

绩效工作总结英文说 绩效考核工作总结 (优秀7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。那么，我们该怎么写总结呢？以下是小编精心整理的总结范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

绩效工作总结英文说 绩效考核工作总结篇一

为顺利推动绩效考核工作，上半年xx公司先后制定、印发了□xx集团有限公司xx公司本部考核实施细则（暂行□□□□xx公司20xx年度本部部门考核指标》、《区域公司企业负责人20xx年度经营业绩责任书》，起草了《区域公司企业负责人考核计分办法》以及配套的相关工具表格等。

2、组织实施考核

1) 按照集团公司统一部署□20xx年1月份组织实施了20xx年度本部员工考核。

2) 贯彻集团公司经营业绩考核的指导思想，在对xx公司指标进行分解的基础上，结合各区域公司的职能定位，提取确定各区域公司20xx年度考核指标，并在广泛征求各区域公司意见的基础上进行了修订，2月份xx公司组织各区域公司签订了20xx年度企业负责人经营业绩责任书，正式确立了各区域公司的年度经营目标。

3) 按照推进全员考核的要求和规划，根据集团公司对xx公司下达的经营业绩考核指标，分解落实各部门经营业绩指标。经过分解、汇总、沟通、修订，3月份xx公司对本部各部室下达了20xx年度经营业绩考核指标。各部室共包括96项指标，

涉及费用、效益、管控、开发以及日常行政管理等内容。

4) 目前正按照全员考核的指导思想，积极推进部门考核指标向岗位的层层落实分解。

5) 组织各部门按照绩效考核的流程，按考核周期填报工作计划、完成情况，并进行月度完成情况的模拟考核。

3) 学习、借鉴相关企业的考核制度，向咨询公司专家进行请教。

4) 加强绩效考核工作推进过程中的沟通，达到灌输考核思想，培训考核技巧，发现存在的问题，探讨解决的办法。

5) 根据工作开展情况，不断分析总结，及时改进完善。在绩效考核工作推进的过程中，我们对每个阶段都进行总结分析，汇总工作进展情况，查找存在的问题，对下一步的工作提出意见和建议，并结合实际工作进行调整和修正。

1、考核实施工作的推进过程存在困难

自3月份以来，随着绩效考核工作的推进，考核的实施已经由制度的建立、部门指标的设定、部门指标向岗位指标分解进行到日常考核的具体实施。根据3月26日给各部门考核员开会时下发的通知，要求各部门填报4月份工作计划、一季度完成情况和部门岗位指标分解情况，三项工作均规定了填报的时间，但三项工作的完成进度严重滞后，至今仍有未能完成的。4月底再次要求各部门填报本部门1-4月份完成情况，并要求各部门对本部门员工进行模拟的考核和评分。但该项工作也严重滞后，至今未能有效开展。

这种情况已经影响了绩效考核工作的正常推进。如今很快就面临半年考核兑现的过程中，如此滞后必然影响绩效工资发放，对整个的考核工作推进造成影响。

2、工作计划和工作完成情况的描述不具体，不明确

对于已完成填报的部门工作计划和工作完成情况，我们在整理汇总的过程发现，各部门填报的认真程度也不一致。多数部门进行了认真地填报，对工作的内容，完成时间，完成的程度或者工作成果均按照要求进行了具体的描述，但有的部门只非常简单的用“按要求进行”来概括。工作计划和工作完成情况填报简单将对下一步公司领导根据计划完成情况进行评分造成影响。

3、各部门在员工指标分解上，思路存在差异

1) 完全以部门指标作为岗位的指标，未根据具体岗位职责进行细分。

2) 岗位的考核指标与岗位职责不对称，部分岗位的考核指标是该岗位无法影响和左右的。

3) 部分岗位指标过多，重点不清晰，将来部门在日常的考核中会疲于执行。

4、考核必然会增加各部门的工作量，需要各部门的重视和配合由于各业务部门客观上存在业务工作繁忙的原因，绩效考核工作的推进也必然会增加各部门的工作量，我们在考核工作的推进上也是考虑尽量减少各部门的工作量，能简化的简化，能合并的合并，我们能统一做好的，就统一做好。

