

部门考核鉴定意见 部门年度考核鉴定意见 (优质5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？以下是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

部门考核鉴定意见篇一

xx同志自我单位工作以来能立足本职，刻苦学习，工作认真负责，认真完成各项工作任务，在实践中各项能力得到了进一步提升，工作经验得到了进一步丰富，个人综合素质得以提高，现就xx同志近三年工作情况鉴定如下：

思想上，该同志政治立场坚定，能坚持学习xxx理论、“三个代表”重要思想、科学发展和党的各项方针政策，具有共产主义远大理想和中国特色社会主义的坚定信心，在思想上、组织上、行动上始终与xxx保持一致。

学习上，该同志能够做到自加压力，认真学习，勤于思考，注重实效。坚持理论联系实际，积极参与党委组织的学习和各类培训活动，积极参加各种活动实践，不断提高自身素养。

作风上，该同志能够自觉遵守党纪国法和廉政准则的各项规定，自觉遵守我单位的各项规章制度，在工作中，严于律己，办事光明磊落，并能与单位同事和睦相处，交流融洽，善于取长补短，虚心好学，注重团队合作，做到了自重、自省、自警、自励。

总之，该同志综合素质较好，工作能力较强，政治表现良好，法纪观念充实，服从安排听从指挥，与同事友好相处。希望该同志能够继续加强学习，扎实工作，不断创新，通过实践

不断完善自我，相信会在今后的工作中取得出色的成绩。

部门考核鉴定意见篇二

xxx在本公司实习期间工作当真，勤奋好学，踏实肯干，体现出比较扎实的国际商务专业知识和技能基本功。努力协助指导老师的工作，从中学习运价业务知识，虚心好学，善于思索，能培养团队精神和人际沟通能力，遵守公司劳动纪律，与同事辑穆相处。在时间紧迫的情况下，加时加班完成任务，毫无怨言，展现出该校扎实的德育教育。能够将在学校所学的知识灵活应用到详细的工作中去，适应能力较强。同时，该学生能遵守我公司的各项规章制度，实习期间，未曾泛起过无端缺勤，迟到早退现象。

xx同道谦虚谨严，勤奋好学。注重理论和实践相结合，将大学所学的课堂知识能有效地运用于实际工作中，当真听取老同道的指导，对于别人提出的工作建议，()可以虚心听龠表现出较强的求知欲，并能够仔细观察、亲身体会、独立思考、综合分析，灵活运用自己的知识解决工作中碰到的实际难题。

xx同道积极主动，立场端正。实习期间，她主动要求到各部分了解学习，努力从多方面开拓自己的眼界。她先后去了财务治理科、招标办公室、计划财务部、人力资源部、办公室、法律事务部、设备治理科、法制办公室等主要业务部分。通过学习书面材料和与各部室职员的交流，她比较全面地了解了本单位科室的主要职能和重点工作，还协助完成了一些她力所能及的行政事务工作。这种积极主动的工作立场获得了各科室职员的一致好评。

部门考核鉴定意见篇三

一年来，本人在思想上严于律己，时时以一个人民教师的身份来约束自己，鞭策自己，热爱党，热爱人民，坚持党的教

育方针，忠诚党的教育事业。在工作中面向全体学生，教书育人，为人师表，重视学生的个性发展，重视激发学生的创造能力，培养学生德、智、体、美、劳全面发展。我还积极参加各种业务培训学习，努力提高自己的综合素质。服从领导安排，积极配合学校各种工作，按时完成学校安排的各项任务。

一、教育教学工作：

在学校教务的工作安排下，按照课程标准要求，认真专研教材，认真备课，把课标、教参与实际操作能力有机结合，按时完成了规定的教育教学任务，并确立“以学生为主体”，全面提高学生的知识和技能，切实落实培养学生的创新思维和创造能力，从而使学生在语文、数学基础知识、基本技能等方面的能力不断得到提高。

认真制定班级工作计划和撰写工作总结，积极参加学校组织的师德、校本教研、新课标、教育技术培训、科学发展观知识等培训学习，每次学习都能提前做好工作，做到学习、工作两不误。

此外，在教学中我非常注重与学生之间的情感交流，尊重学生的学习热情和认知能力，引导学生认识本民族文化，鼓励他们大胆探索和创新，并结合本民族文化内容进行文学创作，取得很好的效果。

二、其他方面：

在课余时间，我不断加强理论研究，撰写教育教学论文，还创建了个人博客和网校个人空间，把平时的教育工作、教学得失、听课感受、培训心得、教学困惑和生活随想等内容上传和网校同行交流分享、共同进步，还丰富了业余生活。

