

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结(优秀8篇)

总结，是对前一阶段工作的经验、教训的分析研究，借此上升到理论的高度，并从中提炼出有规律性的东西，从而提高认识，以正确的认识来把握客观事物，更好地指导今后的实际工作。怎样写总结才更能起到其作用呢？总结应该怎么写呢？下面是小编带来的优秀总结范文，希望大家能够喜欢！

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结篇一

(一) 学校管理

1、办学思想

我校坚持正确的办学思想，依据实际制定了石山乡《中心学校三年发展规划》，规范办学行为，实行校长负责、中层参与、分级管理、教师监督的民主治校体制，实行校委会议事制度，集体研究、集体决策，保证了学校工作的透明与科学。发挥了党组织政治核心作用和工会的监督保证作用，坚持了校务公开制度，公开的内容涉及到学校工作的方方面面，对教师关注的焦点、热点问题都做到了公开及时，教师的知情权得到了保障，有力推动了学校各项工作全面有序的开展。

2、领导班子素质

为加强领导班子队伍，调整了学校及中层领导班子，结合当前开展的党的群众路线教育实践活动，按照“学习教育、听取意见，查摆问题、开展批评，整改落实、建章立制”的三个工作环节，完成了活动中的规定动作和自选动作，大力开展了“四风建设”的教育活动，有效加强了领导班子的组织建设、思想建设和作风建设，充分发挥领导班子的示范带头作用，营造了一种爱岗敬业、树立形象的良好氛围。

3、制度建设

为使我校学校管理工作进一步走上规范化、制度化的轨道，结合党的群众路线教育实践活动中的建章立制工作，修订完善了各项管理制度，充分发挥工会组织的职能作用，就学校的改革发展广泛征求意见，对不完善的制度和条例进行讨论、征求意见、修改完善。如《教师考勤制度》、《绩效工资考核细则》、《教师职称评聘考核个性部分细则》等，充分体现了集思广益、以人为本、民主管理的理念。

（二）教育教学管理

1、教师专业发展

一年来，我校结合实际，在教师中开展“创建民族团结进步示范校”活动，组织教师学习有关的教育法律法规，进一步贯彻落实好教育局党委确定的“十个一”工程，结合学校实际，深入推进民族团结进步示范校建设的工作，细化工作任务，落实责任到人，确保了示范校建设真正落到实处、取得了实效。使教师学有内容、行有榜样，有力地促使教师思想素质的不断提高，其精神面貌发生了可喜的变化，涌现出一批典型的先进代表。为了更好地促进教师的专业成长，我校想方设法竭力为教师提供更多的学习机会，组织体育、音乐、美术教师走出去，到北京等地听课取经学习，注重发挥学校教研组的作用，有计划地组织语文、数学和英语科集体备课45人次，组织中青年教师到互助参加教学教研联谊活动，观摩市、县语文、数学教师名师展示课，组织130人次参加省、市、县各项学习培训，106名教师参加网络培训。实施青蓝、帮带、结对工程，大胆使用一大批年轻教师，给他们压担子放在重要的工作岗位上磨练，使不少年轻教师脱颖而出成为教学新秀。由于我们不失时机地为教师的学习培训提供了空间和机会，使广大教师不断走向成熟，为学校全面课改工作提供了保证，教师的教育教学工作得到了学生的普遍赞许。

2、德育工作

(1) 学校德育常规工作有计划，团（队）各班主任德育工作计划切实可行，措施具体，科任教师根据教材内容确定德育目标，渗透德育教育。学校致力于德育评价体系的研究，建立学生成长激励机制，对学生进行以人为本的星级管理与评价，每周开展“星级三好”学生和“文明班级”评定，将传统的班级、学生评价内容科学细化，制定出具体的考核细则和评价方法，针对不同年龄的学生提出不同的要求，增强评价的科学性、操作性和实效性，强调过程管理和评价的多元化、发展性，使评价成为推动学生健康成长的催化剂和主动发展的强心针。通过“学生互评”、“班级综合评价”、“政务处考核认定”的评价网络，每月对班级和学生综合考评一次，健全学生成长记录，对三好学生进行表彰奖励，“文明班级”发放流动红旗，从而形成了强烈的教育和感染氛围，为创建“红领巾”示范学校奠定了基础。