考核实施工作的推进缓慢，原因是多方面的。存在当前业务繁重、各部门人手紧缺、考核指标不够精简、指标口径存在歧义等问题（目前这些并非主要问题，因为各部门并没有就这些问题提出建议或要求，我们多次征求反馈时也没有部门提出类似问题），最主要的问题就是需要各部门给予足够的重视，需要各部门领导对现行的考核指标和制度进行认真的研究，有效的推进实施。作为一项重要的管理工作，在推进

的过程中必然会增加各部门的工作量，因此需要各部门给予足够的重视和积极配合，同时也需要各部门结合实际情况，对考核中存在的问题提出意见和建议，帮助该项工作的改进和提高，使该项工作更贴合实际。

5、部分指标数据的获取需要统一

在指标分解和模拟考核的过程中，部分指标的获取存在困难，或者是指标的口径需要统一，我们将配合营销部和财务部对这一部分指标作进一步的明确，并确定获取和核实指标数据的途径。

1、进一步强调绩效考核工作的重要性，给予高度重视。

3、进一步梳理绩效考核的指标内容和工作流程。按照“简单、实用、可操作”的目的逐步推进考核。

4、进行绩效考核知识和技能培训。下半年至少组织一次关于绩效考核的培训，提高考核主体的绩效沟通的知识和技能，避免考核常见的误区。

5、做好绩效考核工作的日常实施。

（1）对区域公司的考核

xx公司已经与各区域公司签订了企业负责人经营业绩责任书，确立了各区域公司的经营业绩指标。建议公司尽快出台区域公司考核的计分办法，让各公司明确努力的重点和方向。为了加强监督落实，提高管控能力，建议要求各区域公司填报上半年经营指标完成情况及分析，对之后于时间进度的考核指标，要制定切实可行的整改方案□xx公司要对各区域公司上半年经营业绩指标完成情况进行点评和通报。

制定并颁布与考核结果挂钩的工资总额管理办法、企业负责

人薪酬管理办法等奖惩制度。

(2) 对xx公司本部各部室及员工的考核

每月按照考核流程进行月度完成情况分析，结果进行反馈。半年度按照考核流程进行半年考核，结果进行反馈并应用于半年绩效工资兑现。

全年考核根据集团年终考核的时间安排，进行年终考核，结果进行反馈并应用于年终绩效工资兑现，并作为其他激励兑现的参考。

6、做好总结分析，实现改进和提高

季度、半年和年终进行考核工作的评估和分析，形成评估报告，对存在的问题提出改进建议。对各部门考核执行情况进行调研摸底，制定改进指导。结合总结分析的结果，制定下一周期的改进措施和实施计划。

总之，我们将按照由简单到精细的原则，持续推进，不断完善，扎扎实实做好考核的基础工作，努力使绩效考核成为提高企业整体绩效，促进企业战略目标实现的有效工具。

绩效工作总结英文说 绩效考核工作总结篇二

1. 20xx年10月将正恒公司人员档案从集团顺利转出并进行存档。
2. 同时完成成都银行工资卡开卡工作。办理人员批量开卡工作，共计17人。
3. 顺利完成8月-12月工资核算与发放。8月份5人计发33316元(应发);9月份9人计发37892.19元(应发);10月份17人计发66209.92元(应发);11月份18人计发70895.07元(应发);12

