

# 乡镇绩效考核方案 员工绩效考核工作总结 (通用9篇)

方案在各个领域都有着重要的作用，无论是在个人生活中还是在组织管理中，都扮演着至关重要的角色。方案的制定需要考虑各种因素，包括资源的利用、时间的安排以及风险的评估等，以确保问题能够得到有效解决。下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 乡镇绩效考核方案篇一

为解决当前问题（体现当前优先级），提高全体员工的主动性，实现公司既定目标，公司提出了全面推进全体员工绩效管理的绩效管理方法。在公司高层管理人员的带领下，结合公司的管理目标，公司首先在公司中层管理人员中试行。现将年月日以来的试用绩效考核总结报告如下：

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。

## 2、绩效考核的制度设置

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。

## 乡镇绩效考核方案篇二

一年来，我镇严格按照党的群众路线活动要求，紧紧围绕县

委、县政府提出工作目标及相关精神，认真落实《20xx年x镇（场）绩效管理考评办法（试行）》的通知要求，建立健全相关制度，各项工作取得了长足的发展。现将20xx年绩效管理工作总结如下：

镇党委、政府对绩效评估工作高度重视，我镇成立了绩效评估工作领导小组。宣传、组织、纪检、妇联和有关工作目标及数据采集的责任单位为成员。领导小组下设办公室，对全镇的各村、办、所以及14个村委会进行绩效评估，促进党员干部转变工作作风，提高服务水平，做人民满意的公仆。

党委、政府按照细致、周密、有效的原则，结合我镇实际情况及时制定了《20xx年绩效评估工作方案》，在方案的实施中，做到“四个突出”：一是突出机制创新，按照县政府的要求，我镇进一步探索建立推进加强党员干部作风建设提高工作效能，更好服务发展的有效机制。二是突出工作衔接。在工作目标的制定中，注意与年初工作责任制相互衔接，注意与县政府对我镇绩效评估的工作要求相衔接，使整个方案更加符合我镇的要求，更加体现了工作实际。三是加强监督管理。结合“x村干部目标责任制”，加强对绩效评估过程的监督管理，严格规范考核程序，指标考核小组对考核中发现的问题要求进行整改，并进行全程跟踪，服务、督查组随时进行督查。这样确保了我镇年度工作任务的完成。四是突出绩效改进。绩效评估领导小组对各村、办、所以及14个村委会工作和服务情况进行检查，按工作完成情况打分，对工作不得力进度慢的进行通报，对存在的问题，给予追究责任，促进整改，推进工作。

我镇着眼于统一思想、营造声势，镇政府召开绩效评估动员大会，并制定具体实施方案，下发到各村、办、所，以及14个村委会，使全镇上下进一步形成共识，明确目标，明确责任，明确方法，确保我镇绩效评估工作的顺利开展。

我镇突出对年度绩效评估工作任务的分解，每项任务都有明

确的领导责任人、完成时限、分管领导、办事干部、责任人，将各项任务分别细化，以便打分量化考核。

按照年初确定的发展目标任务，我镇超额完成各项工作指标□20xx年，全镇年生产总值预计达到3亿元，固定资产投资4380万元，招商引资项目7700万元，人均纯收入10500元。

按照县政府招商引资工作会议精神的要求，结合我镇招商引资的实际□x完成牧业养殖项目4个和牲畜交易市场等建设项目。结合当地实际，“立足生态，发展牧业舍饲圈养”，促进牧业园区建设，全年吸引外资1000万元，新建牧业养殖园区4处。

一是x商x到x村新办养殖专业合作社一处，建标准化羊舍8栋投入资金300万元。

二是x村寒羊养殖园区，建羊舍4栋投入资金200万元；

三是引进项目资金新建x村寒羊养殖园区，建羊舍6栋投入300万元；

四是引进辽宁客商来x村新建育肥羊养殖园区一处，建羊舍4栋，投入资金200万元。牲畜交易市场建设吸引域外资金400万元，在x村新建牲畜交易市场一处。

一是调整农业种植结构，发展高效农业。先后引进玉米、谷子、辣椒、棉花、蓖麻等种植项目近10个，建立了14大产业基地，新建庭院经济示范屯1个，粮食作物种植面积26000公顷，粮食生产再上一个台阶，全年总产量达到9万吨。

