

# 绩效考核季度工作总结报告(汇总7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，报告到底怎么写才合适呢？下面是小编为大家带来的报告优秀范文，希望大家可以喜欢。

## 绩效考核季度工作总结报告篇一

20xx年度的考评工作已经结束，因种种原因，考核之后的“绩效面谈工作”直到上周才基本完成。现将与被考核人员的沟通、面谈情况以及从中反映出的问题总结如下，既为总结上年度在考核工作中的经验，也为本年度考核工作的改进提供参考。

20xx年底，非业务部门上海公司参与考核的人员共有24人，除离职的和因工作忙暂未沟通的人员外，实际参与面谈沟通的人共有20人。

1、存在是“绩效工资”还是“年终奖金”疑惑的现象。

因20xx年集团的绩效、薪酬制度进行过改革，取消了每季度的“绩效工资”，取而代之的是“实施年终考核，年终奖根据集团效益确定”的激励措施。

然而，因种种原因，一部分员工的头脑中仍然认为年底的考核是为了“绩效工资”的发放，而不是“年终奖金”的发放。

对于一部分在20xx年底得到过“年终奖金”的人员来说，年终奖金是公司对个人在本公司一年工作的认可，不论多少，是公司对个人在公司一年工作表现的评定，“每家公司的员

工都应该有”的观念在一部分人员的大脑中已经根深蒂固，所以，分数多少也无所谓。

2、个别岗位持“现在做绩效沟通没有意义”的观点。

因种种原因□20xx年底在“考核的实施”环节完成之后，并未做“绩效面谈”，所以，当此次与被考核人面谈时，认为“没有意义”、“工作忙”、“奖金都发了，面谈还有什么作用？”的现象还是存在。

3、大部分岗位对“绩效管理流程”存在“不是很清楚”的现象；

当与被考核人员沟通时，普遍反映出对“制定考核计划，编制评估指标，绩效辅导，实施评估，绩效面谈和绩效结果的应用”绩效管理的这六个循环阶段不了解。“进行到了哪个环节不是很清楚，接下来会有哪些环节也不是很了解”，基本上是走到哪一步算哪一步，上级要求做什么自己就做什么，作为被考核人个人，基本上是属于“盲目的”状态。

4、个别岗位对“自己的考核指标”存在“不是很清楚”的现象；

作为被考核者，不论是考核之前还是实施考核的时候，员工个人均应知道“考核哪些方面、考核指标有哪些”。但此次沟通发现：有个别人员直到此次面谈时仍旧不知道对自己的考核的指标有哪些。

5、个别岗位对“考核指标的准确性”有异议

个别岗位的人员认为考核表中一些指标不能够很准确的评价自己的工作，但对“什么样的指标才能够评价自己的工作”却未有很好的建议。

20xx年实施考评时，打分人确定的原则已明确：“对基层人员的打分，由部门经理评定，总经理核准；对部门经理的打分，由上级、平级和下级共同评定”。此次沟通发现，个别基层员工并不清楚此流程，而部门经理却认为此评分人确定的原则值得商榷，即：“上级”更应该是有工作中有直接联系的上级，“平级”应是对某一项指标的评定而不能是全部指标，“下级”对自己的工作根本不清楚，应该取消下级评分。

7、大部分基层人员对“自己的得分”存在“不是很清楚”的现象；

20xx年，因种种原因，评估实施结束之后没有进行绩效面谈，所以大部分被考核人并不清楚自己的最终得分。当告知他们最终得分时，大部分基层人员提出过“评分结果是如何得来”的疑问。

8、存在“最终评分尚未确定，而被考评人却已经知道分数”的现象；

集团自实施绩效管理工作以来，就已明确“任何部门、任何人，不得随意泄露与被考核人相关的考核信息”，但本次的沟通，却发现部分人员“事先”已知晓了个人的得分，尽管他们所知晓的分数并不都是最终核定的分数。

9、大部分人员对“评分结果的应用”存在“不是很清楚”的现象；

大部分被考核人员认为评分的结果就单纯是为了“发奖金”，就是为了发奖金而考核，而对于评分结果将是“工作反愧工作评估、职位晋升、薪资调整等一个很重要的参考”并不是很清楚。