月份20人计发84855.32元(应发);共计69人次计发293168.5元(应发)。

1. 社会保险开户工作。

在公司领导及部门主管的支持与指导下, 经过与社保机构的积极沟通, 我公司于20xx年10月顺利完成养老开户, 11月完成医疗保险等开户工作。

2. 社会保险核算及缴纳工作

20xx年11月养老保险参保共3人计2244.76元;12月社会保险共7人计6960.26元;共计10人次9205.02元。 3. 社会保险增减及转移工作。

保险的转移、增减员等变动情况, 同时整理汇总每月符合社保缴纳人员名单并定时完成公司社会保险缴纳工作。截止12月, 共有10人已在公司参保。

12月: 2人签订劳动合同、1人签订保密协议; 共计: 19人签订劳动合同、4人签订保密协议。

完成营业人员行为规范制度、员工手册、员工转正流程的制定与修改工作;公司编制与架构、员工薪酬福利制度的修订及人事管理制度的起草与修订工作。

1. 按时完成新入职员工的oa账号申请, 协助员工使用oa操作系统。公司现所有在职员工均已正常使用oa系统。

2. 完成领导交办的其他临时性工作。

每一个好的员工都应对自己的工作内容认识清晰, 熟悉和熟练自己的工作。不但需要严谨细致的工作态度, 还应有较强的理论知识。但由于自己对商场这个行业的生疏及对整个工

作模块掌握不够全面，不能做到一丝不差，所以自己在工作过程中也有许多不足和缺点，出现了一些失误。但这些会让我更加努力的工作，谦虚谨慎的向别人学习，尽可能提高自己的工作能力，使自己在自己的岗位上发挥到最大的作用，更快更准确的完成自己的本职工作；和其他同事的人际关系也很重要，因为一个人的能力有限，每件事的成功都是靠集体的智慧，所以和同事们团结在一起才是成功完成领导交给的工作任务的前提，这一点不仅仅事工作，平时的生活中也事如此，所以团结其他同事不仅是个人的事也是一种工作的义务！

回顾过去，展望未来。对于过去得与失，我会吸取有利因素强化自己工作能力，把不利因素在自己以后工作中排除，不到半年的工作让我在成为一名合格职工道路上不断前进，我相信通过我的努力和同事的合作，以及领导们的指导，我会成为一名优秀员工，充分发挥我个人能力。也感谢领导给我这一个合适工作位置，让我能为公司做出自己该有贡献。我做得虽然还不够最好，但我相信在今后工作中，我还会继续不断努力下去，我相信，只要我在岗位上一天，我就会做出自己最大努力，将自己所有精力和能力用在工作上，相信自己一定能够做好！

绩效工作总结英文说 绩效考核工作总结篇三

20xx年绩效考核工作汇报材料 石山乡中心学校——李瑾庆

一、主要工作及取得的成绩

(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

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、民主管理的管理理念。

(二) 教育教学管理

1、教师专业发展

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。

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。五是以校刊《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。

违纪，言行缺陷的学生，坚持“晓之以理，导之以情”的教育原则，严禁任何人对违纪违规、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健工作，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

1.86%，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，

绩效工作总结英文说 绩效考核工作总结篇四

绩效考核内容主要包括教师德、能、勤、绩等方面。“德”的考核重点是教师为人师表、爱岗敬业、关爱学生、廉洁从教等情况；“能”的考核内容包括教育教学能力、科研能力等方面；“勤”的考核内容包括教育教学工作量、教学常规、出勤以及教师个人专业发展等方面德情况；“绩”的考核重在教育效果、教学效果、教研业绩等方面。

3、考核方案经教代会通过，方案实施有群众基础。

学校考核方案制定依据是《□xx市xx区义务教育学校绩效工资实施办法》和《□xx市xx区教育局关于义务教育学校教职工绩效考核工作的指导意见》，方案在广大教师充分讨论的基础上，形成初稿。然后召开学校领导班子会议，对初稿进行修改完善，形成初步方案。最后将方案经教代会讨论通过。因此，我们认为绩效方案实施有广泛的群众基础。