二是加大了农业基础设施建设力度。在继完成了x□x村3万亩高标准农田项目建设任务的基础上，今年积极协调上级有关部门，争取到x□x村高标准农田建设项目，预计投入资金规模1500万元□20xx年开始动工。全年新打抗旱井104眼，新增

水浇地面积700公顷，实施节水增粮205个单元，面积34627亩，居全县第一位。今年新增农机用户170户，新增大型农机专业户8户，机械灭茬10.2万亩；深松整地作业4.5万亩，机械播种32.8万亩，机械收获17.4万亩，保护性耕作0.8万亩。

三是深入推进了农业现代化建设。采取置换、租赁、入股等方式，引导土地合理流转，走集约化、产业化、机械化发展路子，目前，已整合连片耕地130公顷，新建家庭农场一个。农村合作经济组织建设不断完善。全镇成立了近30个专业合作社，搭建了企业和农户的“桥梁”、“纽带”。

四是大力发展畜禽养殖。全镇羊存栏10万只，猪存栏4650头，牛存栏3450头，禽发展到35万只，重点建设养殖园区有冷家店冷长海育肥羊园区等养殖小区5个，牧业专业合作社31个，牲畜交易市场2处，鹌鹑养殖合作社1个。加大了疫情防治力度，全年没有发生一起重大疫情，防疫形势呈现良好状态。

五是生态环境进一步改善。今春，今年林地清收2000多公顷，全年完成造林面积432.4公顷，完成绿化村屯4个。健全了管护队伍，落实了管护责任，强化管护措施，确保了新栽树木成活率和保存率达到98%以上。

六是加大了村容村貌环境整治工作力度。一是全面加强村屯环境卫生整治，14个村建立环境卫生清理制度，每个屯都设立了保洁员，使全镇村屯环境有了较大改善。二是在继x村、x村、x村修建围墙后，今年x村投入资金60万元，新修围墙7.8公里，全年维修道路130公里，方便了群众出行。

人口与计生工作是我镇常抓不懈的工作。我镇对计划生育家庭特别扶助金发放到位率达到100%，符合条件的再生育夫妇实行出生缺陷干预到位率100%。计划生育政策符合率达94.7%，人口自然增长率2‰，国免任务70对，完成71对。

今年，全镇共劳务输出5539人次，农村劳动力转移3877人，

实现劳务收入4501万元。

通过民政救济帮扶，为全镇农村五保户110户，发放22万元；优抚对象32名，发放优抚金17.3万元，低保户1115户，发放低保补助177.95万元。

通过开展活动，全镇共结成帮扶对子121对，帮扶资金3万余元。

教育事业。今年通过企业垫付、财政拨款筹集资金1500万元，新建x小学，其中，教学楼建筑面积4600平方米，宿舍楼3700平方米，食堂800平方米。去年□x中学考入一中25人，升学率超过40%，居全县初中组之首，小升初在全县名列第二，我镇对教育事业的重视获得县委、县政府的肯定。

文化建设□20xx年我镇加大对文化基础设施的投入，新建文化广场3处。

安生生产。自我镇开展“平安x活动，实行安全生产网格化管理，各村、站办所每月19日上报安全报表，隐患排查落实到人，实行专人包保，形成了以制度管人管事。加大对社会治安管控，刑事发案率为零，群众对社会治安满意率达到98%，为人民的安居乐业保驾护航。

我们高度重视绩效评估结果的运用力度，增强导向作用，围绕评估中出现的问题，加大督促，加强整改，真正做到“以评促改、以评促进、以评促优”，扎实推进工作进展。

根据我镇绩效评估领导小组的结果对绩酬挂钩中存在的问题制定整改措施，做到认识到位、措施到位、责任到位、整改到位。并要求在整改中做到：以发展为主要标准，以群众满意度为依据，以机制创新解决难题能力为闪光点，鼓励创造性工作，提升办事效率，营造氛围，增进加强效能建设的共识和合力。

