

中医整改报告和整改措施(模板5篇)

随着社会不断地进步，报告使用的频率越来越高，报告具有语言陈述性的特点。写报告的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

中医整改报告和整改措施篇一

提高对绩效考核工作的认识，实现全员观念的转变：

在全体员工中大力宣传绩效考核的理念。首先，人力资源部在推行绩效考核时，根据绩效考核制度，要对绩效考核的发展、概念进行全员性宣传，使得绩效考核深入人心。其次，通过强化学习和培训的手段，使员工掌握绩效管理的基础知识，起到互相学习、沟通的作用。在理论学习结束之后，企业应该督促各主管在相应的部门中贯彻落实绩效管理思想，让员工认识绩效管理的真实目的，消除那些存于他们心中的疑虑，让员工参与其中，激发他们自我管理绩效的热情，这样才能在以后的实施和执行中获得员工最大的支持和参与。最后，绩效管理不仅仅是人力资源经理的职责，上至高层领导，下至基层员工在绩效管理推进过程中都应该承担相应的绩效管理责任，各级管理者应该把绩效管理作为其日常工作的一部分。同时为了确保在考核方案实施过程中考核的公正性和客观性，必须对承担主要考核职责的考核者进行培训，否则就容易出现诸如晕轮效应、趋中倾向、成见效应等倾向。在绩效考核工作具体实施过程中需要各级主管人员及考核主体必须具备的各项绩效考核技能，如确定工作目标的技能、制定科学的考核指标和标准技能、面谈的技能、修正目标的技能、评价的技能等进行培训。通过培训，使人本管理成为大家的共识，从而想方设法地发掘企业中蕴含的丰富的人力资源，达到考核的预期目的。

进行考核培训，首先，通过培训提高考核者对绩效考核重要程度的认知水平，从而加强其对考核工作的重视和投入。

其次，要指导考核者认真学习绩效考核的内容和各项考核标准，使其深刻了解整个考核结果。最后，要通过对考核者认真讲解各项考核指标的含义，使其把握对被考核者进行日常观察的关键点，从而提高其观察力与判断力。

此外，还要让考核者了解在绩效考核过程中容易出现的问题、可能带来的后果，以避免这些问题的发生。

尽量量化考核指标、完善考核标准古人云：“没有规矩，难成方圆”。在绩效考核中，应保证向所有的考核对象提供明确的工作绩效标准，完善企业的工作绩效评价系统，把员工能力与成果的定性考察与定量考核结合起来，建立客观明确的考核标准，定量考核，用数据说话，以理服人。员工绩效考核指标必须根据工作分析而设，即由员工岗位职责及岗位对员工的素质要求确定哪些是完成工作所必须的要素并且必须对各指标的标准有一个清晰的界定。

（1）量化考核指标

根据具体岗位，建立有针对性的、切实符合企业实际管理要求的指标体系，考核指标尽量以可量化的、可实际观察的为主，同时应尽量简洁，否则会加大考核组织者的工作负荷。作为中小型民营企业，对员工制定的考核指标体系可从以下三个方面考虑，即态度考核指标（服从性、协作性、积极性和态度）、能力考核指标（各种综合能力、业务知识和基本常识、体力、技能）、业绩考核指标（根据职位不同制定）。并且根据考核重点的不同，确定主要考核指标和辅助考核指标，既要突出重点，也要避免顾此失彼，主辅指标考核权重要合理，安排好恰当的比例与权重，在突出业绩的前提下兼顾对素质的要求。

(2) 完善考核标准

在描述绩效考核指标时，要用描述性的语言加以界定，将考核活动公开化，并通过制度规定下来，让所有员工明确企业的考核的标准。例如：描述基础职业素质中的“行为规范”指标的标准，“杰出”——在所有各方面的绩效都十分突出，并且比其他人的绩效优异；“很好”——工作绩效的大多方面明显超出职位的要求，工作绩效是高质量的，并且考核期间一贯如此；“好”——称职的和可信赖的工作绩效水平，达到了工作绩效的要求；“合格”——基本达到了工作绩效的要求；“不合格”——不称职的和不可信赖的工作绩效水平，没有达到了工作绩效的要求。并且要将这些标准量化成不同的分值、这样就会使考核者容易打分，很清晰地可以看到员工之间的差距在哪。并且对考评结果进行解释，便于对考核实施进行指导。