10、大部分人员对“奖金发放的标准”存在“不是很清楚”

的现象；

集团在20xx年考核分数出来之后，经向上级领导报批后，明确了奖金发放的标准，简而言之为“三、二、一、零”的“四级激励”措施。但直到面谈之时，仍有大部分被考核人员尚不清楚09年度奖金是依据一个什么样的标准发放的，个别被考核者认为是按集团绩效管理辦法中的标准确定的。

1、一半的人员认为此次考核表能够用来评定自己年度的工作。

在交流的过程中，对于他们提到的考核表拟定的疑惑一事，向他们详细地介绍了20xx年的考核表的形成过程；通过解释，从操作的角度及被考核者个人主观的观点来看，最终一半的被考核人认为考核表能够用来评定自己的工作。

2、一半的人员对自己个人的得分是比较认可的；

此次沟通过程中，采取的是“个人自我客观评估+实际最终得分反辣的形式来评估此次绩效考核实施的效果。

一方面让被考核人对一年工作按百分制作一个客观的自我评估，然后告知他最终的得分，让被考核人自己分析两者的差距，到底是由于主观的不足，还是因为存在某些客观的原因；经与被考核人沟通，一半的人员对自己的最终得分是比较认可的；其余人员，普遍是自我评定分比最终得分略高2—3分，个别人员的自我评定分比最终得分高5分左右。

3、大部分人员对“绩效沟通”一事比较认可，但更希望能够得到直接上级的评定和面对面的沟通；大部分人员比较认可“绩效沟通”一事，认为很有必要进行沟通，只是对“迟到的沟通”略有不满。

大部分人员希望：

(3) 与直接上级沟通后再与hr沟通，此时hr的沟通就更具有针对性。

## 绩效考核季度工作总结报告篇二

1. 20xx年10月将正恒公司人员档案从集团顺利转出并进行存档。
2. 同时完成成都银行工资卡开卡工作。办理人员批量开卡工作，共计17人。
3. 顺利完成8月-12月工资核算与发放。8月份5人计发33316元(应发);9月份9人计发37892.19元(应发);10月份17人计发66209.92元(应发);11月份18人计发70895.07元(应发);12月份20人计发84855.32元(应发);共计69人次计发293168.5元(应发)。

### 1. 社会保险开户工作。

在公司领导及部门主管的支持与指导下，经过与社保机构的积极沟通，我公司于20xx年10月顺利完成养老开户，11月完成医疗保险等开户工作。

### 2. 社会保险核算及缴纳工作

20xx年11月养老保险参保共3人计2244.76元;12月社会保险共7人计6960.26元;共计10人次9205.02元。 3. 社会保险增减及转移工作。

保险的转移、增减员等变动情况，同时整理汇总每月符合社保缴纳人员名单并定时完成公司社会保险缴纳工作。截止12月，共有10人已在公司参保。

12月：2人签订劳动合同、1人签订保密协议；共计：19人签

订劳动合同、4人签订保密协议。

完成营业人员行为规范制度、员工手册、员工转正流程的制定与修改工作;公司编制与架构、员工薪酬福利制度的修订及人事管理制度的起草与修订工作。

1. 按时完成新入职员工的oa账号申请，协助员工使用oa操作系统。公司现所有在职员工均已正常使用oa系统。

2. 完成领导交办的其他临时性工作。

每一个好的员工都应对自己的工作内容认识清晰，熟悉和熟练自己的工作。不但需要严谨细致的工作态度，还应有较强的理论知识。但由于自己对商场这个行业的生疏及对整个工作模块掌握不够全面，不能做到一丝不差，所以自己在工作过程中也有许多不足和缺点，出现了一些失误。但这些会让我更加努力的工作，谦虚谨慎的向别人学习，尽可能提高自己的工作能力，使自己在自己的岗位上发挥到最大的作用，更快更准确的完成自己的本职工作;和其他同事的人际关系也很重要，因为一个人的能力有限，每件事的成功都是靠集体的智慧，所以和同事们团结在一起才是成功完成领导交给的工作任务的前提，这一点不仅仅事工作，平时的生活中也事如此，所以团结其他同事不仅是个人的事也是一种工作的义务!