围绕目标工作进展情况，组织开展督促检查。要求各站、办、所、村委会上报目标任务完成情况，对目标任务未完成进度的，督促查找原因，采取有效措施，保证目标任务按时间进度完成。为促进项目工作落实，由党委、政府领导带队，对全镇项目工作情况进行专项督查，及时总结项目建设中的典型，推广经验，同时发现项目建设中的存在问题，采取有效措施，加快项目建设步伐。

建立激励约束机制，加大绩效评估结果应用力度，增强导向作用。绩效考评为优秀的给予通报表扬，工作人员年度考核定为优秀，对绩效评估后三名的通报批评，绩效评估结果作为党员、干部工作实绩的重要依据，并与干部使用、评先评优、物质奖励挂钩，对绩效突出的予以表彰和奖励。

总之20xx年我镇绩效评估工作在县政府的领导下取得了令人满意的成绩，通过绩酬挂钩这种措施增强了党员、干部为民办实事，办好事的工作意识，充分调动了党员、干部工作的积极性，增强了党员、干部的执政能力，推动了我镇经济的发展，实现了我镇经济又快又好的发展。

## 乡镇绩效考核方案篇三

绩效考核工作，为进一步提高绩效考核工作的科学化、合理化、制度化水平，促进绩效考核的规范化，我院按照《xx年公立医院绩效考核实施办法》，结合我院实际，认真组织、精心部署、扎实推动、认真实施，切实做到考核实施有章可循、有据可依，实现了绩效考核工作科学化、合理化运行。

### 一）、实施考核办法

一是实行公平、公开、公正原则。院务会对绩效考核实施办法进行了公开，并制定了《xx年绩效考核实施办法》，明确了各项工作的目标和任务，做到公平、公正原则。在实施考核办法时，将各项指标进行层层分解，责任到人，明确了各项

工作的责任人和责任人的工作要求，使考核实施更加公开、公正，使考核实施更加规范。

## 二）、实行绩效考核办法

我院按照省卫生厅和市医院绩效考核办法的要求，将各项指标纳入绩效考核的范围。我院实行绩效考核办法，对考核工作进行全面的安排。在考核办法中，将绩效考核与绩效年报挂钩，每年按计划完成绩效工资、绩效工资等的考核评审工作。通过考核，我院在医院各科室中实施绩效考核，各项指标进行公开，增强了绩效考核工作的透明度，提高了考核的透明度，促进了绩效考核的规范化。

## 二）、绩效评估

我院xx年医疗业务及工作效益分为药品、药剂、财务、设备、人才三个方面，各科室在工作中认真执行各项规章制度，做到按规定操作。为提高工作效率、确保工作质量提供了有力保证。

## 三）、卫生院绩效考评

为了进一步加强医院职工业务技术水平、提高工作质量，促进我院的医疗安全和业务收入稳定、持续的发展，我院今年对卫生院的考评工作进行了严格的自检自查，并对考核结果作出了严肃的处理。

### 一）、我院xx年度绩效考核的结果

通过自己的认真学习和严格管理，在考核中，不仅使我院医护人员的工作水平、医院服务质量、医疗安全和服务态度都上了一个新台阶。

### 二）、医院各科室绩效考核结果

为了加强医院各科室医疗质量的控制力度，提高工作效率，我院于xx年xx月xx日至xx月xx日对医务人员工作进行了绩效考评，我院各科室在考评结果中都是优异的，这样的考评激励了医务人员不断提高工作效率。

三）、在各科室考核结果的反馈和考核中，我们对医务人员的绩效工资进行了认真的评价，并对各科室的工作质量和工作安全进行了全面考察和考评。在各科室的考核结果中，科室都能够认真负责地进行了反馈和考评工作。各科室对各科室考核过程中出现的问题都能够认真地做好记录，能够及时地向院领导反映，能够将考评结果及时反馈给上级医务科。