制定合理的考核周期：

绩效考核的周期不但与考核的目的有关，还与考核的指标有关，不同类型的绩效考核指标也需要不同的考核周期。企业还应该根据不同的考核指标来合理制定企业的考核周期。对于任务绩效的指标，企业可以设立较短的考核周期，例如一个月，或者一个季度。这样做的好处是：一方面，在较短的时间内，考核者对被考核者在某些方面的工作有着清晰的记录和印象，如果等到一年的年底再进行考核，恐怕就只能凭借主观的感觉了；另一方面，对工作及时进行评估和反馈，有利于及时地改进工作，避免把问题积攒到年底再来处理。对于员工在工作过程中的表现，则适合在相对较长的时间内进行考核，例如半年或一年，因为关于个人的行为、表现和素质的因素具有一定的隐蔽性和不可观察性，需要较长时间的考察才能得出结论，但是也应平时进行一些简单的行为记录作为考评时的依据。具体的实践中，中小企业的考核周期应该采用月度考核与年终考核相结合的方式。对于基层的员工，他们的工作绩效可以在比较短的时间内得到一个好或

者不好的评价结果，因此评价周期就可以相对短一些；而对于管理人员和专业技术人员，只有在比较长的时间内才能看到他们的工作绩效，因此对于他们的业绩考核的周期就应该相对长一些。

做好绩效考核工作，促进员工提高绩效。

- 1、管理高层方面，充分认识到考核的重要性，并对考核者进行充分授权和政策支持。
- 2、考核者方面，聘请专业人员对其进行相关培训，提高相关素质。
- 3、员工方面，让考核人员对其做好思想工作，使让正确的绩效管理理念深入企业全体员工。
- 4、绩效考核本身方面，制定合理的绩效考核指标和考核方式，设计正确的考核流程。及时对考核结果进行反馈，并对绩效进行改进。

提升公司内部效率：

通过细致的工作分析，能够在公司内部增加高附加值的工作，然后对于这样的工作采用竞争力的先进方法，强化有效的工作培训，改善工作质量，提升整体的生产力，扩大市场顾客群；减少低效益的工作，去掉不合理工作，删除不必要工作，清理重复工作，合并同性性质工作，降低资源消耗；创造整体性合成效益的工作：改善整体工作系统，减少内部消耗阻力，创造合成经营效益；利用外部资源优化效益的工作：利用供应商、社会机构和客户共同分担企业相关任务经验，提升整体经营效益。正是因为公司现有的工作分析做得不够全面细致，导致部门间和部门内部的工作划分不是特别清晰，以此造成基本薪酬的同质性，特别是生产部门的员工，由于工序的不同，所需消耗的体力劳动程度也不一样，加之环境等其

他条件，现有的基本薪酬较为不合理。只有结合完善的工作分析，有效的岗位评价，才能够制定出相对合理的基本薪酬体系，充分提升公司内部效率。

充分运用考核结果：

绩效考核的目的是在持续提升员工能力的基础上，使其持续的改进绩效，通过员工绩效的提升来推动企业绩效的提升，而大多数中小型民营企业在绩效考核工作结果具体运用上更多的是作为是扣减绩效工资。真正的有效的绩效考核结果的运用是偏向激励性和非处罚性的，所以绩效考核结果应该作为为人事决策提供信息和组织是否对员工进行培训的依据，根据绩效考核结果帮助员工制定职业生涯规划。具体表现在以下几方面：

（1）应用于员工的招聘和选拔。根据绩效考评的结果分析，确认采用何种指标和标准在招聘和选拔员工时使用，以便提高绩效的预测效度，提高招聘的质量并降低招聘成本。

（2）应用于企业的培训系统。通过考核使企业的管理人员能了解到不同部门、不同环节、不同员工有待于提到的具体方面，这样有的放矢的进行培训可以提高培训效果，降低培训成本。

（3）应用于报酬方案的分配与调整。绩效考核的结果为报酬的合理化提供决策的基础，可以使企业的报酬体系更加公平化、客观化，能够很好的发挥激励作用。以此可以对提薪的标准和提薪的方式进行设计，为有贡献的人追加奖金和福利待遇等。

（4）应用于员工的保留与辞退。每一个企业都会有正常比例的员工流动，绩效考核成为员工进行合理流动的一个衡量标准。通过绩效考核，将不适应企业发展的员工辞退，保证了员工队伍的工作效率和质量，同时引进新鲜血液为企业不断