回顾过去，展望未来。对于过去得与失，我会吸取有利因素强化自己工作能力，把不利因素在自己以后工作中排除，不到半年的工作让我在成为一名合格职工道路上不断前进，我相信通过我的努力和同事的合作，以及领导们的指导，我会成为一名优秀员工，充分发挥我个人能力。也感谢领导给我这一个合适工作位置，让我能为公司做出自己该有贡献。我做得虽然还不够最好，但我相信在今后工作中，我还会继续努力下去，我相信，只要我在岗位上一天，我就会做出自己最大努力，将自己所有精力和能力用在工作上，相信自

己一定能够做好!

## 绩效考核季度工作总结报告篇三

各镇卫生院:

### 一、考核的实施

(一) 依据: 山阳县乡镇卫生院绩效考核办法(试行)。

(二) 组织: 按照《山阳县乡镇卫生院绩效考核主要指标及分值》, 将具体任务细分为基本医疗服务、药品“三统一”等重点工作、基本公共卫生服务、财务财产管理、新农合管理、卫生院内部管理、人力资源管理、群众满意度(包括“三好一满意”活动)八部分, 分属于医政股、公卫办、计财股、合疗办、办公室、人事股、党办(医改办)七股室。

(三) 实施: 各股室根据工作实际, 制定考核细则, 严肃认真实施考核。在考核中, 既注重日常工作又重视重点工作。

按照《山阳县乡镇卫生院绩效考核办法(试行)》, 经考核银花镇、城关镇、色河铺镇、高坝店镇4所卫生院得分在90分以上, 确定为“优秀”, 全院第三季度绩效工资总额可以上浮0.3, 即30%, 院长的个人本季度考核系数为0.3, 参与绩效工资分配; 中村、小河口、漫川关、天竺山、王庄、西泉、板岩、二峪河、西照川、王阎、石佛寺、户家垣、元子街、伍竹、莲花池、南宽坪、法官、葛条18所卫生院得分在80~90分之间(不包括90分), 确定为良好, 全院第三季度绩效工资总额可以上浮0.2, 即20%, 院长的个人本季度考核系数为0.2, 参与绩效工资分配; 延坪、杨地、十里铺、牛耳川、双坪、黄龙、两岭、天桥8所卫生院得分在60~80分之间(不包括80分), 确定为合格, 全院第三季度绩效工资总额可以上浮0.1, 即10%, 院长的个人本季度考核系数为0.1, 参与绩

效工资分配。具体结果见附表。

### 三、存在问题

（一）医疗服务不能满足群众需求。由于一些客观因素的制约，比如人员不足、人才缺乏、人员结构不够合理等，影响了我们的医疗服务。但是不容忽视的是我们在医疗服务态度上存在服务不规范、不到位问题，医疗文书不健全，卫生院管理问题较多，医疗安全隐患极大。更为可怕的是对于存在的问题个别院长认识不足，不管不问，不认真研究解决；对于客观存在的一些困难，如没有合法医师、或者医疗服务水平低下、仪器设备不足、政策因素如药品“三统一”后部分药品短缺等问题，不耐心向群众解释而是生硬地推诿，群众意见很大，不断引起群众投诉，给卫生系统和单位造成了极坏的影响。

（二）公共卫生服务不到位。部分乡镇儿童体检项目未开展，慢病筛查工作不认真，健康教育项目开展不扎实，临时性工作任务完成不积极。

（三）财务财产管理不规范。要求的原始凭证三人会签制度普遍执行不到位，村卫生室的固定资产管理大多数卫生院未建账造册，个别卫生院报账不及时；卫生局今年下发的《山阳县乡镇卫生院财务管理办法》很多卫生院没有很好学习并严格执行，表现在该提前申报审批的事后补报，该填表申报的继续行文，不该开支的项目出现，不按月及时进账等。

