

2023年年度绩效考核结果报告 电厂年度 绩效考核自评报告(优秀5篇)

“报告”使用范围很广，按照上级部署或工作计划，每完成一项任务，一般都要向上级写报告，反映工作中的基本情况、工作中取得的经验教训、存在的问题以及今后工作设想等，以取得上级领导部门的指导。那么什么样的报告才是有效的呢？下面我就给大家讲一讲优秀的报告文章怎么写，我们一起来了解一下吧。

年度绩效考核结果报告篇一

我叫xxx□目前担任浙能萧山天然气热电联产工程项目经理，现将浙能萧山天然气热电联产工程项目部的相关情况以及本人对公司发展的几点建议报告如下：

1.1、工程概况

本工程为1台350mw级天然气机组及其配套工程，为省重点工程，系省政府及浙江省能源集团有限公司为缓解浙江省用电紧缺的局面而实施的抢建工程，我司负责施工冷却塔、循环水泵房、空压机房等区域工程，暂定合同价2735万，工期257天。

1.2、目前的施工状况

目前已顺利完成全部施工内容，并交付安装。本工程提前实现了省政府规定的机组并网发电的工期目标，创造了浙江省燃机电厂建设周期的新纪录，为省内其余抢建工程创造了好的开端，也得到了社会及政府的高度好评。因本工程为抢建工程，在保证安全级质量的前提下加快进度，所以现场安全及质量管理方面漏洞较多，现场文明施工方面做的还不够好，不过在项目全体职工的共同努力下，自开工到现在施工过程

中未出现大的质量、安全事故。由于完工时实际工程量比合同量要少，决算价达不到合同暂定价。

本项目工程款甲方按审核工作量的89%支付，扣5%的工程质保金、5%的竣工资料移交押金及1%的整体保卫、安全文明防护统筹金。目前已收到工程款2163万元，应收的工程质保金及资料押金分别为120万元。项目各班组除留置了合同约定的保修金以外，工人工资已基本支付。大宗材料如钢材、商品砼、填料等按合同约定比例付款，周转材料、支护、机械等受公司资金占用影响未能按合同约定支付。按计划付款过程中因公司资金占用存在延迟付款现象，长期在供应商中积累的信誉受到影响，致使有些材料需要现付。

目前施工任务已全部完成，正积极与甲方进行决算事宜。只要在后续的决算方面及赶工补偿方面多多争取，那么本项目应该是盈利的。目前萧山电厂项目已上交公司利费60万元。

在项目完成后，我积极反思项目过程中出现的问题，深刻认识到工程项目作为施工企业的成本中心和利润来源，项目经理担负着科学组织、精心施工、节约成本的艰巨任务。项目经理必须具备良好的组织理念，即团结、向上、公正、无私，在项目组织机构范围内，融入项目管理体系，职能、职责明确，每一位管理者积极配合，主动工作，共同完成项目施工、管理任务。按照质量、环境、职业健康安全三合一体系进行项目管理，依据集团公司的《工程项目管理手册》以及各项管理规定开展工作，在项目开工前制定《项目部岗位责任制》、《项目部奖惩细则》、《项目部纪律制度》等制度，坚持项目生产例会、安全例会制度、巡查制度；并在用制度约束人的管理同时，坚持“以人为本”的原则，注重每个项目成员的客观存在，善于发现其优势，扬长避短，合理安排。

在以后的工作中，还应注意以下几个问题：

3.1 成本控制

世界500强企业的发展历程表明，思想比资本更重要，而领先时代的经营思想是企业繁荣的先决条件。因此，加强成本管理，增强成本管理意识尤其重要。在成本控制的工作中首先应充分重视人的因素，增强每位员工参与成本管理的意识，教育和成本理念，使每位员工认识到成本管理的重要性及自己在成本管理中的义务和责任，采用激励机制，提高每位员工参与成本管理的积极性。

其次还要分别加强预决算、材料、财务等方面控制。

3.2安全管理

根据集团公司工程项目安全生产管理规定要求确立安全生产目标，建立安全生产责任制，对职工进行“三级安全教育”，编制施工用电、脚手架等专项施工方案，特殊工种必须持证上岗，建立每周安全例会制度和检查制度，定人、定时间、定措施对现场存在的安全隐患进行排除。

