪行为的，依照有关规定予以严肃处理。

## 第六章附则

第二十九条对参照公务员法管理的机关(单位)中除工勤人员以外的工作人员的考核，参照本规定执行。

第三十条本规定由中共中央组织部、人事部负责解释，各地各部门可结合实际制定具体的实施细则。

第三十一条本规定自发布之日起施行。

- (一) 具有中华人民共和国国籍；
- (三) 拥护中华人民共和国宪法；
- (四) 具有良好的品行；
- (五) 具有正常履行职责的身体条件；
- (六) 具有符合职位要求的工作能力；
- (七) 具有大专以上学历；
- (八) 具备部门规定的拟任职位所要求的其他资格条件。

## **考核办半年工作总结 班组长考核办法篇五**

根据《中共道县县委办公室 道县人民政府办公室关于印发道县全面推行河长制工作方案的通知》（道办发〔2017〕52号），《西洲街道关于全面推行河长制工作方案》（西办发〔2017〕65号）文件精神，深入贯彻省委、省政府关于全面推行河长制，加强水环境治理的决策部署，实现“河畅、水清、岸绿、景美”的目标，特制定本考核办法。

### **一、考核对象**

街道六个居委会和直属责任部门。

### **二、考核内容及赋分办法**



考核内容分组织领导，日常管理，工作效果，督查情况四类指标，分值100分。90分以上为优秀、80-90分为良好、60-79分为合格、60分以下为不合格。

### 三、考核方式

#### (一)居委会和直属责任单位自查

每年12月下旬，各居委会和直属责任单位对照考核办法对本河长制工作开展情况进行自查，形成自查报告，于12月底前以正式文件报街道河长制办公室。

#### (二)资料核查和现场核实

考核工作由街道河长制办公室组织实施。资料核查主要是查阅相关资料，复核自查报告内容的真实性、准确性和合理性；现场核实主要是对资料核查过程中存在的疑问，通过资料无法确认的，赴现场核实相关情况。

### 四、结果运用

考核结果将纳入街道对居委会、街道相关责任部门目标考核及评比。(三)做好宣传引导。充分发挥各类宣传平台作用，紧紧围绕“河长制”管理工作重点，向社会公众开展广泛宣传，主动接受社会监督，引导公众积极关注、支持、参与河库管理与保护，营造良好的舆论环境和社会氛围。

## 考核办半年工作总结 班组长考核办法篇六

一、考核对象：各县区邮政局、市局投递部及相关责任人。

二、管控考核指标：

(一)国内小包指标：

## 1、投递时限指标

(1) 及时投递率达到98%以上。

及时投递率指前一天15点后到当日15点前进口的国内小包当班安排投递，并于当日16点前录入投递信息(指在投递系统中批注妥投、退回、再投、存局、转窗投等)。

(2) 当日妥投率达到80%以上，三日内妥投率达到95%以上。

(3) 话传预告率90%以上。

当日(三日内)妥投率指在前一天15点后到当日15点前进口的国内小包，于当日(三日内)24点前完成妥投，并反馈投递信息(指在投递系统中批注为妥投、退回、转窗投等)。

## 2、信息录入指标

(1) 进口信息接收及时率达到99%以上。

进口信息接收及时率指各投递网点在计划趟车到达1小时内，在投递系统中完成进口国内小包邮件信息接收。

(2) 投递信息反馈及时率达到98%以上。

投递信息反馈及时率指投递网点上午投递的国内小包当日16点前反馈投递信息(指在投递系统中批注妥投、退回、再投、存局、转窗投等，严禁在进口);下午投递的当日24点前反馈投递信息。