4、考核方案几经修改完善，凸显重点工作的考核。

在方案实施的过程中，我们不断完善、补充相关内容，使方案更成熟。_月，学校从强化教学常规，提高教学质量，落实安全责任等方面制定了《□xx小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与_月执行。_月学校从xx个方面修订完善班主任工作月考核方案和教师考勤工作制度。

1、对领导班子成员考核激励作用不够明显。

绩效方案实施五年来，学校领导班子绩效津贴标准较低，与班主任津贴相比由一定的差距。从年绩效分析表上可以看出中层与班主任绩效平均数每学期相差xx_元左右。这已经影响了中层班子积极性。建议教育局统一制定不低于班主任津贴的标准。

学校将期终综合考核结果分为优秀、合格和不合格，划分过于宽泛，不够体现出教师之间的实际绩效差别。例如同轨年级教学质量获得第一名的教师，绩效考核中因某种原因未获得优秀等次，在综合考评时与其他教师一样获得合格等次，那么这位教师实际教学绩效在同学科中未能体现。

3、对工作量的确定没有进行全面细致地量化。

现行绩效工资考核项目一般由几块构成：主要包括教师所带班的学生学业成绩、课时、教研情况、参加活动及获奖情况、出勤率、备课、作业批改及辅导等方面，但是不同学科之间、行政人员与教师之间、后勤与教师之间的工作量应该怎样换算颇有争议。虽然区局在宏观政策上出台了明确规定，但在具体落实过程中，并没有一个细化的标准。作为基层学校，不太好平衡，而且也会因各校所实行的方案侧重点不同造成同等条件的教师，却因在不同的学校任教，导致工资收入产生很大差别，这样反而不利于激励教师。

4、对教师绩效单项奖励的考核力度相对弱化。

在绩效单项奖励中，学校对教师教科研、辅导学生等方面考核力度相对薄弱。《xx镇中心小学教师参加或辅导竞赛获奖奖励细则》还是五年前制定的，其要求与奖励标准已不适应现代教育的需要。（如细则中明确教师辅导学生在各级各类报刊上发表文章奖励标准，每篇文章xx元。）

1、进一步推进人事制度改革、绩效工资改革。

区人社局、教育局编制核定学校用编，科学制定改革方案，学校具体组织实施，全力营造能者上，庸者让，不能干者靠边站的氛围，做到按劳取酬，按绩分配，真正破除不劳而获的现象。

2、促进学校平衡，体现社会公平。

财政上尽可能提高绩效发放标准，使绩效工资激励作用得以体现。区人社局、教育局要统一设定学校各类津补贴标准，以缩小学校间不合理的收入差距，更好地发挥绩效工资的激励功能。

本学期我校现有在职在岗专业技术教师xx人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位_人，一级教师岗位xx人，二级教师岗位xx人。学校对他们进行了不同专业技术岗位聘用，并与其签订岗位聘用合同。为充分调动教师积极性，建议上级主管部门在调研基础上及早实施《xx市xx区教育系统事业单位专业技术岗位设置及内部各等级岗位聘用条件(试行)》。

绩效工作总结英文说 绩效考核工作总结篇五

（一）开展前期调研

为确保绩效考核工作的顺利实施[]20xx年x月至x月，乡党委、政府组织相关人员深入站所、村组开展调研，就考核对象、考核内容、考核方式方法进行详细调查了解，通过调研，为制定方案打下坚实的基础。

（二）成立领导小组

为加强绩效考核工作的组织领导[]20xx年x月底，乡党委、政府成立了以党委书记任组长，乡长和党务副书记任副组长，涉及的站所长、纪检专干、工会主席、一般职工代表为成员的领导小组，并设立领导小组办公室在乡组织办，明确乡组织人事专干全权负责处理绩效考核工作的日常事务，确保了绩效考核工作的顺利推进。