各施工班组均需与项目部签定安全协议，向施工项目做出安全保证。

积极配合公司在项目上开展安全生产周、铁网行动、安全生产月等活动，针对安全事故高发期，组织展开声势浩大的全民抓安全活动，营造出“人人讲安全，事事讲安全，时时讲安全”的氛围。真正形成一种强大的群众舆论监督氛围。

3.3质量管理

根据公司的工程项目质量管理规定，建立健全质量保证体系，确保工作和实体质量；从订货、采购、检查、验收、取样、试验等方面全面控制产品的质量，全面控制施工过程，重点控制工序质量，以“三合一”管理体系贯标表格规范工作质量，贯彻“以预防为主”的方针，实行质量责任终身制。

通过“六上墙、三工序”进行质量控制。每月项目部进行质量评比，对各班组的施工质量做出客观的评价，对质量优异的授予流动红旗和物质奖励。组织班组的骨干人员到其他兄弟工地参观学习，找出自身不足之处进行纠正。

3.4 施工现场管理

施工现场是企业外在的一面镜子、一个窗口。施工现场管理的好坏，从一个侧面体现着企业管理的好坏，从另一方面讲现场管理和安全管理是相辅相成的，现场管理搞不好安全管理工作也就一团糟，根据施工教训及经验必须从现场布局、临时设施、职工生活配套设施等方面做好现场管理工作。

4.1在决算审计过程中重点审核预算中施工图计算部分价值较高或占投资比例较大的分项工程量。如砖石结构、钢筋混凝土结构、钢结构等，认真审核工程预决算，剔除其中少算工程量、低套定额、低取费用、不切合实际的签证，使预决算真正体现工程实际造价；对工程变更进行有效控制，降低我方因工程变更而产生的费用风险。

4.2加紧技术资料的收集和整理，对不符合要求的资料及时整改，尽快完成竣工资料移交工作。

5.1 提倡建设学习型项目部

现代企业文化和科学发展观的根本基点和本质特征都是“以人为本”。在世界排名前100位的企业中，已有40%的企业正在建设“学习型组织”，很多城市乃至国家也在快速推进“学习型社会”建设。市场是千变万化的，不管我们做了多少种设想、计划，但惟有学习的能力是唯一能够长久适应市场的；项目管理是一个“边干边学”的过程、是个创新的过程，所以应全面开展创建学习型项目部的活动，深入推进学习型组织建设。

组织并鼓励管理人员之间进行技术交流，订阅项目管理和施工技术有关的报纸、杂志，扩展项目管理人员接触新技术、新知识的接触面，将学到的新技术合理的运用在实际施工中，并采用新的管理理念进行项目管理。

5.3对项目经理特别是年轻的项目经理进行固态的专业培训，提高项目经理的成本控制、签证办理、安全管理、质量管理、进度控制等思想意识水平。

年度绩效考核结果报告篇二

企业在制定发展规划、战略目标时，为了更好的完成这个目标需要把目标分阶段分解到各部门，最终落实到每一位员工身上，也就是说每个人都有任务。绩效考核就是对企业人员完成目标情况的一个跟踪、记录、考评。注意绩效考核的时效关系，绩效考核是对被考核主体过去进行评价并对其将来产生影响。

员工绩效考核实施方案主要包含员工绩效考核程序、员工绩效考核方法设计、员工绩效考核和培训、员工绩效考核与绩效管理、员工绩效考核与晋升方案、员工绩效考核培训讲座、中高层员工绩效考核表等等。

一、绩效考核目的

- 1、加强和提升员工的工作绩效和公司绩效，保证公司经营目标的实现。
- 2、检查员工对工作岗位的适应性和胜任性，公开评价工作效果及其价值，为改进工作和调整工作提供依据。
- 3、建立工作信息的反馈通道和与员工的沟通渠道。
- 4、为激励员工的工作绩效，发掘优秀人才，以此作为奖惩、

提升的依据，

促进员工的升迁、赏罚的公平合理。。

二、绩效考核原则

1、一致性--在一段连续时间之内，考核内容和标准不能有大的变化，

至少应保持一年内考核的方法具有一致性。

2、客观性--考核要客观地反映员工的实际情况。

3、公平性--对于同一岗位的员工使用相同的考核标准。

4、公开性--员工应知道自己的详细考核结果。

三、绩效考核形式

1、考核时，要按部门、按职务、按职责分类进行考核，以达到良好的考核目的。

2、每位员工都要有一本工作日志，记录每天工作的主要事件及数量，并以此作为考核的依据，清晰明了地反映工作表现。

3、考核时，考核者与被考核者要进行面对面的沟通。面谈时，考核者要总结被考核者在考核期内的的工作表现，被考核者要清楚他的总结与评价。面谈结束时，双方要制定改进的方法和发展规划等。