三、努力方向：

在新的一年里，我将以优秀同行为榜样，加强自身政治学习、业务锤炼，不断提高教育教学水平，为学校的发展作出更大的贡献。

部门考核鉴定意见篇四

到单位工作已经有三个月了，在过去的工作三个月里，有成功，有失败，有欢乐，也有苦恼。在领导及关怀与指导下，在各位同事的鼎力支持帮助下，我的工作能力有了很大的提高，现将3个月来的工作做一个自我评定。

1，对本职工作进一步加强深化理解，严格要求自己对安全第一，预防为主，综合治理为己要。

2，积极主动不放过可以学习的任何机会，对自己当前的严格可以使在工作中安全生产为首要。

3，时刻使自己保持清醒的头脑，去处理工作中的问题，对于不能解决的问题，及时与上级进行沟通从而解决当前问题。

4，认真仔细是自己每时每刻都需要注意的，把安全意识放在自己的心中，时刻牢记安全的重要性，从而使自己得到进步。

以上只是我工作中取得的一点成绩，这与单位的领导和同事们的帮助是分不开的。我始终坚信一句话“一根火柴再亮，也只有豆大的光。但倘若用一根火柴去点燃一堆火柴，则会熊熊燃烧”。我希望用我亮丽的青春，去点燃周围每个人的激情，感召激励着同事们一起为我们的事业奉献、进取、立功、建业。

部门考核鉴定意见篇五

摘要：本文在目标管理体系构建的基础上，建立起企业基层管理部门的绩效考核体系，为企业基层管理部门的绩效考核

提供方法和思路。

关键词：基层管理部门；目标管理；绩效考核

中图分类号□c29文献标识码□a 文章编号：

企业基层管理部门是企业发展的根基，是企业各项工作的落脚点。基层管理部门工作效果直接决定着企业战略目标的实现效果。如何实现基层管理部门目标及企业目标的统一，并把这些目标作为基层管理部门及基层管理部门成员绩效评估的标准，从而通过推动基层管理部门目标的实现，达到企业目标的实现，成为企业应该关注的重要问题之一。

一、企业基层管理部门目标管理体系的构建

通过专门设计的过程，将组织的整体目标逐级分解，转换为基层管理部门的分目标。从组织目标到经营单位目标，再到部门目标，最后到个人目标。在目标分解过程中，权、责、利三者已经明确，而且相互对称。这些目标方向一致，环环相扣，相互配合，形成协调统一的目标体系。企业基层管理部门目标管理体系构建功分为三个步骤：

1、目标的制定

基层管理部门的目标主要来源于两个方面：一是上级部门分解的目标。二是部门内部围绕公司要求自行制定的工作目标或学习发展目标。明确目标后，将目标进行分解至基层管理部门中的每个人。目标制定的具体方法如下：

1) 明确目标。在制定目标时应遵循smart原则，即目标必须是具体的、可衡量的，可以达到的，而且能够证明和观察的并规定截至期限。

2) 制定全面的工作目标。基层管理部门工作目标不仅包含岗

位工作目标外，还包含学习和发展目标；不仅包含上级部门分解的重要工作目标，还包含岗位职责上规定的其他工作目标，确保各项工作都应该有明确的目标和方向。

3) 将目标转为具体的工作计划。目标明确以后，就应该采取一定的工作措施和方法保证目标的实现。例如要达到招聘精准化的指标要求，就必须保证人力资源需求的准确性，就需要明确人员的岗位任职资格、要求以及岗位职责数的要求，这些都来源于科学合理的岗位说明书的制定。

4) 部门员工参与决策。

目标的实现最终要落实到员工，因此，应让员工参与决策，充分理解目标管理工作，提高员工对目标管理的认识，实现员工自我管理工作目标，充分调动员工的工作积极性和主动性。

2、目标的实施及控制

目标以及实现目标的计划确定以后，主管人员就应放手把权力交给下级成员，而自己去抓重点的综合性管理。完成目标主要靠执行者的自我控制。具体来说，目标实施及控制的方法如下：

一是将年度计划进行分解，制定月、周工作计划。月、周工作计划主要由基层管理部门成员个人进行制定，并与主管人员共同协商讨论，确定月、周工作计划的合理性，以防工作计划出现偏差，影响工作目标的实现。在制定月工作计划时，对工作计划进行分类。分为公司级计划、单位级计划、部门级计划及个人工作计划，可以用不同的标识来代表。