(2) 创新教育载体，将民族教育落到实处。我校以“丰富师生校园文化生活”为载体，将民族教育落到实处：一是以班级为单位，举办了以“民族教育”、“民族精神代代传”为主题的黑板报、剪纸、绘画和手抄报展示。二是学校通过“校园之声”广播站，播放民族教育歌曲，师生学唱民族歌曲。三是积极进行民族教育的校本教材开发，组织回族教师收集资料编写了校本教材《石山风情》，该教材在我校三至九年级开设试教，进行民族教育，普及民族知识，突出民族教育特色，引导学生全面了解回族的特点、礼仪、文化和风俗习惯。四是全校师生开展读书活动，通读了《格萨尔王》等弘扬民族精神题材的好书，观看了《马本斋》等反映少数民族英雄人物的影片，举行了一次以“唱响民族团结曲，舞动民族互助绸”为主题的手拉手文艺汇演。五是校刊《山麓》为依托，编印了以民族团结为主题的专刊，编写了一篇民族团结《三字歌》，让学生传诵，并在教学楼道内开辟了民族团结教育文化长廊，陶冶学生的民族情感。六是组织师生代表到大通县城关镇烈士陵园缅怀革命烈士进行祭奠扫墓

活动。七是举行座谈会，探讨民族团结教育工作的好经验、好做法，积极化解存在影响民族团结的矛盾，维护学校团结稳定。这些内容丰富多彩、生动活泼的民族教育活动，既丰富了学生的课余文化生活，又创设了浓厚的校园民族文化氛围，给民族教育活动赋予了活力。

(3) 实施扶困工程。使贫困、学贫、问题生帮扶得到妥善解决。

一是大通民营企业家赵启成先生为962名学生捐赠校服，价值7万余元。从外事办争取到部分彩虹计划资助名额，对我校10名家庭贫困中小学生进行资助，每年每生250元。上海东方航空公司和西宁市红十字会捐助牛津英语词典100本。爱心人士孔玉珏女士捐赠棉鞋50双，棉袜80双。二是班级为学困生建立学习档案，对学困生制定转化措施，每位教师对学困生都有辅导记录。三是对违规违纪，言行缺陷的学生，坚持“晓之以理，导之以情”的教育原则，严禁任何人对违纪违规、言行缺陷学生实施体罚和变相体罚，对学生实行停课等处罚行为，学生操行评语要求人本化，多发现学生的闪光点，多用激励性语言。

3、教学工作与质量

一年来，我校针对教学工作中的薄弱环节，从管理、教师和学生三方面找原因，找出存在问题，召开教学质量分析会，研究解决问题的对策，在教学管理中加强对教师教学的过程性管理，开展教学示范课、诊断课、评价课活动，实现了教学常规工作“六认真”。同时，结合教育局《教学常规管理细则》的要求，严格落实新的课程方案，开齐课程，上足课时，认真落实《国家学生体质健康标准》，保证学生每天锻炼1小时，使学生体质标准良好率达到80%以上。保证每周1节健康教育课，使学生健康知识知晓率达到90%以上，规范开展学生健康体检工作，为学生建立健康档案。中小学教学质量在原有的基础上得到了进一步的提升，特别是初三毕业生的

教学质量在全县33所学校中位于第5名。

4、普及程度及招生

(1) 小学入学率99.88%，初中入学率89.29%；小学辍学率1.86%，初中辍学率5.71%。

(2) 认真贯彻义务教育阶段小学就近免试入学制度，初中招生111名，一年级招生138名，完成招生任务，编班实施随机、常态编班，小学班额平均46.12人，初中班额平均42人。

5、教育科研

学校高度重视校本教研工作，继续深入研究三段式教学模式，

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结篇二

本职工作，认真学习新的教育理论，广泛涉猎各种知识，形成比较完整的知识结构，严格要求学生，尊重学生，发扬教学民主，使学生学有所得，不断提高，从而不断提高自己的教学水平和思想觉悟，为了下一学年的教育工作做的更好，下面是本人的本学年的教学经验及教训。

认真学习新的教育理论，及时更新教育理念。积极参加校本培训，并做了大量的政治笔记与理论笔记。新的教育形式不允许我们在课堂上重复讲书，我们必须具有先进的教育观念，才能适应教育的发展。所以我不但注重集体的政治理论学习，还注意从书本中汲取营养，认真学习仔细体会新形势下怎样做一名好教师。