4、中层管理以下人员的考核，采取上级考核综合评定的方法，并以此为基础给出综合评定。

5、高层管理人员的考核，采取自我述职报告和上级考核综合评定的方法，并以此为基础给出综合评定。

四、绩效考核要求

(一)员工的考核应以其在被考核期间的工作为依据，考核者对所属员工的平时工作成绩应随时记录和严密考核。

(二)考核者要对被考核者的平时工作表现要有充分了解，明确被考核者的责任内容和标准，应收集各种数据、资料及相关部门的日常反映等，确保考核结果的准确性，使被考核者心服口服。

(三)考核者要以公平、公正的立场进行考核。考核时要认真、细致、事实求是，不可只凭主观感觉或印象等方式来考核，确保考核结果的客观性和公平性。

(四)考核面谈时考核双方都要注重坦诚交谈，立足于员工的长远进步及发展，弥补工作中的短处，发扬工作中的长处。

(五)主张员工个人能力提高的速度和幅度的考核思想，充分调动员工的积极性，提高工作效率。

(六)提倡设计“个性化考核指标”进行绩效考核。

(七)不可过分重视在考核前刚完成的特别成绩。

(八)考核成绩将直接影响到员工的待遇与职位，故考核时应力求公平与客观。考核评语要注意措词及评价。

(九)在绩效考核时，不要对同一人就全部的考核评分同时加以评分，而必须就同一项目对全体被考核人进行评分，于全体被考核人评分完之后再进行下一个项目的评分。同时，每一项目的成绩分布情形，应考虑考绩正常分布比率，其比率相差太高时，请复核人员酌情加以调整。

一、考核的目的和用途

绩效考核(以下简称“考核”)是指用系统的方法、原理,评定、测量员工在职务上的工作行为和工作效果。

1、考核的最终目的是改善员工的工作表现,以达到企业的经营目标,并提高员工的满意程度和未来的成就感。

2、考核的结果主要用于工作反馈、薪酬管理、职务调整和工作改进。

二、考核的原则

一、“三公”原则

公平:考核标准公平合理,人人都能平等竞争。

公开:考核实行公开监督,人人掌握考核办法。

公正:考核做到公正客观,考核结果必须准确。

二、“四严”原则

严格考核标准:即考核要素的标准必须明确、具体、客观、合理。

严格考核方法:即考核的形式和方法必须符合科学、严谨的要求。

严格考试制度:即考核的流程和考核的准则要严格,使考核工作有法可依、有章可循。

严肃考核态度:即考核的思想要端正,态度要认真,反对好人主义和不负责任的态度。

三、考核的内容

考核的内容分为业绩考核、工作态度考核二部分。绩效考核成绩为这个二部分考核成绩总和。

(一)、业绩考核

所谓业绩考核是对每位员工在担当岗位工作、完成工作任务方面进行的考核。其中岗位工作的范围为该岗位职责说明书中描述的工作内容。对岗位工作的考核包括工作效率和工作质量两方面。

(二)工作态度考核

态度考核是对工作态度和工作热情的评价，具体包括本职工作内的日常工作、职业道德、协作精神、工作积极性、责任感等。根据员工工作态度及协作等进行相应的奖惩计分。

具体内容及评价标准如下：

- 1、无故迟到、早退15分钟扣除1分，30分钟以上2分。无故旷工或私自调休一天扣除5分。
- 2、办公室大声喧哗，造成投诉扣除1分。上班时间内不配戴工作牌和不按规定穿工作服的扣除1分。
- 3、未能正确服从工作指示引起的工作失误或不服领导工作安排，视情况扣除1-5分。
- 4、无正当理由、无事先预告的情况下手机关机、停机扣除1分。