四）、在各科室考核结果的反馈和考评中，我们对各科室的各项工作质量进行了认真的自检自查，能够将各科室反馈结果及时反馈给上级医务科和我们。

五）、医务科对各科室绩效工资的反馈和考核对象进行了细致的自查、自纠，能够及时地反馈给医务科和我们科室，我院能够及时地完善各项考评制度，提高医务人员的职业技能，促进我院的医疗安全和业务收入稳定发展。

#### 一）、医务人员职业道德

我院医疗质量的高低直接影响到患者的就医满意度。我院从今年xx月xx日至xx月xx日，我院共有21名医务人员职业道德不合格，我院没有一起职业错误事件发生。通过这次反馈和考核，全面地了解了医院职工的职业道德素质和遵守职业道德的行为规范。

#### 二）、医务人员的工

### 乡镇绩效考核方案篇四

我于20xx年xx月底进入公司，主要负责批发客户，三个月都

完成了销售任务。在这三个月里感谢办事处领导和同事的关心，能够让我顺当的熟识工作岗位，圆满完成销售任务。

我主要的工作就是服务经销商和客户，起着沟通与协调的作用。月初我的首要工作就是支配经销商排货打款；然后是按路途访问客户，运用分销政策和赠品加强分销；准时完成各项数据统计，做好月工作总结。

每月做好销售和开拓方案，抓住工作重点有目的有步骤的实施。班前班后做好工作预备和回顾，多和同事沟通，遇到解决不了的问题向领导请教。

了解客户的需求，主动提出在访问发觉隐蔽的问题。关注产品的陈设位置和价位(同竞争对手做比较)，有预见性地提出提高销量的建议。

客户就是市场，只要我们赢得客户就赢得市场。访问八步骤就是百事公司的精髓。从工作预备到访问结束都是最抱负的，我在工作中感到访问八步骤是一把金钥匙，可以打开每个客户的大门。

学习了公司的访问八步骤后我才发觉到一个客户那要做的其实有许多，其中的道理也得在实际工作中来体会。

- 1、在访问客户时不卑不亢，妥当处理客户提出的问题。对签有协议的客户严格根据条款执行，不足之处立刻调整，杜绝其侥幸心理。

- 2、培育自己的竞争意识。在访问客户时关注产品的陈设包括冷冻数pop等(包括同类竞争品牌)，要力争的位置。

- 3、加强自己的语言表达力量。在和客户沟通时预备好陈述的内容，力求条理清楚，言语简洁，通俗易懂。

在以后的工作中盼望连续得到大家的支持和关心，做好个人工作方案，为我们能把工作做的更好加油！

## 乡镇绩效考核方案篇五

（一）预算绩效管理组织机构不健全。我县虽成立了预算绩效评价中心，但与预算股两块牌子、一套人马，所以预算绩效管理职能仍由预算股承担，但由于近年来财政管理的科学化、精细化程度要求越来越高，预算股承担的工作任务越来越重，加之预算科仅有3名工作人员，已不能保证绩效管理工作的专业化进行。

（二）绩效管理制度还需健全，流程尚需优化。虽然制定了相关的管理办法及工作流程，但是目前处于探索推进的阶段，随着绩效管理工作的逐步深入，管理办法需要进一步完善，相关的管理制度也需健全。

（三）绩效理念有待进一步提高。一是各部门（单位）认识不到位。经过几年绩效管理工作的开展，各部门（单位）对绩效理念有了一定了解，但长期以来形成的“重分配、轻管理”的观念还没有彻底根除。一些部门认为资金使用只要合理合规就行，使用效益与己责任不大，因此对绩效管理工作重视不够。二是财政绩效管理者认识不到位。地方财政部门对预算绩效管理的职能定位还存在模糊认识，对绩效管理概念的认识停留在绩效评价阶段，在处理绩效管理与预算管理关系方面，存在认识不一致、甚至本末倒置的问题。

