

2023年集团公司年终绩效考核方案 年终绩效考核方案(模板8篇)

营销策划需要与其他相关部门紧密合作，共同推动营销目标的实现。如果你对调研方案的编写感到困惑，可以参考以下范文，为你的写作提供一些参考资料。

集团公司年终绩效考核方案篇一

一、

全面加强医院管理，建立以“病人为中心”和“以临床为重点”的医疗服务模式，进一步提高医院的社会效益和经济效益。

二、

组长：

副组长：

办公室：

成员：院办、医教部、护理部、经营部、人力资源部、财务部、医保办、客户服务部、后勤部及各临床医技科室主任、护士长。

医疗质量：主要由业务院长会同医教部、护理部、经营部监督考核，由医教部组织；

客户关系：主要由经营部、医教部、护理部、人力资源部、客户服务部监督考核，由经营部组织。

学习培养：主要由人力资源部、医教部、经营部、护理部等部门科室监督考核，由医教部组织。

三、

国家政府相关法规；医院各项管理制度（《深圳恒生医院规章制度汇编20xx》和会议精神；各部门岗位职责和 workflows；各部门责任目标和经营任务指标等。

四、

以医院下达的任务为标准，按照节余和亏损给予奖励与处罚。

（一）、临床科室：

工作数量（即住院部医师每人每月完成出院人数或总床日数，门诊医师完成的日诊人次数、收入院人数），门诊和住院业务收入等内容□20xx年业务收入总体目标2900万元，分解到各临床科室年度和季度目标，并按之实行考核和奖惩：

1、以门诊量和收入院人次为目标，全年年门诊量目标23200人次，全年收住院目标880人次，保持门住比超过3.8%。超出门诊量季度奖按4.5元/人次奖励，年度奖按7.5元/人次奖励，超出收住院人次季度奖按110元/人次，年终奖按185元/人次奖励。门住比如果不达标季度按差额每人110元扣罚，年度按每人185元扣罚，扣罚奖励金额到零为止。

2、科室奖励分配原则□a□单人科室全额奖励给个人，出勤不满按出勤比例发放□b□大科室：科主任30%，护士长10%，其他60%由科主任和护士长根据考勤和工作表现来分配给科室员工，如果科主任和护士长出勤不满奖励周期，按实际出勤发放部分奖金，其余转入科室员工分配。员工分配最好按个人系数，个人系数即是按个人职称职务而确定的分配基数。

3、各科室年度目标：妇产科878万元，外科475万元，内科290万元，儿科160万元，康复科145万元，五官科150万元，皮肤科40万元，口腔科35万元，肝病科30万元，体检中心200万元，泌尿男性科400万元，急诊科门诊量23200人次，收住院880人次。

4、各科室季度目标：

说明□a□门诊收入以门诊收费室实收金额计算；

c□结算单以当月25日前到帐的金额计算。

（二）、医技、行政后勤、职能部门的绩效工资分配系数为临床科室人均分配额的。此类部门人员绩效工资=临床科室人均分配额 0.8 *个人系数+质量考核结果。

质量考核总配分100分。当绩效考核结果100分时，绩效工资=财务指标*个人系数；当绩效考核结果大于或小于100分时，则会影响绩效工资分配，则绩效工资=财务指标*个人系数+质量考核结果。

《深圳恒生医院规章制度汇编20xx□》和本方案的奖惩相同，即1分=10元（或对应业绩所得100%，每扣1分即扣罚1%）；而《深圳恒生医院规章制度汇编20xx□》仅有奖罚款的条款除了实际奖罚款外，在绩效考核里不再奖罚分数。