年度绩效考核结果报告篇三

为全面客观、公正、准确评价教师的教育教学工作绩效，充分发挥工资分配的激励导向作用，构建重实绩、重贡献、重

责任的分配激励机制，充分调动广大教师的积极性、创造性。根据晋江市教育局晋教人(20xx)73号文及《晋江市机关事业单位工作人员绩效考核实施》(晋委办[20xx]166号)文的精神，学校制定了《港塔小学教师绩效考核实施方案(征求意见稿)》，并依据方案对教师进行绩效考核，现将阶段工作及存在问题作如下小结：

一、民主制定方案

1、教师绩效考核实施方案的制定

2、考核内容

教职工绩效考核的主要内容为职业道德规范占15分，工作量占25分，出勤占10分，履行教育教学岗位职责占35分，工作实效占15分及附加项(没上限)，以总得分进行评定，比例则按照上级部门的绩数而定。

二、考核的程序与运行

1、考核

为了保证方案的有效运行，学校成立了教师绩效考核考评小组且进行明确的工作分工。考评时间分别在每年1月、4月、7月、10月。(1)4月、10月的考核内容为职业道德规范、工作量、出勤、履行教育教学岗位职责及附加项。(2)1月、7月为每学期结束月，故在原有的基础上增添工作实效。由学校考核领导小组在规定时间内对教师进行综合测评。考核结果确定后，及时向被考核人反馈。

2、公示

考核结果确定后，将考核结果公示一周，以提高考核的公信力。

三、面临问题和今后工作

尽管我校绩效考核工作已深入开展，但任然存在不少问题：

- 1、个别教师对绩效考核意识不强，加上绩效考核中绩效奖差额不大，尚不能很好地调动其工作积极性。
- 2、学校流动性较大，特别是优生的流失，学校在教学质量考评方面没能找到更好的平衡点。
- 3、各年级师生比不平衡，学区比赛多集中在高年段，造成年级与年级之间，教师与教师之间教师绩效考核有一定不平等。

下一步工作打算：

- 1、继续完善和实施意见绩效工资考核办法
- 2、进一步加强对学校领导和教职工的管理与考核。

年度绩效考核结果报告篇四

一、年度目标任务完成情况概述。

今年以来，在区委、区政府的正确领导下，区财政局以贯彻落实党的十九大精神为核心，坚持促发展为第一要务，围绕中心，服务大局，主动适应新形势，深化财政服务+改革，确保全面完成各项目标任务。

在落实区委区政府重点工作方面，全力推进“区镇财权事权管理体制改革”和“真金白银降成本”两大重点项目，完成率均为100%。

在落实主要职能重点工作方面：完成一般公共预算收入、民

生支出、人均文化支出、八项支出等上级考核目标任务。

在协办项目方面：积极配合牵头部门推进项目实施，严格按进度完成资金拨付任务。

二、目标任务完成效果及佐证材料质量的自评。

（一）本年主要目标任务完成效果显著：

1、完成推进区镇财权事权管理体制改革。今年推行新一轮镇街财政体制改革，进一步优化财权、事权关系，充分调动各镇（街）

2、把真金白银降成本落到实处。落实积极的财政政策，依法兑现税收优惠政策，**年，通过推行“降成本行动计划”共降低企业成本35.2亿元，有效激发市场活力。

3、财税收入结出新成果，奋力实现“双百亿”。**年，实现一般公共预算收入54.38亿元，可比增长15.25%，增幅位列全市五区第一，超额完成市对我区54.26亿元的收入考核任务；税收收入占一般公共预算收入比重为79.14%，位列五区第一，财税收入呈现质量并举的态势。全年财税三级库收入263亿元，地方财政总收入（包含一般公共预算收入、政府基金预算收入及上级补助收入）达到200亿元，实现财税总收入、地方财政总收入“双百亿”，为我区经济社会各项事业发展提供坚实的财政保障。

4、民生福祉实现新提升，全力完成“两项任务”。积极争取上级支持，不断优化财政支出结构，重点保障各项民生和重点项目支出，促进社会和谐稳定。全年民生类支出完成35.88亿元，占一般公共预算支出的六成以上，其中人均文化支出达到225元/人，完成上级考核目标。**年，我区八项支出完成48.05亿元，同比增长20.03%，超额完成区政府下达的增长17%即46.8亿元的支出任务。民生支出的增长切实解决了涉

及群众利益的民生问题，进一步提升人民群众的获得感和幸福感。

（二）佐证材料充分有力。佐证材料包括：相关政策性总领文件、相关行业专业文件、本局出台政策文件、制度、工作方案、通知、调研培训以及宣传贯彻落实情况活动图文简报、工作情况进度表等一系列有力佐证。