（三）制定考核方案

在认真调研的基础上，乡党委、政府明确岗位分配和岗位职责，细化岗位指标[]20xx年x月x日及时召开动员大会，全面部

署绩效改革目的、意义和改革对象、改革内容。

20xx年x月x日制定了《x乡绩效改革实施方案》（讨论稿□□x月x日至x日，通过召开群众会、职工大会、党政班子会、党委会等形式，充分征求意见和建议，认真借鉴和采纳群众和职工所提的意见和建议，最后经全体干部职工三分之二以上人员同意后，自20xx年x月x日起实施。

x乡绩效考核方案明确规定：考核范围和对象为政府机关工作人员和参公管理人员（共x人），不含乡党委、人大、政府主要领导；事业单位人员暂不列入考核范围。考核资金来源为乡政府机关工作人员和参公管理人员（乡党委、人大、政府主要领导除外）在职在编干部职工随工资发放的工作性津贴按人均x元/月纳入考核资金；考核方式为按季度考核；考核方法以百分制考核（加分另计），按岗位职责划分为公共职责和具体岗位职责，并结合出勤和领导交办的工作完成情况，由乡考核组负责组织考核、兑薪，考核分每分值为x元，考核分低于80分以下视为不合格，不得领取考核资金。

（四）全面组织实施

20xx年x月起，乡党委、政府按照职工通过的《x乡绩效考核方案》，首先明确岗位及岗位职责，由职工自愿报名、组织考察、群众评议的方式来决定各自的岗位，当同一岗位出现x人以上来报名，采取竞争上岗位，对没有人报名的岗位由组织研究决定，对个别的岗位实现轮岗交流任职，全乡x个股级岗位全部调整充实了人员，做到人人有岗位、人人有职责。

20xx年x月x日至x日，乡领导小组对照实施方案逐人逐条进行了检查考核，并按照考核分值计算出个人的一季度绩效工资，通过公示后报县财政局发放绩效工资，一季度共兑现绩效工资x元，平均人均兑现x元，最高绩效工资x元，最低x元，绩效工资差距不大，主要原因是一季度很多指标的数据难于计

算，扣分和加分难度都很大。

一是考核指标难于细化量化，特别是工青妇等群团组织突出；

三是部分职工对用扣他本人津贴来考核有意见。

二是全面细化、量化指标，根据指标定分值、定工资；

三是加强痕迹管理。

建议：

二是县委、县人民政府能拿出一定的考核奖励资金，加大奖励的力度。

绩效工作总结英文说 绩效考核工作总结篇六

过去的一年我们克服困难，积极沟通，主要完成的工作有：考核组根据各部门实际情况制定各部门绩效考核表x份；制定考核计划安排表x份；共召开考核组专题会议x次；考核结束后形成相关报告xx份；对各部门日常工作情况进行督察共xx次；制定了各部门目标责任状并根据各部门工作重点制定年度重点工作；调整了测绘公司的工作方式，出台了新的工作机制；过去半年多的绩效考核工作在不断学习和实践中取得了一定成绩。

悉心研究，创新改进，合理制定各部门考核表

20xx年x月，考核组先后多次召开考核专题讨论会对各部门工作流程、日常业务和核心业务进行了重新调整[x月x日，董事长与各部门及下属公司签订了《工作目标任务责任状》，为绩效考核工作奠定了良好基础。考核组针对各部门提出的业务整改意见及时进行沟通，对符合要求的意见合理采纳，结合公司实际情况合理安排。经过仔细分析、讨论研究，考核

组重新修定各部门在20xx年的工作重点和权重，为公司9个部门及下属公司量身制定出年度考核表，并且对照去年做出了相应的调整：如物业公司的工作重点放到物业费收缴和业主满意率以及减少亏损方面，例如对垃圾清运过程费用过高的管理漏洞做了周密细致的调查处理，帮助物业公司建立了新的运输机制，每年可为公司节约资金约xx万元左右；建议项目管理部对珑湖工地外围进行封闭性管理提出相关意见；xx项目部的重点工作放在珑湖样板房、沿河景观及xx项目的其他施工材料方面，如对xx项目的外墙抹灰工艺粗糙，考核组提出了改进意见；将测绘公司的收费任务提高到xxx万元，x月份，改进测绘公司的“大锅饭”工作机制，实行计件工资，提高了对内部管理、测绘质量、服务态度、客户回访满意率等方面的要求，激励了员工的工作积极性，x月份，考核组按时验收德馨珑湖沿河景观带及样板房的精装修完成工作。