发展提供人力资源方面的保证。

总之，企业在实施绩效考核时，出现不同问题在所难免，只有清楚地分析问题的根源，根据企业的实际情况有针对性地、及时准确地制定考核指标和明确的标准，建立科学的考核团队，采用适当的方法和技术手段，注重考核人员的培训，建立绩效考核结果的反馈面谈制度，充分运用考核结果才能把绩效考核做实做好，从而充分发挥绩效考核在提升企业核心竞争力的巨大作用，促进企业不断发展。

中医整改报告和整改措施篇二

20xx年，根据《连云港市公务员绩效考核办法(试行)》的通知，镇领导高度重视此项工作的开展，召开了专题会议进行安排和布署，成立了某某镇公务员绩效考核委员会专门负责此项工作开展，并根据考核办法拟定了我镇的《公务员绩效考核实施细则》。经过前一段时间的实践，取得了比较好的效果。

坚持“四个结合”，确保考核工作的全面提升：

一是日常考核与年终考核相结合。为避免出现岁尾年初各项评定工作齐上阵，“一票定胜负”从而产生考评结果随机性和不公正性的问题，某某镇党委政府强化了对日常工作的考核，平时考核通过日常工作的完成情况或半年考核的形式进行，为年度考核积累资料，提供依据。

二是部门考核与个人考核相结合。在公务员考核工作中，某某镇党委政府把对公务员的个人考核与部门的工作目标完成情况相挂钩。根据目标管理责任状，对全镇干部职工任务完成情况认真开展“回头看”只有所在部门圆满完成了年初工作目标，才能对该部门的公务员予以“优秀”等次评定，从而激发干部的团队精神和爱岗敬业精神。任务完成情况，岗位履职情况，使考核更有效。

度考核评议中，测评位于靠后的部门或个人，其部门和部门成员不予评先评优。

四是工作目标考核、工作评价与工作考勤相结合。在强化工作目标考核和工作评价基础上，把干部职工纪律和日常考勤也作为绩效考核的重要依据之一。在具体操作中，局班子制定了《工作纪律和日常考勤管理办法》，开展了指纹签到签退制度。确保了工作时间内人人在岗、各司其职，较好地体现了务实、勤政、高效的工作作风，也确保了各项工作目标的顺利完成和社会各界对党委政府的良好评价。

中医整改报告和整改措施篇三

绩效考核是人力资源中最具核心的工作资料之一，通过有效的绩效考核管理，能够正确反映被考核者的优长劣短，从而指导开展合理的员工工作及潜力评介。通过绩效考核设置的循序引导，实现部门与个人工作的优化与潜力提升。20xx年集团公司绩效考核工作全面开展，绩效考核工作在各部门的通力配合下，取得了较好的成绩。回顾上半年以来集团公司绩效考核工作，现总结如下：

1、绩效考核工作根据公司文件精神编制了《关于20xx年员工日常工作绩效考核规则的规定》，指导各部门依据规定编制本部门考核规则；月份又编制完成了《绩效考核管理制度》以使绩效考核更加规范，实现制度化；检查、监督各部门按照考核细则执行绩效考核，催交、收集各部门绩效考核汇总，完成各部门每月绩效考核状况的分析、总结及反馈工作。1—7月写出考核分析表49份，记录问题点120余条，针对其中存在的问题与相关部门沟通，及时解决。

上半年绩效工作开展以来，集团公司61个分厂、部门都已制定了贴合本部门实际状况的考核细则并执行；1—6月全厂绩效考核总额为2031359.2元，其中绩效总扣款1353713.1元，绩效总奖励677646.09元；随着绩效考核的推进，考核总额逐

月递增，考核率从2月份起呈上升态势，各月份具体考核状况见下表：

20xx年年初，人力资源部编制下发了《关于20xx年员工日常工作绩效考核规则的规定》，与去年相比，较大的变动有两点：

一是绩效工资所占比例的增大，由去年的岗位工资的20%变为岗位工资的100%；

二是考核方式的转变，由去年的只罚不奖变为奖罚结合；这两方面的变动使得公司绩效考核上升了新的台阶，极大地促进了员工用心性，每月绩效奖罚金额也稳步上涨。1月份绩效总扣款154897.1元，到7月份就到达了387079.8元，比1月份增加了1.5倍；1月份只有动力车间做了绩效奖励，随着各部门考核细则相继完善，越来越多部门实现了奖罚同步进行，到7月份公司61个分厂、部门均有奖有罚，奖励金额到达了313859元。