（四）技术支撑尚显乏力。预算绩效管理的指标体系、评价标准尚未完善，中介机构库、专家库尚未建立或不够规范，绩效评价质量有待提高。政府追求多元化的公共目标，很多内容难以量化，导致预算绩效管理指标很难设定，如何建立一套科学、完整的绩效管理信息系统，综合评价财政支出的经济效益、社会效益等，是当前开展绩效评价工作的难点。

（五）结果应用不够充分。受评价体系科学性、评价机制合理性的限制，形成的评价报告质量参差不齐，评价结果的科学性和公正性有待提高。绩效评价结果形成以后，大部分停留在反映情况和问题的层面，评价结果应用流于形式，没真正与规范预算管理、完善预算编制、加强部门管理以及提高财政资金使用效益有效衔接起来。

## 乡镇绩效考核方案篇六

俗话说：“活到老，学到老”，本学年，我能够自觉学习党报党刊上的文件精神，树立高尚的师德。通过学习，我能在各方面严格要求自己，努力地提高自己的师德修养，勇于解剖自己，分析自己，正视自己，提高自身素质。

### 二、教学工作方面

这学期，本人担任三年级语文和英语教学工作。在教学中，我能自觉做到教学态度认真，认真钻研新大纲、吃透教材，积极开拓教学思路，把一些先进的教学理论、科学的教学方法及先进现代教学手段灵活运用于课堂教学中，努力培养学生的合作交流、自主探究、勇于创新等能力，努力提高学生的语文素养。严格执行“日练周测单元过关月考”制度，用错题集来订正学生的错误。

在我所教的学科中，三一班的语文平均分：91.8。

三一班的英语平均分：95.5。

三二班的英语平均分：93.9。

在工作之余，我还认真总结教学经验，积极参加各种竞赛活动，在xx年秋期喻寺镇的教师技能大赛中获书法组第二名，青年教师优质课竞赛中获语文组第三名。在泸县小学英语教师技能大赛中获三等奖。

### 三、班主任工作：

担任班主任工作后我费尽心思，想尽办法，按照《小学生日常规则》进行班级管理，很抓安全、卫生、纪律。顺利地完成了学校交给的各项任务。经常找学生谈心，进行家访，做量的工作，使一些“问题”学生明白是非，知道了什么该做，什么不该做，使他们养成了良好的行为习惯，让学生有了良好的集体荣誉。其次加强班级板报的建设，营造良好的学习氛围，鼓励发扬先进。我在班后面的板报上，开创了“学习园地”和“雏鹰争章”栏目；定期评出优秀学生个人和小组，张贴在“雏鹰争章”板报上，以发扬先进；黑板报定期更换，内容形式要求出新，起到了很好的宣传教育的作用。最后设置班级小岗位，加强班级的常规管理，本学期我进行了很大的改革：首先是把班级工作分块，设置23个小岗位，每个同学根据个人实际情况自由认领，由班干部和班主任监督打分，作为学期末对同学进行评优和综评的依据。通过努力本年我班主要取得了以下成绩：在第十三届校园文化艺术节中，我班王友霞的绘画作品和张小英的书法作品获三年级组一等奖。文艺节目《快乐的天使》获中段组二等奖。在xx年春期运动会中，获得中段组团体第一名。在xx年春期六一广播操比赛中获得第四名。

作为一名教师，不仅需要努力地工作，更需要积极参加素质教育的实践，不断地学习，不断的更新教育理念，不断的提高自己，我将在以后的工作中再接再厉！

## 乡镇绩效考核方案篇七

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

### xxx人民医院2017年绩效考核工作总结

为深化我院医药卫生体制改革工作，检验改革成效，切实建立起维护公益性、调动积极性、保障可持续发展的县级公立医院

运行新机制：

## 一、加强组织领导，制定管理章程

根据《xxx2017年县级公立医院绩效考核办法》（荔医改办发〔2017〕5号）及《xxx医疗卫生“一体化”人财物管理制度改革方案（试行）》文件要求，我院领导高度重视，制定了《xxx医疗卫生北部集团管理章程》，明确了由县人民医院院长、副院长、集团下属的中心卫生院院长、社区卫生服务中心主任组成的县医疗卫生北部集团执委会，明确了工作职责、权利、义务，并下设办公室在县人民医院医改办，负责协调医疗集团内各医疗单位合作项目的开展，并负责医疗集团日常管理工作。同时，我院还制定了《xxx医疗卫生北部集团绩效工资分配方案》。