(3) 严禁反馈虚假妥投信息。反馈虚假妥投信息指在邮件完成妥投前反馈邮件妥投信息或反馈的邮件妥投信息与实际签收情况不一致，重点整治1小时内做妥投销号。

## 3、客户满意度指标：客户有理由投诉为零。

客户有理由投诉指根据接到的国内小包客户投诉，经进一步核实确认属主观责任，认定为客户有理由投诉。

4、投诉工单及时办结率指标：投诉工单及时办结率达到99%以上。

投诉工单及时办结率指中国邮政工单集中应用平台系统及中国邮政呼叫中心应用平台系统上要求反馈，投诉工单24小时内办结。

## (二) 嘉丽购指标

1、邮件在途时间：市区t+2□县城t+5□乡镇t+7天内；15天(含15天)以上在途为零。

2、拒收率：低于12%。

3、客户投诉：客户有理投诉为零，投诉工单24小时内办结。

4、退货异常处理：各单位必须在24小时内回复退货异常明细，并在72小时内处理完毕。

5、及时缴款率100%。指投递员投递嘉丽购邮件用户签收付款后，24小时内到营业前台完成缴款。

6、信息录入：计划趟车1小时内录入进口邮件接收信息，每日22：00时前录入投递归班信息和逆向退货信息(在投递系统中录入)。

7、及时妥投率90%以上。

8、话传预告率90%以上。

9、邮件丢失率为零。凡有下列情况之一的视为邮件丢失并按

邮件实价赔偿：各单位每月15号前将上月邮件清理完毕，未清理完毕且无报备备注的；邮件在途时间15天(含15天)以上的。

10、当月邮运晚点率：必须控制在10%以内。

(三)代收货款、乡镇快乐购指标：

1、退回率：代收货款低于25%，乡镇快乐购低于8%。

3、及时配送率：乡镇快乐购85%以上(从长沙收寄日开始算起，96小时内配送)；代收货款15天之内全部处理完毕。

4、投诉率低于0.1%。

三、奖励与考核：

(一)奖励：

1、全市单月电商邮件运营质量管控各项平均指标达标的，按\*\*\*/月的标准奖励该市局电商邮件运营质量管控领导小组，各县区局(含市局投递部)单月电商邮件运营质量管控各项平均指标达标的，按\*\*\*元/月奖励该单位电商邮件运营质量管控领导小组。该奖励按月考核，按季兑现。

2、县区局(含市局投递部)年度内电商邮件(主要指国内小包、嘉丽购，代收货款、乡镇快乐购，下同)综合考核平均指标达标且排全市前三名的，授予单位电商邮件运营质量管控先进单位称号，分别奖励\*\*\*元、\*\*\*\*元、\*\*\*元；其他达标单位授予国内小包运营质量管控达标单位称号，奖励\*\*\*\*元。

说明：评先评优主要考核国内小包、嘉丽购、代收货款、乡镇快乐购四项业务，分别按40%、40%、10%、10%的分值进行综合考评；其中国内小包重点考核当日妥投率、三日妥投率、信息录入、客户有理投诉及投诉工单位处理及时率等指标；嘉

丽购重点考核在途时间、拒收率、缴款及时率、客户投诉及退货异常处理等指标;代收货款和乡镇快乐购重点考核退回率、缴款及时率、及时配送率和客户投诉率等指标。

否决指标:

凡有下列情况之一的取消单位及个人评先评优资格:凡发生国内小包、嘉丽购邮件安全责任事故的;凡发生重大通信服务质量事故被市级以上媒体公开曝光或者省公司、省邮政管理局、集团公司点名批评的。

## (二)考核

### 1、对国内小包运营质量管控的考核:

(1)当日妥投率:每月按当日妥投率低于达标值一个百分点考核单位1000元;考核单位国内小包管控领导小组成员200元(其中管控领导小组其他成员按组长处罚金额的80%进行处罚)。

(2)三日内妥投率:每月按三日妥投率低于达标值一个百分点考核单位1000元;考核单位国内小包管控领导小组成员500元(其中管控领导小组其他成员按组长处罚金额的80%进行处罚)。