2、技术工种定级考试监督工作为了提高员工工作的技能和用心性，对于部分特殊工种进行技术工种分级，采取考试的方式进行分级，考试包括理论考试和实际操作考试，员工将为此用心学习，努力工作□20xx年上半年各类定级考试工626人，其中：总务部厨师52人，面点师7人；一建工程公司木工10人，瓦工3人，钢筋工42人，架子工7人，塔吊司机4人；二建工程公司木工5人，瓦工12人，钢筋工14人，塔吊司机4人；机电工程2/5公司电焊工240人，塑焊工35人，水暖工18人，车床工7人，电工166人。

3、优秀评选工作检查全厂优秀员工评选活动的开展状况，包括开展周期、评选标准、原始档案记录以及要求其妥善保存备查，同时收集上交优秀当选名单和评选结果。对优秀评选活动结果做出汇总，提出推荐改善意见，收集部分部门原始档案记录、每月各部门优秀员工评选名单；1—6月份共有68

个部门参与先进评选工作，其中20个部门参与评选出269个先进班组，个部门中评选出460位先进班长，个部门评选出50092368名先进个人。

4、班长民主测评上半年以来，联合企管部班建考核组通过民主测评及面谈的方式对公司见习三个月以上的123名班长进行综合潜力的考核，包括一建筑工程公司12名，二建筑工程公司12名，金属锰厂80名，镍铁厂19名班长进行民主测评工作，其中103人通过，20人不通过，通过率为83.7%。

5、工伤资金监督从1—7月份工伤借款共计217万元，其中天元锰业累计借款100万元，华夏特钢累计借款117万元。工伤治疗发生费用2157410元，其中使用中费用1142507.78元，已下账156717元，待医保中心赔付费用为858185.22元。

6、其它临时工作：人员招聘，为了满足生产的需求，先后去各乡镇，以及人才交流中心、大学召开专场招聘会，为公司招聘到300余名优秀人才；岗位调查，主要是对全厂所有生产岗位及后勤非生产岗位的工作资料、工作强度、工作环境等方面进行调查，使得岗位与薪资相匹配；中高层管理人员直系亲属统计，为促进公司各级管理人员廉洁自律，创造风清气正、任人唯贤的工作氛围，杜绝徇私舞弊行为，三月初统计全厂中高层管理人员及工程技术人员直系亲属在厂任职状况，并编制下发了《关于对公司中高层管理人员及在厂任职亲属信息公示的通知》；员工辞职原因调查，针对五月份超多员工辞职现象，通过下厂区、车间询问以及打电话访问等多种方式调查员工辞职原因，并分析调查结果，构成报告，并提出合理的改善意见。

1、各部门的绩效考核细则还没有完善，在日常考核当中并没有相应的细则来进行考核，还有个别部门在考核当中并没有按照人力资源部制定下发的《绩效考核管理制度》相关要求来进行考核，导致出现了考核汇总表不规范、奖罚原因不明确、不公平等现象。

2、一些部门对于公司下发的文件理解有偏差，导致考核出现了许多问题。具体表此刻：

对公司要求的考核率到达50%以上理解有误，认为是绩效扣罚人数占总人数的一半以上，而忽略了绩效奖励这一重要资料。在实际绩效开展过程中向员工传达了错误的考核思想和考核原则，使得员工对绩效考核制度产生了抵触心理，严重影响了员工工作的用心性和主动性。

没能真正了解公司开展绩效考核的用心好处和重要性，报以推诿应付的态度对待公司绩效考核工作的开展，没能客观、公正的对员工进行考核，使得考核的开展未能发挥用心好处。

3、执行力度不够□20xx年员工全部岗位工资作为绩效工资进行考核，旨在通过绩效考核约束员工不良行为，促进员工工作用心性。只有加大考核力度，才能发挥绩效考核的激励作用使员工更加努力工作，而一些部门考核执行力较差，未进行绩效考核或考核力度不够，如财务中心、贸易公司、法务部、外协部等。

1、个别部门考核细则需进一步完善；

2、绩效考核制度理解的偏差；

3、执行力度不够；通过与相关部门沟通、协作，在以后的工作中解决问题，弥补不足。

下半年着重加强以下几个方面工作：

1、在每月的考核中继续加强与各车间、部门的沟通与交流工作，勤于和善于与各岗位员工交流，广泛收集和听取问题、推荐，及时掌握员工思想动态，将各层考4/5核者与员工思想统一一齐来，共同提升自身素质和专业技能，努力工作未公司做出应有的贡献。每月及时催交各部门考核汇总，将考核中