二是对工作进行总结及检查。工作总结主要包括：一是工作完成情况，明确是完成、未完成，对于未完成的工作，应该进行原因分析；二是对工作执行效果的评价。评价可以分为

满意、基本满意及不满意三种。对满意的工作进行经验或体会的总结，对不满意之处应进行深入的分析，提出解决的措施或改进方法。工作目标、计划及实施情况表见表1。

三是对影响目标的关键指标进行及时测量，提出预防和修正措施。除了对工作计划进行及时总结外。基层管理部门还应及时对目标指标进行测量。例如每月对员工入离职情况进行总结，将离职率与全年的目标进行对比，分析偏差的原因，提出纠正的工作计划或措施。采取pdca循环方法，持续改进和完善，确保工作目标和计划始终能够围绕这全面的工作目标开展和执行。

表1：工作目标、计划及实施情况表

二、基于目标管理的绩效考核体系构建

1、绩效考核的内容

绩效考核包括两大部分：一是业绩考核。业绩考核通常也称为业绩考评或“考绩”，是针对企业中每个职工所承担的工作，应用各种科学的定性和定量的方法，对职工行为的实际效果及其对企业的贡献或价值进行考核和评价。以业绩考核为导向的绩效考核方法主要有：业绩评定表法、目标管理法、关键绩效指标法、个人平衡计分卡等；二是行为考核。行为考核主要是以员工的行为作为考核的主要依据，评估的对象主要是行为。行为绩效考核方法主要有：关键时间法、行为观察比较法、360度绩效评估法等。

2、基于目标管理的绩效考核体系构建思路

无论是业绩考核还是行为考核，都有各自的优势和不足之处。业绩考核方法过分注重结果而忽视过程控制，行为考核方法观察到的工作行为具有较强的主观性。找到一种更合适的方法。笔者认为企业基层管理部门的绩效考核应该考虑以下几

点：

一是岗位的工作特点。绩效考核时，应该根据岗位的工作性质和内容选择合适的工作方法。企业基层管理部门的工作特点决定了其工作既有明确的目标，有量化和可衡量的指标，也有很多临时或突发性的工作，或者难以定量衡量的工作。为此，在考核时应该采取定性与定量考核相结合的方式。

二是部门主管的管理方式。每种考核方法都有各自的利弊，采取什么样的考核方法，还取决与部门主管的工作导向。放任型的主管注重关注结果，会倾向于采取关键指标考核法或目标管理法；集权型的主管人员注重过程的监控，更倾向于采取行为导向的绩效考核方式。

笔者认为，管理的最高境界是实行自我管理。对于基层管理岗位员工来说，目标管理应该是员工实现自我管理的一种较好的方法。那么，科学合理的绩效考核应该通过促进员工的目标管理，进而实现员工自我管理，同时对员工的工作业绩进行有效考核，并促进员工的自我提升和发展意识。

3、基于目标管理的绩效考核方法实践

结合目标管理体系以及基层管理部门的工作特点，并对各种考核方法进行分析，根据自身管理经验，笔者提出的基于目标管理的绩效考核方法如下：

1、绩效考核维度的设计

主要包括三个方面：

2) 工作业绩。包括：工作量情况、工作节点完成情况、工作执行效果三个方面。

3) 学习发展。包括持续改进及自我提升两方面内容。

2、考核权重的设计

考核权重为：个人目标管理占20%（目标及计划的制定情况、目标及计划的检查和总结情况各占10%）；工作业绩占60%（工作量情况、工作节点完成情况、工作执行效果各占20%）；学习发展占20%（持续改进及自我提升各占10%）。考核权重可以根据管理重点进行灵活调整。（见表2）

表2：绩效考核量表

3、考核评价结果

每项考核共分五档：优秀、良好、合格、需改进、不合格。对应的分值为：5、4、3、2、1；考核排名10%且综合得分高于（含）3的认定为优秀；综合得分低于1的认定为不合格。

此外，为了为考核提供一定的弹性，可以设置专项奖励或扣罚项，是指因取得突出成绩或重大失误等事项对相关人员进行专项奖励或扣罚。

参考文献：

[1]罗辉 孙宗亮，人力资源管理操作全案：人民邮电大学[m],2008

[2]张正堂. 人力资源管理活动与企业绩效的关系：人力资源管理效能中介效应的实证研究[j]. 经济科学，2006，（2）

注：文章内所有公式及图表请用pdf形式查看。