要提高教学质量，关键是上好课。为了上好课，我做了下面的工作：

1、课前准备：备好课。

2、认真钻研教材，对教材的基本思想、基本概念，每句话、每个字都弄清楚，了解教材的结构，重点与难点，掌握知识的逻辑，能运用自如，知道应补充哪些资料，怎样才能教好。

3、了解学生原有的知识技能的质量，他们的兴趣、需要、方法、习惯，学习新知识可能会有哪些困难，采取相应的预防措施。

4、考虑教法，解决如何把已掌握的教材传授给学生，包括如何组织教材、如何安排每节课的活动。

5、课堂上的情况。组织好课堂教学，关注全体学生，注意信息反馈，调动学生的有意注意，使其保持相对稳定性，同时，激发学生的情感，使他们产生愉悦的心境，创造良好的课堂气氛，课堂语言简洁明了，克服了以前重复的毛病，课堂提问面向全体学生，注意引发学生学数学的兴趣，课堂上讲练结合，布置好家庭作业，作业少而精，减轻学生的负担。

6、要提高教学质量，还要做好课后辅导工作，小学生爱动、好玩，缺乏自控能力，常在学习上不能按时完成作业，有的学生抄袭作业，针对这种问题，就要抓好学生的思想教育，并使这一工作贯彻到对学生的学学习指导中去，还要做好对学生学习的辅导和帮助工作，尤其在后进生的转化上，对后进生努力做到从友善开始，比如，握握他的手，摸摸他的头，或帮助整理衣服。从赞美着手，所有的'人都渴望得到别人的理解和尊重，所以，和差生交谈时，对他的处境、想法表示深刻的理解和尊重，还有在批评学生之前，先谈谈自己工作的不足。

7、积极参与听课、评课，虚心向同行学习教学方法，博采众长，提高教学水平。

8、热爱学生，平等的对待每一个学生，让他们都感受到老师的关心，良好的师生关系促进了学生的学习。

我热爱自己的事业，从不因为个人的私事耽误工作的时间。并积极运用有效的工作时间做好自己分内的工作。在本学年的工作中，我取得了一定的成绩：辅导的科幻绘画《太空花园》获寿光市二等奖，我班的xxx在市古诗词表演中获故事大王称号，获xx省三等奖，辅导的作文《美丽的仙人掌》获xx市三等奖，辅导xxx在小学全国英语竞赛中获三等奖。"进无足赤，人无完人"，在教学工作中难免有缺陷，例如，课堂语言平缓，平时考试较少，语言不够生动。考试成绩不稳定等。走进21世纪，社会对教师的素质要求更高，在今后的教育教学工作中，我将更严格要求自己，努力工作，发扬优点，改正缺点，开拓前进，为美好的明天奉献自己的力量。

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结篇三

2014年绩效考核工作要努力实现“一大转变”、突出“两个重点”、发挥“三种作用”，探索推行绿色gdp考核评价办法，不断深化综合考评，更好地发挥综合考评的导向、助推作用。

一、实现“一大转变”。即绩效考核要从原来单一的考、评，向全过程绩效管理转变。考核既要重视考评结果，更关心考评对象工作的改进、群众反映问题的解决、机关效能的提升和社会公众对党委政府的满意度。进一步完善年度工作目标绩效考核机制，改进考核方法，将绩效管理贯穿于绩效考核的始终，从注重考核结果向过程和结果并重转变。

二、突出“两个重点”。即突出日常考核和队伍建设两大重点。强化日常考核，继续加大对各类检查考核评比的协调管理力度，精简、整合各类检查考核评比项目，切实减轻各单位年终迎检负担。

三要发挥“三种作用”。即围绕中心、服务大局的能力，把握导向、统筹协调的能力，精于管理、善抓落实的能力。一是增强服务大局能力。要充分利用考评资源，深入研究、创

新思路，及时向、市政府提出有针对性、前瞻性的意见和建议，当好、市政府的参谋助手。要运用好综合考评这个“指挥棒”，积极参与，主动服务，切实把、市政府的中心工作、重点工作落到实处。二是增强统筹协调能力。要结合工作实际，加强与综合考评相关工作的牵头（责任）单位的联系，加强与各地各单位沟通，加强对各类检查考核评比的协调管理，逐步建立联动协作机制，进一步提高机关干部着眼全局、把握导向、统筹协调的能力，努力提高绩效管理的水平。三是增强贯彻执行能力。要充分发挥主观能动作用，创造性地开展工作，善于把领导的思路和要求“解码”为专业的、可操作的具体举措，把每项工作抓实、抓细、抓深，抓出成效，努力提高执行力。