（四）合疗管理有待加强。各镇普遍存在住院病人管理不规范，出入院标准把关不严，部分卫生院存在挂床现象；村级门诊统筹监管不到位。

（五）人力资源管理方面存在报表不及时现象。

（六）药品“三统一”工作仍然执行不到位。部分卫生院对



药品“三统一”政策理解不深，执行不力，大多数医务人员对《国家基本药物临床应用指南》学习不够，未能够做到合理用药。

#### 四、整改要求

（一）提高认识。各镇卫生院要切实提高对绩效考核工作认识，当前卫生院职工积极性不高，工作存在这样那样的问题，其核心就是绩效管理问题，也是院长的管理水平和能力问题。现在，卫生局要求加强绩效管理，制定了管理办法，而我们很多院长不重视，也不知道如何搞。局个别股室也没有很好运用这一经过实践证明的有效办法，考核细则仍然不细，考核随意性大，因此各股室、各镇卫生院要进一步提高认识，转变观念，切实利用这一手段，管理好卫生院，为人民群众服好务。

（二）加强整改。考核的目的在于提升绩效，改进工作，不单纯是发工资的事。因此，各镇卫生院要认真分析自身存在的不足，积极完善，扬长补短。对于被扣分的项目积极与相关股室一起分析问题的症结所在，争取在下一季度取得好成绩。同时，要认真研究卫生院内部职工的绩效考核，形成一盘棋，促进单位绩效提升。各镇卫生院要认真对照《陕西省乡镇卫生院规范化建设验收标准》扎实做好卫生院的各项工作，切实提高卫生院的服务意识、服务能力和服务水平，办人民满意卫生。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索季度绩效考核分析。

## 绩效考核季度工作总结报告篇四

学校成立了以校长谢天成任组长，副校长冯家纯任副组长，梁林兴、陈果金、何海英、谢兴文、陈元江、谭昌华、刘双、

杨泉、何云浩、徐强、杨丽、何文君、包作越、刘红梅、唐爱民、罗崇领为成员的绩效考核委员会共19人，其中，党、政、工、团负责人5人，班主任、教研组、年级组长代表4人，教师代表10人，教师代表占1/2以上。绩效考核委员会下设三个考核小组具体负责学校20xx年上期的绩效考核工作。

绩效工资关系全体教职工的切身利益，涉及面广，政策性强，为了让全体教职工充分认识国家对义务教育学校教师实施绩效工资的重大意义，充分感受国务院对义务教育学校教师的特殊关怀，同时，也为了在制定学校绩效考核、发放方案时能充分体现“以人为本、以德为先，坚持科学态度、尊重教育规律，激励上进、奖励先进，公评民主、公正公开”原则，学校继续进行政策学习宣传。

学校长期坚持组织全体教职工反复学习国务院办公厅转发人力资源社会保障部财政部教育部关于义务教育学校实施绩效工资指导意见的通知[国办发[20xx]xx3号]、四川省教育厅关于印发四川省义务教育学校教师绩效考核试行办法的通知[川教[20xx]155号]、教育部关于做好义务教育学校教师绩效考核工作的指导意见[教人[20xx]15号]、“义务教育学校实施绩效工资政策宣传要点”等文件，使教职工对国家绩效工资政策有了全面、深刻、细致的理解，为学校修订完善绩效考核方案扫清了思想上、认识上的障碍。

为了让学校修订后出台的绩效考核、发放方案既体现上级文件精神，又切合学校实际，既体现公开民主、被广大教师所接受又体现多劳多得、合理拉开差距工作思路，学校组织教研组长在收集教师意见的基础上，进行研讨、修订、完善，并先后召开了教代会成员、年级主任、教研组长座谈会、学校行政研究会，形成了《光荣中学校教职工绩效考核、绩效工资发放办法（修订稿[ ] [20xx年1月xx日学校召开教代会，通过表决方式正式通过了《光荣中学校教职工绩效考核、绩效工资发放办法（修订办法）》，本次会议应参会23人，实