## 二、制定实施方案，落实考核标准。

为强化和细化医院管理，提高医疗护理质量，我院出台了《科室绩效考评细则》，以发挥奖金的激励机制作用，充分调动全院职工工作积极性，增强全员的服务意识、质量意识和成本意识为目标，明确了全院各职能科室考核细则、评分标准，促进医院良性发展。

## 三、改善服务流程，提高工作效率。

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

按照“程序最简、效率最快、时间最短、服务最优”的要求，简化就医环节，缩短医疗流程，提升工作效率，使就医流程井然有序、顺达通畅；开设急诊急救绿色通道，实行24小时急诊服务和检验检查结果限时报告制，门诊实行义务导医、导诊服务，确保患者就医方便、快捷。

## 四、加强医患沟通，改善服务态度。

针对部分医护人员服务意识不强、与患者沟通不到位的、服务态度生硬等问题，我们不断加强对职工的教育和培训，增强职工的服务意识，引导职工加强医患沟通。我院定期组织召开全院医师大会和护士大会，分析医院当前面临的形势和任务，要求全体医护人员牢固树立“以病人为中心”的理念，增强服务意识和责任意识，改善服务态度和服务方式，尊重每一位患者，多与患者进行讲技巧、知内容、会方法、有质量的沟通，赢得患者的信任和理解，缓解医患矛盾，建立和谐医患关系，提高患者满意度。鼓励大家在工作中要培养积德行善的欣慰感、救死扶伤的自豪感、为病人服务的幸福感、自我实现的成就感和多彩人生的快乐感。

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

本文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

医疗质量安全教育，定期组织医务人员开展医疗安全相关法律法规专题讲座培训，结合典型案例进行剖析，教育广大医务人员如何有效地防范医疗纠纷，保护患者和及其医务人员自身合法权益，提高医务人员法律意识、医疗安全意识和自我保护意识。

## 六、管理运行状况

（一）加强院务公开。针对新农合报销流程和比例、药品价格等热点问题，我院在门诊大厅和门诊收费处、住院收费处、新农合报销窗口等醒目位置，利用电子显示屏或展板对社会全面公示公开了药品、检查、收费项目和收费标准，门诊、急诊、住院、输液等就医流程。

（二）对口帮扶成效显著□20xx年，xxxx医院□xxxx医院共派驻xx名支医专家进驻我院开展帮扶工作，共涉及皮肤科、消

化内科、麻醉科、肾内科、神经内科、泌尿外科、消化内科、血管外科、耳鼻咽喉头颈外科等专业。支援专家帮扶我院开展了许多新技术新业务，如：前列腺电切术、经皮肾镜碎石取石术、静脉曲张微创治疗、肠镜检查等11个，大大提升了我院医疗技术水平。今年xxx医院无偿援助我院价值xxx万元的医疗设备，目前已到位的设备有纤维支气管镜、持续性血液净化系统、迈瑞监护仪、电子胆道镜，其余设备还在采购中，预计年底全部到位。

（三）强化人才培养。我院根据实际需要，选派了内科、本  
文档如对你有帮助，请帮忙下载支持！

胃镜室、儿科、骨科、妇产科、icu等科室xxxx名思想好、觉悟高、业务能力强的医务人员到对口帮扶医院进修学习，经过进修学习培训，使选派的医务人员技术迅速得到提高，进修人员学归来后均成为了科室业务骨干和学科带头人，有的还成为了科室出色的管理者。

xxx人民医院

20xxx年xxx月xxx日

## 乡镇绩效考核方案篇八

根据《中共关于做好全区事业单位工作人员20xx年度考核工作的通知》(xxx发[xx]x号)精神，我办结合工作实际，认真组织开展了20xx年度考核测评工作。现将我办考核测评工作情况总结如下：