重点抓好以下八个方面工作：

1、科学制定目标。按照围绕中心、服务大局的要求，突出重点、加强审核，将十届七次全会的部署和市政府工作报告确定的任务，以及各地各单位主要职能工作，分别列为一、二类工作目标纳入综合考评，并于5月份下达，确保、市政府的中心工作、重点工作圆满完成。加强对专项、三类等目标的考核内容的审核把关，强化协调管理，统一下达考核办法。目标下达后、市政府新增加的重点工作，将对相关市直单位实行追加考核。同时建立健全目标考核数据库。

2、加强意见整改。深入分析研究2009年度社会评价意见，形成年度社会评价意见报告，为、市政府深化“破七难”工作提供决策依据，并向社会公开发布。按照“突出重点、分类考核”的要求，继续加大社会评价意见整改力度，突出重点整改目标考核，有选择地对“七难”民生问题进行治理诊断调查，切实推进整改，同时继续做好为省直单位服务工作，完善长效服务机制，以实际成效取信于民，让人民满意。

3、强化绩效改进。引导各地各单位树立绩效理念，不断扩大绩效考核范围，强化绩效过程管理，努力推进从原来单一的

考、评，向多功能、全过程绩效管理转变。强化完善绩效改进机制，通过绩效信息库采集信息，采取内部考核和外部测评、明查与暗访相结合的方式，及时发现问题、解决问题，实施绩效跟踪，实现绩效管理的动态化。

4、推进创新服务。围绕、省政府“创业创新”战略，以入选国家创新型城市试点为契机，以综合考评为载体，认真总结近几年来创新创优（特色创新）目标绩效考核经验，完善创新创优目标绩效考核办法，撰写并发布杭州市政府创新年度报告，扩大成果应用，加强对近几年来已经实施的创新项目的绩效跟踪，进一步营造务实、创新的氛围，发挥好综合考评创新创优（特色创新）的示范、引领作用，推进创新型、服务型城市建设。

5、提升机关效能。按照省效能办的要求，做好新一轮示范办事大厅和服务窗口的评比工作；认真组织实施杭州市公共服务窗口服务评价制，按照“先试行、后推广”的原则，于9月底前在全市各级公共服务窗口全面实施，切实加强办事群众（服务对象）对公共服务窗口的评价和监督，着力提升机关效能。要及时总结、推广各地各单位在转变机关作风、提高办事效率、提升服务质量方面的好经验、好做法，进一步破解“办事难”。

6、完善体系方法。着力对社会评价样本库进行优化，增加数量，切实改变样本库老化、固化问题。进一步完善社会评价信息系统，改进调查方式，优化意见梳理、分办、整改、考核等环节的管理。继续加大对各类检查考核评比的协调管理力度，精简、整合各类检查考核评比项目，强化日常管理，切实减轻各地各单位负担。加强立法调研，借鉴国内一些城市制定绩效管理地方性法规的做法，适时制定杭州市绩效管理条例，推进综合考评的规范化、法制化。

7、建设“数字考评”。充分运用各地各单位电子政务应用成果，进一步构建资源共享、实时监控、定量考核、全程管理的

“数字考评”系统。进一步加强平台、载体、采集网络建设，依托“数字考评”系统，变被动接受信息为主动采集信息，做好网上、网下绩效信息采集工作，探索开发更多载体，运用好绩效信息，更好地服务于考评工作。

8、增强队伍素质。制定年度学习培训计划，采取多种形式，运用各种载体，抓好理论学习和业务培训；进一步加强机关内部的制度建设，增强制度的整体性、协调性和可操作性，规范内部工作流程；加强《廉政准则》学习教育，增强自律意识，强化监督管理，树立市考评办良好形象；抓好机关党支部、工会、妇女小组等建设，充分发挥各类组织的积极作用，努力提升干部队伍围绕中心、服务大局的能力，把握导向、统筹协调的能力，精于管理、善抓落实的能力。

绩效考核工作是xx年集团公司为了确保战略目标的实现而重点推行的一项工作。从xx年1月就开始着手对《绩效考核管理办法》进行草拟。草拟过程中公司的主要领导以及各部门、各单位的相关人员都提出了积极的改进意见，用两个月的时间对方案进行不断的修正与完善。在xx年4月召开的职代会上经表决后通过，在全公司范围内开始正式的推行。