存在的问题及时反馈给各部门车间；同时加大每月绩效检查工作的力度，对重点问题要严抓不放，直至车间、部门解决问题为止。继续协助各部门完善绩效考核细则，优化贴合各分厂、部门实际的内部分配方案，将绩效考核更深入的开展下去。

2、加强绩效考核的宣传工作，重点是绩效管理理念及其发挥的用心作用，使部门负责人及各级考核人员认识绩效考核的重要性，在考核过程中，将绩效作为提高部门管理的一种有效手段，而不是为了奖罚而考核。同时，加强员工绩效考核的宣传，让员工了解、参与、投入到公司绩效管理工作中，切实发挥绩效考核用心作用。

3、继续开展公司优秀评选工作，指导各部门开展优秀评选工作，重点对各部门优秀评选过程的监督，保证整个评选工作客观、公正、透明。做好各月度优秀评选结果的核对、信息录入和存档工作，确保数据的准确性，使年度优秀评选工作顺利完成。

4、做好本职工作的同时，用心参加部门培训，提升自我业务素质 and 贯彻公司执行力，服从领导安排，完成领导布置的其他临时工作，密切配合同事，团结协作，为部门和公司的荣誉努力奋斗。

中医整改报告和整改措施篇四

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[20xx-x发[-]2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》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2月10日，召开全体工作人员大会，组织学习《中共成都市温江区组织部成都市温江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》，要求每位同志按照要求对照检查，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2月16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，每位同志实事求是作出评议，单位参加评议率达100%。

三是充分开展群众评议，充分讨论每位同志20xx年各方面的表现，在提出优点的同时指出了不足之处，帮助同志明确努力方向，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《-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。李同志经考核上报为优秀等次人选，刘同志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。

中医整改报告和整改措施篇五

我校教师绩效考评工作，是根据上级相关文件精神，在已制定并在全体教师会议上通过的《刘寨小学教师绩效量化考核细则》的基础上进行的。对教师的考核情况坚持公开、公平、公正的原则，充分体现了考核工作的公开化、民主化，考核结果经公示无异议。先将本次考核工作作如下总结。

组长：赵军 副组长：刘彬

成员：刘洪林、刘金林、罗素兰、赵如阳、赵金海

本次绩效考核，是根据上级有关文件，结合本校实际，组织全体考核小组成员学习上级主管部门关于绩效工资实施文件，在充分领会文件精神的基础上，制定了符合我校实际情况的《刘寨小学教师绩效量化考核细则》。细则明确了本次绩效考评的指导思想、考评的范围、对象、考评的内容、考评的方法和要求及考评的时间跨度。学校给每位教职工下发了该实施细则，要求他们充分提出自己宝贵的意见，并把意见写在实施细则上，学校在综合意见的基础上，对实施意见进行修正。最后由学校领导班子组织教师对实施细则进行讨论，再次提出各自的意见，在充分体现绝大多数教职工意愿的基础上，进行修正，并最终讨论通过了该实施细则。

为了保证方案的有效实施，学校教师绩效考评领导小组，成员实行分工：

赵军：组织刘彬对教师教学工作、德育工作、班主任工作进行考核量化；魏伟对教师出勤进行量化；孙明印对班级后勤管理工作进行量化；邓铸对学校常规管理工作进行量化；校长对教职工师德工作进行量化。考核结果全部向全体受考评教师公示，全面征求教师们的意见，接受全体教师的监督，有异议者，允许保留个人意见。

本次绩效考评工作全乡教职工的教育教学工作起到了一定的促进作用。全校目前共有在编教师18人，校长县局考评，其余教师全部参加考评，考评结果合格率100%。没有不称职和基本称职的教师。考评下来，从全体教师的工作表现看，应该讲是促进了基层的教育工作，目前我校全体小学教师工作积极性较高，因为考核的结果，将是以后晋级评优的依据之一。

- 1、在教师教育教学绩效考评中，担任不同年级授课教师的工作成绩不好比较和考评，特别是教学成效这部分的考评更难操作。
- 2、在大力倡导素质教育的今天，在对待音、体、美、思品，社会与实践等科目时，是否与语数外同等对待，存在不同的看法。
- 3、近年来，由于交通和农村经济条件的改善，学生流失严重，尤其是质量好的生源，流失很大，这也直接影响到教师的教学效果，造成教师的绩效考评分值较低。建议上级主管部门在量化学校教育教学质量方面，应该尽力均衡农村学校和乡镇学校之间教育质量存在的差距，为教师们搭建一个同等竞争的平台。