(3)客户投诉□a客户有理投诉:每起考核单位国内小包管控领导小组成员100元(其中管控领导小组其他成员按组长处罚金额的80%进行处罚)□b□投诉工单处理及时率:每起考核单位国内小包管控领导小组成员20元(其中管控领导小组其他成员按组长处罚金额的80%进行处罚)。

(4)反馈虚假妥投信息:每起按50元/件的标准对责任单位国内小包管控领导小组成员进行处罚(其中管控领导小组其他成员按组长处罚金额的80%进行处罚)。被省公司现场查处或被集团公司进行通报的,按500元/件的标准进行处罚。

(5) 投递部主任、农村支局支局长履职检查考核标准：投递部负责人、农村支局支局长每天要对国内小包邮件的投递信息接收、妥投信息录入等进行实时检查，履行履职检查职责。凡被省公司发现未按要求进行履职检查的，对投递部主任、农村支局支局长按200元/起的标准进行处罚。

## 2、对嘉丽购运营质量管控的考核：

(1) 在途邮件清理：各单位每月15号前将上月嘉丽购邮件清理完毕，未清理完毕且无报备备注的，一律视为邮件丢失并由责任单位照价赔偿。杜绝15天以上在途邮件，否则一律视为邮件丢失并由责任单位照价赔偿，累计赔偿金额超过1000元的，视同安全生产责任事故处理。

(2) 客户投诉：参照国内小包相关要求执行。

(3) 退货异常处理时限：各单位局必须在24小时内回复市局项目组下发的退货异常明细，并在72小时内处理完毕，逾期未处理，按50元/单考核责任单位。

(4) 缴款及时率：投递员收到客户货款后，24小时内到营业前台缴款；未及时缴款的，考核责任人100元/单。

(5) 当月邮运晚点率：必须控制在10%以内，超过10%的，按500元/月的标准考核市局网运安保部(特殊情况除外)。

(6) 私自开箱：对于不能开箱的商品(所有不能开箱的商品均已在邮件面单备注栏注明)因私自开箱并被客户拒收的，由责任人按商品照价赔偿。

(7) 私自退回邮件：按100元/单考核责任人，并由责任承担私退邮件的安全责任。

(8) 退回商品中缺少主品、赠品的邮件，或者出现商品单、货

不符的情况，按50元/单考核责任人，同时按短少商品的价值由责任人照价赔偿并承担相应的入网公司扣款。

(9) 退回商品中少发票的邮件，按发票的金额(商品金额的17%)考核责任人。

### 3、对代收货款、乡镇快乐购邮件运营质量管控的考核：

(1) 对代收货款投递机构进口处理“限时扣款”时限，由7日统一调整为15日。

(2) 对配送不及时，按50元/件的标准考核责任人。

(3) 缴款及妥投信息反馈时限：为当天妥投的代收货款邮件，必须当天反馈妥投信息，当天上缴货款；未及时缴款的，按100元/单的标准考核责任人。妥投信息录入成功，则视为签收缴款单。

(4) 反馈虚假信息按50元/单考核：虚假信息包括进口邮件未当班做信息开拆处理、已签收不反馈妥投、虚假妥投、虚假退回、未与收件人联系直接退回邮件、缴款金额弄虚作假。

(5) 规范拒收退回处理：开箱验货后的邮件，收件人拒收退回时，要使用专用不干胶标签，收件人、投递人员共同在标签上面签名后，确保内件完整后密封邮件，退回原寄局。如果因退回处理不规范，导致损毁、内件短少或者其他问题的，由责任人全额承担相应赔偿责任。