扎实工作、遵循公平公正，认真做好每个环节的考核任务

考核组每位成员都能够顾全大局、任劳任怨、全身心扑在考核工作上。有时候考核工作忙到中午吃饭还没有结束，我们坚持不搞形式主义，考核过程中，从学习笔记、出车记录、环境卫生到目标任务等，都根据考核表认真考核每项工作的完成情况，各个环节逐一落实，不放过每个细节。在扣分或者加分项目将原因告知各部门，让大家消除疑虑。在抽查过程中，遇到没有做好的工作我们更是慎之又慎，将存在的问题当面与各部门人员沟通，并做好相关笔记和照片采集工作。考核组每位人员都能够克服困难毫无怨言，尤其是到物业公司和xx项目部考核的时候，天气炎热，考核组坚持步行，到每个物业站和工地样板房进行实地考察，不放过每个卫生死角、绿化细节和安全隐患。

可以说，一年的绩效考核工作是公平公正的，是符合公司实际情况的，考核组成员的综合素质进一步得到提高。成绩的取得更要感谢董事长给予的正确指导和大力支持；感谢各部门

的积极配合。

绩效考核在我公司实行时间不长，我们一直也在不断学习和探索中，从中找到最适合于公司的考核办法。首先，在第一季度的考核中，我们发现自己的考察力度和抽查力度不够，比如有些部门在季度考核时无法收集到平时里完整的数据，个别项目评分标准不够明确，考核指标难于细化量化，这样造成在打分时衡量比较困难。发现问题后我们考核组及时解决问题，并且，给综合部日常工作扣分。在第二季度的考核工作中，由综合部牵头分别于四、五、六月先后多次对各部门日常工作的不定时抽查，并做好相关笔记，第三季度使抽查工作已经成为日常工作的一部分，发挥了较好的促进和激励作用。

其次，考核组成员对各部门专业知识了解不高，对一些检查工作没有衡量的标准，没有专业理论和实践经验做保证，所以在考核中会出现检查力度不深，问题定位不准确的情况。

1、继续发扬扎实肯干精神，学习新的方式方法做好与各部门间的沟通与引导工作，强化公司中层领导的绩效考核推行力度，完善绩效考核工作日常监督检查，全面细化、量化指标、严抓任务的时效性。

2、做好各部门间的团结工作，求同存异，完善自我，继续加大对各部门的抽查监督工作，对事不对人，不怕得罪人。一切为了公司的发展。借此机会，也要感谢各部门的谅解与配合。

总体来说□20xx年的考核工作取得了令人满意的成绩，在以后的绩效考核工作中，我们有信心有决心在公司董事会的领导下，及时收集职工意见和建议，相互沟通，做好解释、协调工作，使公司的绩效考核工作更上一层楼。

绩效工作总结英文说 绩效考核工作总结篇七

我校教师绩效考核方案正20xx年春学期开始制定，并于当年九月一日正式实施，教师绩效考核方案中考核项目主要是达标考核(占奖励性绩效工资60%)，单项考核(占奖励性绩效工资的15%)，期终综合考核(占奖励性绩效工资的25%)，实施五年来，总体运作情况良好，但也存在不足之处，先将学校绩效考核实施情况总结如下。

学校在制定绩效考核方案时根据多劳多得、优质优酬、效率优先、兼顾公平的原则重点强化教师工作绩效的考核，将绩效工资比重向一线教师、骨干教师、实绩显著教师倾斜，拉开差距，充分发挥绩效考核的激励作用。20xx年春学期绩效工资高低相差4600多元，秋学期绩效工资高低相差4200多元。