当考核扣分超过该项配分额的，扣至当项配分额全完为止，不再涉及其他项。

1、坚决服从上级指示，服从领导安排，忠于职守。配分25分，否则扣25分；

2、遵守医院各项制度，遵循各项管理流程。配分25分，否则扣25分；

3、遵守行政纪律，按时上传下达，令行禁止。配分25分，否则扣25分；

4、及时圆满完成各项任务指标及临时任务。配分25分，否则扣25分。

5、对于执行中的先进部门科室或个人，另外给与奖励。

在医疗质量方面出现严重问题的，将根据客观事实和情节，除扣分外还可追究其它责任。

(2) 登记制度：清晰可查，可追溯，保存完好。否则每次扣10分；

(3) 会议活动：遵守晨会、周会等各种会议制度，并有记录可查。否则每次扣20分；

(4) 安全管理：科室及楼道的消防等应急设备设施完好，并能熟练操作。否则每次扣10分。

(5) 团结合作：科室内外关系融洽，协作良好，团队意识强。否则扣20分。

(6) 卫生秩序：整齐清洁，规范有序。否则扣10分

(7) 劳动纪律：遵守上班时间，遵守请假制度，遵守工作流程，按时完成各项工作任务。否则按相关制度处理，并每次加扣20分。

客户关系一是指医疗临床医技科室对病人服务全过程的质量，二是指行政后勤管理部门对医疗一线科室的支持与服务全过程的质量，也包括医院部门科室之间以及医院与外界的各种关系的融洽程度及状态。

(1) 仪表仪态：仪表端庄、服饰整洁，上班必须穿工作服并佩

带工牌。否则每次扣10分。

(2)服务态度：说话和蔼、举止文明，待人热情大方，努力为客户着想，尽量使客户满意。否则扣10分。

(3)服务技能：有良好的专业技能，能顺利地解决客户的需求。否则扣10分。

(4)服务及时：对上级、客户的需求凡是当时能解决的必须当时解决，不能当时解决的必须及时地解释清楚。对于有时间限制（约定）的，必须在限制（约定）的时间内完成。对于上级、客户没有明确时间概念的，可以在三个工作日内完成；比较复杂的事情可延至七个工作日完成，特别复杂的必须在15个工作日完成。在完成的过程中，有特殊原因不能按时完成的，要跟上级、客户说明。否则每次扣30分，情节严重的另外追究责任。

(5) 对于得到病人的感谢信、锦旗或其他形式表彰的，按规定另外给予奖励。

(6) 客户满意度调查合格率必须在85%以上。不足85%者每下降百分点按照绩效百分点相应扣除。若是接受病人红包礼请或者遭到病人、外界、内部投诉甚至医患纠纷的，将根据客观事实和情节，除扣分外还将追究其它责任。

1、绩效工资=业绩指标提成*个人系数+质量考核奖惩结果

2、如果医疗质量和客户关系项目中出现严重问题的，可以一票否决，即扣除全部绩效工资，并追究其他责任。

3、本考核方案一般针对科室，科室再行二级考核分配。各科室可在一定的原则下制定更细致的考核细则，但需要通过医院批准备案。

4、考核的形式主要是上级对下级、主管部门科室对从属部门科室。

6、年终考核则是在季考核的基础上全面综合，年终考核中的先进单位和个人另外给予奖励。

集团公司年终绩效考核方案篇二

坚持以“科学发展”和“生态优先、加速崛起、富民兴县”为主题主线，着力构建以经济发展、民生改善、社会和谐提高为重要资料，以“五大改革、五大发展、五大建设”为举措的乡镇综合目标考核体系，围绕县委、县政府20__年工作重点，全面推进“四个示范县”建设，结合正在开展的党的群众路线教育实践活动，制定乡镇综合目标分类考核办法。

一、考核组织机构

乡镇综合目标考核工作由县目标考核工作领导小组组织，县乡镇综合目标考核办公室具体承办。

二、考核类别

按照国家主体功能区建设要求，围绕空间规划和产业布局，结合20__-20__年度工业发展、招商引资、财政收入、项目建设以及农业发展情景，将全县乡镇分为三个考核类别。一类：天堂镇、温泉镇、来榜镇、河图镇、店前镇、白帽镇、菖蒲镇、莲云乡(以“区乡合一”体制参与部门绩效考核，乡镇综合目标考核只考核其一票否决事项和民生工程等资料，不参与乡镇考核排行)；二类：五河镇、黄尾镇、冶溪镇、响肠镇、毛尖山乡、中关乡、石关乡、姚河乡；三类：头陀镇、主簿镇、青天乡、包家乡、和平乡、古坊乡、田头乡、巍岭乡。三个类别乡镇在考核指标分值安排上各有侧重。

三、考核资料、权重设置

设总分100分，具体项目及权重如下：

(一)、经济发展(35分)

1、农业发展(一类乡镇3分，二类乡镇5分，三类乡镇6分)

2、工业发展(一类乡镇5分，二类乡镇4分，三类乡镇3.5分)

3、服务业发展(一类乡镇7分，二类、三类乡镇8分)