三、存在主要问题及原因分析。

今年财政工作亮点纷呈，成效显著，但也存在亟待解决的问题：在增收乏力与减收加大的双重考验下，财政组织收入工作有待强化和细化；财政资金需求加大，财政收支矛盾突出，财政支出的效率和效益有待提升；财政监督和改革有待进一步深化等。对此，我们将审慎对待，采取更加有力的措施切实加以解决。

四、主要工作亮点和改革创新成效。

今年以来，区财政局攻坚克难，锐意改革，顺利推进“四项改革”，不断提升财政理财服务质效。

一是推行新一轮镇街财政体制改革，进一步优化财权、事权关系，充分调动各镇（街）发展经济、培育财源的积极性，出台镇（街）财政管理体制配套文件，充分释放基层活力。

二是政务服务新格局。今年7月1日起全面放开建设工程投资评审中介服务市场，实施“公开备案选聘制、优质服务承诺制、网上动态监管制、大额工程双审制、多源绩效考核制、违约处罚退出制”6项机制，迈出优化政务服务改革的第一步。截止目前累计受理预、结、决算审核198项，涉及金额7.19亿元，推进区级财政工程造价咨询中介机构选取更加公平、公正和公开，切实提升了建设工程投资评审的质效，为三水

区“放管服”改革提供了“财政经验”。

三是办文优化新提速。坚持以问题为导向，全面排查和剖析影响办文效率的重点难点，通过采取建立公文督办制度、清单对接告知制度、办文延期申请制度，压缩审批层级和审批时限、优化审批流程和办文系统功能等十大举措，下半年共办理来文951份（不含传阅件），实现平均办文时间由原来的10.7天缩减为5.4天，提速接近50%。

四是大数据建设有了新进展。自主研发“经济智能分析平台”，以“综合治税平台”数据为蓝本，利用交互式地图、多维化图的方式直观展现区内主要经济数据，具备重点企业税收分析、镇街土地房产交易信息分析等七大分析模块，为我市经济建设决策提供更科学的数据支撑。

年度绩效考核结果报告篇五

为全面客观、公正、准确评价教师的教育教学工作绩效，充分发挥工资分配的激励导向作用，构建重实绩、重贡献、重责任的分配激励机制，充分调动广大教师的积极性、创造性。根据xx市教育局晋教人(2011)73号文及《xx市机关事业单位工作人员绩效考核实施》(晋委办[2011]166号)文的精神，学校制定了《港塔小学教师绩效考核实施方案(征求意见稿)》，并依据方案对教师进行绩效考核，现将阶段工作及存在问题作如下小结：

工作及存在问题作如下小结：

一、民主制定方案

1、教师绩效考核实施方案的制定

2、考核内容

教职工绩效考核的主要内容为职业道德规范占15分，工作量占25分，出勤占10分，履行教育教学岗位职责占35分，工作实效占15分及附加项(没上限)，以总得分进行评定，比例则按照上级部门的绩数而定。

二、考核的程序与运行

1、考核

为了保证方案的有效运行，学校成立了教师绩效考核考评小组且进行明确的工作分工。考评时间分别在每年1月、4月、7月、10月。(1)4月、10月的考核内容为职业道德规范、工作量、出勤、履行教育教学岗位职责及附加项。(2)1月、7月为每学期结束月，故在原有的基础上增添工作实效。由学校考核领导小组在规定时间内对教师进行综合测评。考核结果确定后，及时向被考核人反馈。

2、公示

考核结果确定后，将考核结果公示一周，以提高考核的公信力。

三、面临的问题和今后工作

尽管我校绩效考核工作已深入开展，但任然存在不少问题：

1、个别教师对绩效考核意识不强，加上绩效考核中绩效奖差额不大，尚不能很好地调动其工作积极性。

2、学校流动性较大，特别是优生的流失，学校在教学质量考评方面没能找到更好的平衡点。

3、各年级师生比不平衡，学区比赛多集中在高年段，造成年级与年级之间，教师与教师之间教师绩效考核有一定不平等。

下步工作打算：

- 1、继续完善和实施意见绩效工资考核办法
- 2、进一步加强对学校领导和教职工的管理与考核。