我办高度重视考核工作，切实把考核工作作为加强干部教育、管理和监督，促进信息化队伍建设的重要内容，作为表彰先进、鼓励创新、鼓舞士气、激励奉献的有效措施，我办按照《关于做好全区事业单位工作人员20xx年度考核工作的通

知〔(xx发[xx]x号)文件精神，制定了实施意见，成立了考核领导小组，由分管办公室工作的副主任具体组织实施考核测评工作。

1□20xx年x月x日，召开全体工作人员大会，组织学习□x市x区组织部x市x区人事局关于做好全区事业单位工作人员20xx年度考核工作的通知》。对我办考核测评工作进行安排，发放《年度考核登记表》和《事业单位工作人员年度考核登记表》，对自己的学习和工作和职责进行认真回顾和总结，找准问题，明确奋斗方向，如实填写《登记表》。

2□20xx年x月x日，信息化办公室党支部组织全体人员开展了绩效考核专题会议。

一是领导班子成员进行述职，向大家汇报自己履行职责情况；

二是单位其他人员根据各自的责任分工自我剖析，认真总结工作中的成绩，同时查找了自己在工作、学习、生活中存在的不足，明确今后努力方向，认真写好个人总结材料，每位xx实事求是作出评议，单位参加评议率达100%。

三是充分开展群众评议，充分讨论每位xx20xx年各方面的表现，在提出优点的同时指出了不足之处，帮助xx明确努力方向，在工作中改正不足。

四是采用无记名投票的方式进行民主测评，推选出20xx年领导班子成员年度考核优秀等次一名、年度考核优秀等次一名。

五是召开信息化办公室考核领导小组考评会议，综合民主测评情况，提出考评等次意见。

《领导班子成员年度考核民主测评表》和□x区20xx年度考核民主测评表》填写完毕，现场进行统计，由单位综合科统计，

考核领导小组组长监督，民主评议测评结果当场公布。单位应到在编人员x名，实到x名，全部参加了测评□xxx经考核上报为优秀等次人选□xxx经考核确定为优秀等次，其余成员经考核全部确定为称职，无不称职或基本称职人员。并且将绩效考核结果在单位进行公示。

通过开展考核工作，使大家充分认识到了工作中的薄弱环节，提出了努力的方向，激励了斗志，促使全体人员提高综合素质，在今后的工作中发扬传统，恪尽职守，努力为我区的信息化建设贡献自己的力量。

## 乡镇绩效考核方案篇九

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□x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x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□x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。

绩效管理是现代人力资源管理的重要组成部分，而绩效考核评价又是绩效管理的最重要一环，这一点已形成共识。绩效考核评价是企业经营管理者改进工作的一个关键环节，是决定企业员工提升、奖酬的基础。正确的绩效考核评价，能激起员工努力工作的积极性，同是也为x银行吸引和留住优秀人才提供了保证。而在进行绩效考核评价时，要慎重地选取恰当方法，正确把握关键考核指标，对每位员工进行合理的考

核评价，使得人尽其才、才尽其用。建立切实可行的绩效考核评价体系主要应做好以下几个方面的工作：

1、加强宣传[x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x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x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x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[x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x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x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x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x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x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。

绩效考核评价方案应有两个主要的组成部分□x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x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x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x银行的市场定位。当顾客x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x银行及其竞争对手，因此x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x银行的整体绩效计划的业绩。下面的公式表明：若以x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x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% $\square$ 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 $\square$ 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 $\square$ 70% $\square$ x员工所属支行业绩 $\square$ 100% $\square$ x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 $\square$ x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 $\square$ x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 $\square$ x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。