参会21人，病事假2人，20人赞成，1票反对，获得通过。本学期继续按此方案执行。

按上级要求基础性绩效工资已如期兑现，奖励性绩效工资在“学校绩效考核、绩效工资发放修订办法”获教代会通过和绝大多数教师认可后□20xx年7月10日起，在学校绩效考核委员会的领导下，三个考核小组在教职工自查的基础上依据平常考核记录按照《光荣中学校教职工绩效考核、绩效工资发放办法（修订办法）》，逐一核实、计分、结论并进行多次复查，其间，学校两次召开行政会议对考核过程中遇到的实际问题集体研究处理□20xx年7月xx日，学校再次召开教师大会公布考核结果，考核结果与职工本人见面并签字确认，至16日已全部认可签字，随后报片区教研室、县教育局审批执行。

截至20xx年7月16日，光荣中学教职工普遍对义务教育学校实施绩效工资感到满意，普遍认为今后应更加努力地工作，用更高的育人业绩来回报党和政府的关怀，绩效工资制度的实施必将推动学校向着更好、更高、更规范、更科学的方向发展。当然，由于各个教师的想法不可能一致，加上受“学科间系数比”、“教学与后勤及其它岗位差”等客观因素影响，《方案》难免有不科学之处，个别教师难免有点看法，但大家都能顾全大局，整体上能保持统一，在今后的实践中学校将进一步发扬民主，改进方法，特别是如何体现“多劳多得，优质优酬，教学与非教学学科差异”等棘手问题上，依靠领导、教师的集体智慧去不断完善和更新。

## 绩效考核季度工作总结报告篇五

一、领导高度重视，成立绩效考评领导小组，制定考评工作方案，积极推进绩效考评工作。根据市局方案要求，我分局结合自身情况，成立了绩效考评领导小组，以邓-小-平理论和“三个代表”重要思想为指导，全面落实科学发展观，深入

贯彻自治区工商局和、市政府的工作部署，牢牢把握“四个只有”，努力实现“四个统一”，以依法规范为基础，以优化服务为重点，以绩效考核为手段，以群众满意度为目标，确定分局绩效考评工作领导小组，由xx局长担任领导小组组长。各股、工商所设立绩效联络员，建立绩效考评工作方案，方案按照自治区工商局2014年度绩效考评指标体系及评分细则□xx市工商局20xx年度绩效考评细则和xx市工商局20xx年度工作目标分解书中件中所列项目内容，将任务分解到各股，由各股制定相应的目标任务，指导各工商所开展相关工作及建档收集汇报材料。同时分局绩效考评工作领导小组不定期地对各股、所 完成此项工作的进度进行督查，了解他们在工作中遇到的实际困难，指导他们化解难题，推进工作。

二、深入实践，严格执行，按方案要求认真完成绩效考评的各项工作。

(一)市场与合同监管工作 认真开展农资市场专项整治行动，配合市局开展流通领域肥料商品质量定向监测。加强市场与合同监管工作培训，认真开展商品交易市场信用分类监管试点工作，确定xx市场为试点市场。

(二)流通环节产品质量和食品安全监管工作 严格食品市场主体准入管理，按照法律法规规定和流程要求进行食品流通许可证的核发。积极创建农村食品安全示范店和加强工商所食品安全工作规范化建设，逐级签订食品安全监管责任书，落实监管责任，建立食品经营户台账，及时录入监管信息和经营者的信用信息，引导辖区食品经营户建立起统一规范的`自律制度。 同时认真组织开展食品安全系列专项执法检查充分发挥快速检测箱的作用，积极进行食品安全快速检测工作。

(三)公平交易监管执法工作 本年度我分局配合市局开展一次打击传销行动，在辖区创无传社区、校园共9个。查处一起不正当竞争案件。同时协助开展地方政府开展扫黄打非，规范文化市场秩序。

(四)企业注册与个体登记管理工作成立领导小组，制订工作方案及具体工作措施，切实开展优化非公有制经济产业环境工作，认真推进企业信用分类监管，深入开展安全生产年活动。全年新发展个体工商局户比上年增长3.03%，全年新发展私营企业比上年增长12.56%，个体户验照率达100%，企业年检率达92%，其中外资企业网上年检率达100%。