(5) 客户投诉：参照国内小包相关办法执行。

### 四、工作要求：

1、加强组织领导。电商邮件是中国邮政进军电子商务的一项战略业务，事关包裹业务转型升级。各单位要高度重视此项

工作，认真落实分管副局长主抓、专业管控、专人负责的工作思路，明确专人负责，成立相关领导小组，严格按照省公司制定的工作流程进行业务处理。市场营销部对此项工作总负责；投递部门要做好包裹投递流程的跟踪记录和相关信息的采集、维护等工作；信函包裹分局、电子商务分局负责业务拓展及名址数据的审核、整理、录入、分析等工作；检查部门负责检查监控；网运部门负责网运流程管理，确保邮车及时准点。同时，各单位要按规定每月召开电商邮件运营质量管理控分析会，做好会议纪要，找到工作中存在的不足，并拿出相应整改方案。

2、明确投递酬金标准：具体标准为：按规定要求投递国内小包邮件，其结算费用按省公司统一规定执行，由市局按月与投递局结算，投递局可针对本单位实际情况，出台符合本单位实际情况的结算费二级分配办法。按规定要求投递嘉丽购邮件，城市段按2元/件，农村段按3元/件；在规定时间内完成妥投并缴款的（妥投24小时内须缴款），城市段加奖2元/件，农村段加奖3元/件。对于嘉丽购邮件退货率低于9%的，对低于部分按每件5元的标准奖励单位（嘉丽购投递费由省公司直接打款到投递员账号）。按规定要求投递代收货款邮件和乡镇快乐购邮件，其结算标准按市速递公司与市邮政局统一规定执行。

3、明确业务流程。要严格按以下流程操作：接收邮件总包---扫描总包袋牌条码---开拆总包---扫描邮件条码信息---分拣下段---打印邮件派送单---与投递员办理交接---电话预约投递（或发送短信预约通知）---到达投交地点时电话通知收件人领取（或投交收发室）---对投交收发室或他人代收的电话或短信通知收件人及时领取---归班进行妥投、再投、退回等信息处理。

4、明确投递时限。投递部门要依据国内电商邮件分段作业时限标准制定周密的投递作业计划，投递各环节要单独优先处理，确保投递服务质量。属于城市投递区域的，凡上午8点钟



进口到投递部门的，要在当天上午投递；13点进口到投递部门的，当日投递；属于农村投递区域的，比照国内挂号信投递深度要求，按规定投递班期执行。另，对于住宅地址用户有特殊要求的，可适当增加17：00 -19：00的晚班投递。同时，注意做好话传预告工作，投递员要按照邮件详情单上的收件人电话进行预约投递。

5、加强归班处理。投递员完成外部投递工作时，要对邮件派送单、收回的收件人签收联、邮件实物进行三核对，防止遗漏邮件，并及时归班。对于妥投邮件，要根据用户签收信息，准确录入投递系统，严禁做虚假信息录入。

6、加强质量管控。相关检查人员及职能管理人员，要根据电商邮件各项运营质量监管指标，加强对电商邮件全过程的质量检查，保投递服务质量。

7、加强投诉管理。要严格按照投诉处理流程和时限要求做好电商邮件的投诉处理工作，落实客户投诉首问负责机制，即最先受理客户咨询、投诉的部门、员工为首问责任者，不得推诿、扯皮，全权负责处理或督促协调相关部门解决客户投诉问题，直至客户满意。

8、强化管理考核。一是重点解决投递不及时、货款上缴不及时、长时间在途、虚假信息录入、邮件退回率高、退货处理不规范、客户投诉较多等问题。二是加强指标管控。各单位要通过组织学习培训、重点督导等方式，促使相关人员知晓相关考核指标及运营质量管控要求，并按规定抓好落实。三是强化管理考核。各投递单位要按要求认真填写《邮政电子商务包裹投递日常作业登记表》，并通过检查考评、专项督导、定期通报、年终考核等办法，确保此项工作落实到位。凡违反相关规定的，要对相关责任人和责任单位及时考核到位；凡弄虚作假和各项管理指标低于省公司标准的，要严格按照相关管理办法对责任单位进行绩效考核，并对责任人进行经济处罚。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索县邮政绩效考核办法。