拟考核评分。为了保证绩效考核工作的顺利推行，检验《绩效考核管理办法》和指标中存在的问题，集团公司决定对集团公司总部中层及以下管理人员，分公司全体管理人员，以及开工项目部的技术人员进行模拟考核。模拟考核过程中，总部管理人员由直接上级根据下级的季度工作计划，制定考核指标，分公司所有人员都按照集团制定的考核指标考核。考核程序按照《绩效考核管理办法》进行。在模拟考核过程中，发现对于项目部的考核指标存在遗落。在制定指标过程中只考虑了项目部正常施工状态，而忽略了项目部在进入施工场地，但未正式开始施工时的状态，缺少对这种状态下的考核指标。在发现这一问题后，采取了项目部根据实际工作自主拟定考核指标的办法来解决。

从4月份开始，整个集团公司的绩效考核工作正式开始。施工的项目部考核周期为一个月，总部中层以下管理人员以及分公司管理人员的考核周期为一个季度。在每个考核周期结束后，各部室、分公司、项目部都要按照规定的时间进行考核评分并且完成绩效面谈，形成《员工季(月)度考评结果评定表》和《绩效面谈记录表》，并在下个考核周期开始的7天内将这两份表格交到集团公司人力资源部，由人力资源部审核考核的结果。对于不符合要求的考核材料都给予一定的时间要求改正，改过仍不符合要求的，对其单位负责绩效考核的副经理进行了处罚。

7月作为集团公司联合检查小组的成员对各施工项目部的绩效考核工作进行检查。通过检查，既掌握了项目部以及分公司在绩效考核工作方面所达到的程度，也发现了一些在上报材料中未曾发现的问题。8月人力资源部再次组成三人小组深入到各项目部，详细了解分公司对项目部绩效考核的推进与指导措施，项目部对绩效考核的认识，项目部在绩效考核实施过程中存在的难点。通过这两次检查，也给项目经理补充了一些绩效管理知识，消除了一些对绩效考核的误解。在与项目经理的交谈中了解到，项目部每天都会开例会，在例会上会对项目部成员前一天的工作进行总结，并安排当天的工作。在工作中会随时指正项目部成员在工作中存在的问题。这相当于绩效面谈每天都在进行。而且项目部施工任务繁重，很难抽出时间做正式的绩效面谈并形成面谈记录。因此，从9月份开始，取消了对项目部绩效面谈的要求。此后，各部室、各分公司以及项目部都能够及时地完成绩效考核资料的整理与上报工作。绩效考核工作有序进行。

经过xx年一年的运行，集团公司的绩效考核工作取得了一定的成绩。

首先，绩效考核使员工明确了自己的工作任务和工作目标，避免了工作中的无序性和盲目性，日常行为的方向性更强。

其次，员工行为与企业目标一致性增强。绩效考核的指标是根据个人的工作计划、岗位说明书来制定的，个人的工作计划又是在集团年度计划和部门工作计划指导下产生的，因此，员工日常的工作行为更多地导向了公司的经营目标。

地完成工作，逐步改变了原来“要我干”和“等着干”的工作态度。

最后，由于绩效考核周期的缩短，使绩效工资发放比以前及时了。此前，集团公司的绩效工资都是按年度发放的，使绩效工资的激励作用大大降低，现在改为月度或季度发放，使激励更及时。

(一) 接受心态方面

并且人为地去调整考核的结果。

(二) 指标方面

1. 项目部考核指标设定过于理想化

参与指标制定的人员中，有实际项目部施工经验的人偏少，因此，制定过程中往往考虑的都是理想状态，忽略了很多在施工实际状况。例如，竣工验收及时性，结算???等项指标，从理想化的角度来考虑，的确是在工程施工结束后就应该及时进行考核，但是实际的情况是有些项目竣工几年后都没有验收，而且没有验收并不是施工方的原因造成的，故此项考核也不能落实。等到可以竣工验收时，承担施工任务的项目部可能早已“面目全非”，根本无从考核，最后使这项指标只能是流于形式。

2. 有些指标的可操作性不强

绩效考核中，有些指标所需要的数据很难获得，难以计算出

准确的结果;有些指标很难量化，定性评分带有很大的主观性和随意性，很难保证考核的公正与公平。

3. 考核指标选取覆盖面不足

某些岗位考核指标的选取没有覆盖到其关键业务。对部门经理或分公司中层管理人员的考核，一般只选取了技术方面的指标，对于一些管理职能方面给予的考核不够。集团公司的发展必须要提升集团公司的管理能力，绩效考核的目的也是为了改善和提升个人和集团的业绩。因此应该通过绩效考核来全面提升个人和集团的软实力。

4. 指标解释不够清晰

指标解释是对指标名称的进一步阐释，起到说明考核内容的作用。但有些指标解释并没有起到此种作用。例如对分公司经理考核的产值指标，由于解释不清，导致大家理解不一致，出现了数据上的不统一，影响了绩效考核的进度。