(五)外资登记注册及监管工作上，建立健全首问责任制，完善注册咨询台册和外资企业台帐，认真开展外资企业回访工作。

(六)商标与广告监督管理工作 本年度我分局继续做好商标的培育发展工作和保护工作，到目前为止，辖区共有服装行业注册商标41个，正在申请服装行业注册商标180个，农产品注册商标6个，正在申请农产品注册商标1个，获得广西著名商标有1个，共查处商标侵权违法案件2件。同时开展虚假违法广告集中整治和商标专项整治行动，共检查广告次数65次，清理乱张贴广告75处。

(七)12315行政执法体系建设与消保维权工作 我分局大力推进“一会两站”和12315“五进”规范化建设，积极开展“3.15”宣传日活动，充分发挥红盾流动服务站职能，认真受理消费者申诉、举报，深入开展消费教育、消费引导。

(八)人事教育与组织工作方面，健全完善干部选拔任用机制和监督机制，加大干部交流力度，加强对执法岗位人员交流工作，人事档案管理，及时将所需入个人档案材料交人教科归档。建立健全党组中心组集体学习研讨制度、学习考勤制度、个人自学制度、专题调研制度、通报制度等有关制度。每星期集中学习一次，每季研讨一个专题，半年举办一次学习讲座。配合市局鼓励在职人员参加学历教育，制定培训计划，并按计划实施。

(九)督察与问责工作 认真督察机关股室、工商所所容所貌和

着装规范，及时调查处理群众投诉(含网上投诉)工作，对履行职责进行问责制。

(十)离退休干部管理和服务工作 配合市局对离退休干部体检一次，加强离退休干部思想建设工作情况检查，认真做好离退休干部的管理、服务、帮扶工作。

(十一)后勤保障与车辆安全保卫工作做到重要会议、重大行动的后勤保障无差错，工商机关优美环境，办公场所整洁；建立有资产管理台帐，及时录入资产管理信息系统管理；落实车辆管理制度，定期开展行车安全教育。加强防火防盗工作，年内未发生安全保卫事故。

(十二)财务管理工作上健全财务管理制度，严格财经纪律，加强财务人员培训，财务收入完成市局预算的114.98%。

(十三)法规工作方面，我分局成立普法依法治理领导小组和办事机构，制定工作计划，完善普法工作制度，积极组织、参与宣传日活动。同时在分局范围内开展行政执法检查工作，对分局各单位的执法质量进行考评。

(十四)党风廉政建设和反腐倡廉工作 分局与下级单位订有党风廉政建设责任书，加强检查，认真开展廉政教育，抓好《廉政准则》学习，制订有实施方案推进廉政风险点防范管理工作，及时处理违纪违法行为的信访，按规定答复信访人，按时进行半年、年度工作总结。

(十五)办公室积极认真做好组织协调工作，全年会务工作开展顺利。综合材料撰写和办文按时按质完成；积极开展宣传报道、信息化建设工作。

(十六)其他工作方面 我分局完成了上级部署的各项主题活动，扎实推进规范化建设，获得上级领导的好评。落实专人负责计划生育工作，单位干部职工无违反计生政策行为。认真按

照市局有关工作部署完成社会治安综合治理和精神文明建设工作，及时报送相关工作材料。20xx年度，我分局通过认真开展绩效考评，全面促进各项职能工作，获得管区行风政风民-主评议第一名，万名群众点机关第一名，2014年度xx市行政管理系统先进集体，全区工商行政管理系统先进工商分局，全区工商行政管理系统规范化建设工作先进集体等一系列荣誉。同时还涌现出一批优秀的工商行政管理局工作人员，得到市局、区局以及政府的奖励。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索工商绩效考核季度总结。