(1)服务业发展(一类乡镇2分，二类、三类乡镇3分)

(2)乡村旅游(2分)

(3)电子商务(3分)

4、招商引资(一类乡镇5分，二类、三类乡镇4分)

5、财政工作(一类乡镇6分，二类乡镇5分、三类乡镇4.5分)

(1)财政收入(一类乡镇5.5分，二类乡镇4.5分、三类乡镇4分)(任务完成90%，人均财政收入增长率、增长额各占5%)

(2)乡村债务(0.5分)

6、项目建设(一类乡镇5分，二类乡镇4分，三类乡镇3分)

7、扶贫开发(一类乡镇4分，二类乡镇5分，三类乡镇6分)

(二)、生态保护(25.5分)

1、林业建设及护林防火(3分)

2、水土坚持及防汛抗旱(3分)

- 3、环境保护(4分)
- 4、节能工作(0.5分)
- 5、文化资源保护与文化建设(2分)
- 6、礼貌创立(含三线三边环境整治)(5分)
- 7、完美乡村建设(5分)
- 8、违建整治与防控(1分)
- 9、耕地保护及地质灾害防治(2分)

(三)、社会事业(10分)

- 1、计划生育(5分)
- 2、民生工程(5分)

(四)、社会治理(21.5分)

- 1、平安建设(9.5分)
 - (1)食品安全(2分)
 - (2)安全生产(2分)
 - (3)综治维稳(3分)
 - (4)信访工作(2分)
 - (5)依法治理(0.5分)
- 2、执行力(5分)

(1) 为民服务全程代理(2分)

(2) 行政执行力(严格考勤执行请销假制度、编制“十三五”规划等)(3分)

3、综合评议(7分)

(1) 比学创(半年观摩评分)(2分)

(2) 县四套班子领导对各乡镇工作评议(5分)

(五) 党的建设(8分)

(1) 基层组织建设(2分)

(2) 党风廉政建设(2分)

(3) 宣传工作(2分)

(4) 武装工作(1分)

(5) 统战工作(1分)

县委、县政府部分“三重工作”月督查考核加分、扣分。

(六) 人口和计划生育、社会管理综合治理、环境保护和节能减排、安全生产和重大安全生产事故风险、党风廉政建设实行“一票否决”。

四、考核办法

根据县委“改善考评形式”的要求，本着解决多头考核、重复考核、繁琐考核等问题，简化考核程序，提高考核效率，20__年度乡镇综合目标考核不另行出台考核细则、不统一组织综合考核组考核，各考核成员单位原则上年终不组织

到乡镇的考核，对照本办法的评分标准，结合统计资料以及平时执法检查、工作督查、乡镇报送的佐证材料等供给考核结果(除扣分指标外，定量、定性指标要体现工作优劣，原则上每类单项最高分与最低分差距控制在5-20%;凡以比值计算得分的均对应三类乡镇分别计算)。

考核结果须经单位主要负责同志签字、加盖公章、呈送分管县领导审定后进行公示，于20__年1月上旬将公示后的考核结果报县考核办。县考核办结合“三重”工作督查、综合评议，对照考核办法汇总计算各乡镇综合分值，评出三类乡镇的综合得分前两名，报县目标考核工作领导小组审核后，提交县党政联席会议研究确定。

五、结果运用

1、依照综合目标考核结果确定每类乡镇第一名为一等奖、第二名为二等奖，由县委、县政府予以表彰，并分别发给奖金8万元、6万元。党政主要负责人分别按5000元、4500元予以奖励。

2、县委、县政府结合乡镇综合目标考核结果，对乡镇机关工作人员予以年度一次性奖励。乡镇综合目标考核平均奖励系数为1，获奖乡镇奖励系数为1.1，每类倒数第二位乡镇奖励系数为0.95，每类末位乡镇奖励系数为0.9(其中党政主要负责人系数为0.85)。

对综合目标考核获得奖励的，公务员年度考核优秀比例可按20%确定;综合目标考核结果作为乡镇领导班子成员提拔重用或组织调整的重要参考依据之一。根据《党政领导班子和领导干部综合考核评价办法(试行)》、《岳西县调整不适宜担任现职领导干部暂行办法》等规定，对连续两年考核为“末位”的乡镇，将对党政主要负责人采取组织措施，其班子成员一年内不提拔、不重用。