5. 对指标目标值和和评价标准的拟定混乱

绩效考核的评分应该严格按照预定的计算公式，由直接上级或者指定的部门根据被考核人的工作表现来打分。但在一年的推行过程中，始终有部分直接领导对下属的打分主观性很强。打分过程中，完全忽视计算公式和指标评价标准，只是按照个人的主观判断，或者与被考核者关系的远近亲疏来给出分数。这种做法完全背离了绩效考核的初衷，考核分数偏离了实际工作表现，考核结果失去了公正性和准确性。

(四) 绩效面谈方面

绩效面谈是绩效管理中的一个必不可少的组成部分，是绩效改进的重要环节。但在集团公司绩效考核的过程中，各部门、各分公司、各项目部都对此项工作重视程度不够。有的敷衍

了事，有的根本就未进行面谈。面谈记录完全由制表人员来编造，两次考核绩效面谈内容除了时间外，基本都一样，拷贝的痕迹非常明显。此种做法使绩效考核的作用大打折扣。

(五)绩效考核推动方面

在考核期结束后制作表格。至于，被考核者是否真正按照指标项开展了工作，是否理解了指标的含义等都不去考虑。对考核中出现的问题也不去做深入的分析，更不去想解决问题的措施，把绩效考核只当成自己需要完成的一项工作任务，完全没有认识到是一种管理的方法和手段。

新的一年的绩效考核工作即将开始□xx年的绩效考核工作在着力解决上述问题的前提下，还要进行不断的探索和创新，保证绩效考核工作能在集团公司内部茁壮成长，成为实现集团公司战略目标的一个重要支撑。

绩效考核让员工已经能够亲身感受到实施绩效考核所带来的变化，工作业绩好直接表现在绩效工资的增加上，还有很多间接的利益也在不断地体现，公司xx年底优秀的评选，绩效考核是其中重要的一项。因此我们要把这些实际的案例充分地运用到绩效考核的培训中去，让所有员工都能通过这些案例加深对绩效考核的理解，在自己的思想深处接纳绩效考核，将绩效考核内化到自己的思想意识中，并外化到日常的工作中。

(二)调整指标，使指标与实际工作更契合

一年的绩效考核工作，经过不断地调整，现有的指标已经与实际工作越来越靠近，但是仍然有多余的指标和遗落的指标。在xx年管理人员，尤其是中层以上管理人员的绩效考核指标中要加大管理性指标的比重。并且细化指标解释和计算公式，尽量减少定性评分的模糊解释，让考核者的评分有据可依，评分更容易也更科学。提高对考核者的要求，督促并帮助其

提高制定指标，指标评价标准和目标值的能力。

(三) 严格检查，使绩效面谈发挥作用

应将绩效考核的推进纳入到部门负责人和分公司经理的年度考核当中，作为其职位晋升的一项参考内容，并且将这些要求以制度的形式确定下来。各部门，各分公司不能将绩效考核推进只写在纸上，以为有了推进计划就万事大吉。要根据制度规定随时了解各部门，各分公司的绩效考核工作情况，检查其在考核周期内是否按照预定计划采取了相应措施；发觉预定措施无效时，是否及时进行了调整；调整过后是否进行了及时的总结。如各部门、各分公司在绩效推进中未按照制度规定进行，要及时予以纠正与惩罚。

(五) 灵活安排，实行同岗位不同指标的考核方式

xx年对项目部是采取整体考核为主的方式进行的，考核的是项目部整体的业绩，对个人的关注度不够，没能真正体现相同岗位人员的业绩差异。其实在项目部相同岗位中，人员素质和工作能力的差异是客观存在的，虽然岗位相同，但具体承担的工作内容并不完全一致，技术复杂程度也不一样，承担的责任也轻重不同。在xx年的绩效考核中，应考虑在项目部中也按每个人实际工作内容来进行考核，实现责权利的统

一。

绩效考核结果不是单一的只与绩效工资发放挂钩。在绩效考核管理办法中已经明确指出，绩效考核结果与年终奖发放，各种奖惩，后备人才调整，岗位调整，公开竞聘，职位晋升、人员淘汰等挂钩。xx年集团公司成立60周年庆典系列活动中的评优活动，绩效考核结果就成为了评选的一个方面。xx年，要做好与绩效考核结果相关的各项工作，通过对绩效考核结果的运用，发挥绩效考核的激励作用，激发每个员工的工作积极性、主动性和创造性。从而提高整个集团公司的战略执行力。

xx年绩效考核工作将紧密结合集团公司的发展战略，并将战略目标分解落实，对每一名员工完成目标情况及时准确的跟踪、记录、考评，确保个人工作目标与集团公司战略目标的一致性，为集团公司战略落实提供强有力的支持。