## 绩效考核季度工作总结报告篇六

教师教学绩效考评是教学质量控制的核心，是全面、客观反映教师教学质量的有效途径。经过几年的探索与实践，我校构建和完善了以课堂教学评价为核心、以教学督导与学生信息反馈为辅助、以信息技术为手段、以相关配套政策为保障的多维度的教师教学绩效考核与评价体系。

### （一）教学绩效考评的目的

教学评价具有诊断、反馈、导向、激励等多种功能。我校始终贯彻“评建结合，以评促建，重在建设”的原则，开展教师教学绩效考核与评价。主要目的有：1、以评促教，提升教师教学水平，促进教师的职业发展；2、以评促改，有效推进教学诊断与改进工作，提高教学质量；3、以评促建，为学校教学决策提供有效信息，实现学校教学可持续发展。

### （二）教学绩效考评的主要内容

1、教学资料完成情况。学期授课计划、教学进度、教案、课件检查等完成情况；学期听课、评课任务完成情况；学生实

训报告和作业完成及批改情况；学生辅导、技能训练、技能考核情况记录及总结；期中、期末考试试卷质量、批改、讲评情况等。

2、完成继续教育培训、技能实践情况。

3、参与教学研究情况。

4、纪律与出勤情况。

5、教育教学效果与教学工作贡献情况。

为满足学校管理高效化、信息化要求，我们不断改进和完善学校信息综合管理平台的考核评价系统功能。网络教学考核评价系统的使用大大提高了教学绩效考评工作的效率和正确率。学生不仅可以在管理系统中对授课教师的各项评价指标进行打分，还可以给授课教师发表自己的建议和意见，评价信息的收集与反馈都是通过校园网完成的。该系统有很强的统计功能，并可按学校、专业部、教师、学生等不同层次、不同类型的需要，提供数据、图、表等不同形式的评价结果。

#### （四）考评信息的收集与统计

学校实行学生、同行、教学管理人员和考核小组四方评教的教师教学考核评价制度。

学生评教。发挥学生主体作用，组织学生从教学态度、教学方法、教学基本功、教学内容、教学效果等对任课教师教学质量进行评价，担任多个班级的教师，按所任班级所有学生的评价计算该教师教学考评分。

同行互评。以专业部为单位，组织教师交叉同行审核各环节教学资料，开展课堂教学观摩，取长补短，相互学习，相互



评价，共同提高。

管理人员评价。学校教务处、教研室教学管理人员根据日常教学检查情况，定期对所有教师的教学工作进行考评打分。

考核小组评教。成立学校教师教学绩效考评小组，开展经常性的推门听课评教活动，督促教师规范教学行为，提高课堂教学质量。

所有环节的教学绩效考评信息的收集与反馈都通过校园网来完成，并汇总后得出每一位教师的教学绩效考评得分。

### （一）及时反馈学生意见和建议，加强教学反思与诊改

每次学生评教活动结束后，学校教务处把学生给每位教师各课程的评价结果、学生给出的意见和建议及时反馈给教师。通过反馈教学评价信息，教师可以及时发现问题与不足，反思教学工作，总结经验，分析问题关键所在，及时采取改进措施，从而增强教学活动的有效性。

### （二）制定配套政策，切实发挥教学考评的鉴定与激励功能

通过教学评价，可以判断教师教学质量合格与否、优劣程度及水平高低等，但考评的根本目的是为了不断促进教师自身素质与教学质量的提高，因此我校更加重视教学考评对教师的激励作用，制定了相关配套激励措施，把考评结果作为教师晋级、培训、奖励的主要依据，充分调动了教师的主观能动性和积极性，达到“以评促改、以评促建”的目的。

### （三）运用教学绩效考评结果，促进教学管理水平提升

通过教学绩效考评，学校教务处、教研室比较客观地掌握教师教学的现状。在科学分析了教学绩效考评结果的基础上，我们不断改进教学管理的漏洞和疏失，采取了相应管理措施，

对影响教师教学质量的因素加以干预，总结推广优秀经验，控制教学质量向正确方向发展。

## 绩效考核季度工作总结报告篇七

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20-年度考核工作的通知》（一发[-]2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、20-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20-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、20-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20-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20-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20-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。