绩效考核内容主要包括教师德、能、勤、绩等方面。“德”的考核重点是教师为人师表、爱岗敬业、关爱学生、廉洁从教等情况；“能”的考核内容包括教育教学能力、科研能力等方面；“勤”的考核内容包括教育教学工作量、教学常规、出勤以及教师个人专业发展等方面德情况；“绩”的考核重在教育效果、教学效果、教研业绩等方面。

3、考核方案经教代会通过，方案实施有群众基础。

学校考核方案制定依据是《扬州市邗江区义务教育学校绩效工资实施办法》和《扬州市邗江区教育局关于义务教育学校教职工绩效考核工作的指导意见》，方案在广大教师充分讨论的基础上，形成初稿。然后召开学校领导班子会议，对初稿进行修改完善，形成初步方案。最后将方案经教代会讨论通过。因此，我们认为绩效方案实施有广泛的群众基础。

4、考核方案几经修改完善，凸显重点工作的考核。

在方案实施的过程中，我们不断完善、补充相关内容，使方

案更绩效考核工作总结成熟□20xx年10月，学校从强化教学常规，提高教学质量，落实安全责任等方面制定了《方巷小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与11月执行□20xx年2月学校从10个方面修订完善班主任工作月考核方案和教师考勤工作制度。

二、 存在问题及改进措施分析

1、对领导班子成员考核激励作用不够明显。

绩效方案实施五年来，学校领导班子绩效津贴标准较低，与班主任津贴相比由一定的差距。从20xx年绩效分析表上可以看出中层与班主任绩效平均数每学期相差430元左右。这已经影响了中层班子积极性。建议教育局统一制定不低于班主任津贴的标准。

学校将期终综合考核结果分为优秀、合格和不合格，划分过于宽泛，不够体现出教师之间的实际绩效差别。例如同轨年级教学质量获得第一名的教师，绩效考核中因某种原因未获得优秀等次，在综合考评时与其他教师一样获得合格等次，那么这位教师实际教学绩效在同学科中未能体现。

3、对工作量的确定没有进行全面细致地量化。

现行绩效工资考核项目一般由几块构成：主要包括教师所带班的学生学业成绩、课时、教研情况、参加活动及获奖情况、出勤率、备课、作业批改及辅导等方面，但是不同学科之间、行政人员与教师之间、后勤与教师之间的工作量应该怎样换算颇有争议。虽然区局在宏观政策上出台了明确规定，但在具体落实过程中，并没有一个细化的标准。作为基层学校，不太好平衡，而且也会因各校所实行的方案侧重点不同造成同等条件的教师，却因在不同的学校任教，导致工资收入产生很大差别，这样反而不利于激励教师。

4、对教师绩效单项奖励的考核力度相对弱化。

在绩效单项奖励中，学校对教师教科研、辅导学生等方面考核力度相对薄弱。《方巷镇中心小学教师参加或辅导竞赛获奖奖励细则》还是五年前制定的，其要求与奖励标准已不适应现代教育的需要。（如细则中明确教师辅导学生在各级各类报刊上发表文章奖励标准，每篇文章50元。）

三、学校建议

1、进一步推进人事制度改革、绩效工资改革。

区人社局、教育局编制核定学校用编，科学制定改革方案，学校具体组织实施，全力营造能者上，庸者让，不能干者靠边站的氛围，做到按劳取酬，按绩分配，真正破除不劳而获的现象。

2、促进学校平衡，体现社会公平。

财政上尽可能提高绩效发放标准，使绩效工资的激励作用得以体现。区人社局、教育局要统一设定学校各类津补贴标准，以缩小学校间不合理的收入差距，更好地发挥绩效工资的激励功能。

四、教师岗位设置和岗位聘用情况