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结篇四

一、绩效考核机构建设情况：

加强领导，确保力量到位。绩效考核和重点民生实事工作是一项系统工作。为落实好我乡绩效考核的各项任务，乡党委、政府高度重视，在县召开有关会议后，立即对此项工作进行了安排部署，一是及时调整了**山乡绩效考核工作领导小组，由乡党委书记**任组长，乡长**任副组长，其他班子成员为成员，领导小组下设办公室，抽调相关职能部门单位负责人为办公室成员，并明确由副乡长**具体负责，同时明确相关职能单位一把手为绩效考核和重点民生实事第一责任人，形成了全乡人人抓实事，个个有担子的良好氛围。二是认真制定工作方案。根据县文件和县责任状下达我乡绩效考核和重点民生实事的工作任务，我乡立即行动，制定下发了

《**山乡2015年绩效考核和重点民生实事工作实施意见》**政发[2015]29号文件，把绩效考核和重点民生实事的各项指标、任务分解落实到了各责任单位，明确了工作要求，制定了工作措施，对全乡绩效考核和重点民生实事每个时间段的工作任务，进行了系统的安排，同时还进一步强化了考核办法，严格了考核要求，明确了奖惩措施。

强化责任，确保措施到位。一是加大宣传。在年初及县绩效考核和重点民生实事文件出台后，乡专门召开了三个会议，即班子会议、绩效考核领导小组会议、相关责任单位负责人及责任人会议，统一了思想，明确了目标。会议认真传达了县有关会议精神，深入学习了办、县政府办关于绩效考核和

重点民生实事的实施意见的文件精神，对我乡绩效考核和重点民生实事工作进行了专题研究，乡党委书记**要求全体干部高度重视绩效考核和重点民生实事工作，要把把实事办好，把好事办实。二是为确保此项工作的顺利开展，乡财政在非常困难的情况下，安排专门工作经费3万元，解决各项目实施过程中所遇到的困难。三是为顺利推进该项工作，乡绩效考核和重点民生实事办公室制订了一系列制度，并将各项任务分解到具体单位和人员，实行一个领导、一套班子、一抓到底的工作模式，在工作开展过程中，乡实行“一月一讲评，一季一调度，一年一评比”的“三个一”奖惩制度，从而促进各项工作顺利开展。乡绩效考核和重点民生实事办公室还每个季度对各项工作进行了督查，认真总结工作中的经验，查找出工作中的不足，并以《督查通报》的形式将各项工作完成情况通报到各相关责任人，以便与促进工作的开展。

二、绩效考核和重点民生实项目完成情况

1、扎实稳妥开展工作，顺利完成各项经济指标。2015年，全乡实现地区生产总值12511万元，同比增长16%；社会固定资产投资32657万元，同比增长35.5%；财税收入113万元（国税28万元，地税85万元），按时完成任务；粮食播种面积稳定在2.22万亩，农业总产值3645万元，同比增长8%；农民人均纯收入达到1812元，同比增长15%，人均可支配收入显著增加，人民生活水平明显提高，群众幸福指数大幅提升。

2、强化农业基础地位，提升农业产业化发展。全年完成粮食播种面2.22万亩，杜绝耕地抛荒现象，大力发展特色产业。一是依照“基地+农户”的模式，建好横排村700亩、兴屋场村700亩粳稻生产基地，全乡推广粳稻种植面积6000余亩；二是抓好金银花为主的中药材产业发展，结合县产业扶贫政策，共完成金银花品种改良面积3000亩，新移植良种金银花苗木10万余株，新建横排200亩、**200亩、**100亩、**100亩、**150亩、**100亩等金银花品种改良基地。三是发展特色果蔬，支持、鼓励猕猴桃种植。全乡共发展猕猴桃种植面积965

亩，品种改良400亩，新建**背200亩、**160亩等猕猴桃基地4个和横排、**40亩猕猴桃苗圃基地。四是抓好横排茅坪界100亩龙牙百合制种基地建设；抓好野生天**的发展，新建50亩白马山野生天**种植基地。五是新建**村特色养鸡场（目前有鸡的品种5个，年出肉鸡2万羽）及**村规模养牛（目前种牛30头）特色养殖基地。

3、项目建设稳步推进，发展环境不断优化。一是完成1000万元以上的项目包装3个，并确保全乡范围内没有出现一起因项目实施过程中的群众阻工现象发生；二是抓好**村6组灾民整体搬迁工作。投入资金600余万元，新修公路1公里，开挖土方7000余方，填实土方1万余方，架设高压线路和铺设水管2公里，新建灾民新居22座，解决100余群众的居住环境；三是抓好乡公立幼儿园建设，投资200余万元，新建1座2000余平方米的高标准公立幼儿园，工程于2015年9月完工并投入使用；四是投资1000余万元，顺利启动全乡低产田改造工程，新修田间机耕道8公里，改造、硬化水渠6000米。五是投资200余万元，完成**村**山体易滑点的除险加固工程。

4、扎实兴办民生实事，基础设施不断改善。一是完成4座危桥改造工程（即兴屋场村新兴桥、**村水**、**村**、**村**），共投入资金300余万元，解决全乡近万人的出行安全；二是加大公路改造力度，全年共完成4公里的公路硬化（**村2公里、**村1公里、**村1公里）。维修村道20余公里，完成公路养护任务21公里；三是完善公路设施，全年新建招呼站15个，投资200余万元，完成重点路段公路安保设施30余公里；四是完成城镇范围内河堤改造工程，新建河堤200米，新建灌溉水坝1座；五是完成了**村、**村、**村村级活动场所建设，彻底解决了3个村无办公场所的问题；六是完成危房改造38座，新建**村“五保之家”1座，解决了150余群众的居住环境；七是完成城乡规划修编工作，聘请湖南大学设计院对乡总体规划、乡村布局进行规划。八是投资20余万元完成3个村（**、**、**）街道洁化、亮化工程，新增农村太阳能环保路灯200余盏。九是加大城乡环境卫生整

治工作，投入资金50余万元，新建农村垃圾焚烧炉1个，农村垃圾填埋场1个，购置垃圾桶4000余个，农村环境卫生工作名列全县先进行列；十是加大电力自供区的改造，完成**村1组电力自供区农网改造及移交。

5、严防死守抓好底线工作，确保一方平安。一是综治稳定长抓不懈，与周边乡镇建立联防机制，并成立了义务治安巡逻队，每晚由班子成员带队在全乡范围内进行义务巡逻，营造了良好的治安环境，实现了无治安案件、无刑事案件的发生。民调工作上半年名列全县第三名。二是对17名原计生工作队员和1名进京上访户严防死守，全年信访工作实现无赴京、省、市及到县上访现象。三是安全工作积极开展安全生产大检查，对全乡采石场、电站、学校、客运车辆进行安全整顿，加大超载超限整治力度，全年实现无安全事故发生。四是计划生育基础工作扎实推进，计划生育案件立案率100%，违法处理结案率达80%，案件处理率达100%，计划生育率87%，继续保持全市计划生育模范单位称号。

6、加强干部管理，全乡各项事业协调发展。一是强化队伍管理，营造干事创业氛围。乡出台了《**山乡2015年干部职工绩效考核办法》、《**山乡2015年村级文明考核办法》等规章制度，乡村干部实行定岗定责、述职制度及量化考核，用制度规范乡村干部的工作职责和工作任务，干部责任心与事业心明显增强。二是积极开展国土管理及“打非治违”专项整治工作，严格限制农民非法用地行为，全年投入整治经费5万元，动用大型机械拆除成型违法建筑2座，控制建法行为6次，同时抓好群众集中建房，新建群众集中建房点1个。三是扎实开展整治河道采砂工作，对**村河道中5座违法拦砂坝进行拆除，成功阻止一起利用节假日准备非法采砂的违法行为，在全乡形成整治河道采砂的高压态势。四是抓好治理车辆超限超载工作，从治理货源企业入手，以公路迎国检、消除“马槽车”活动为契机，建立超限超载治理工作机制，全年工查处超限超载、农用车载客等违法行为15次，现场处罚司机13人次。五是按时完成新农合、农保缴费任务，扎实落

实好整村扶贫及精准扶贫工作。六是其它常规工作稳步推进，全乡各项事业协调发展。

三、2015年亮点工作和特色工作

1、环境卫生整治工作：为提高环境卫生整治工作水平，**山乡制订了《**山乡2015年环境卫生整治工作方案》，从加大投入、明确责任、重奖重罚方面强化措施。一是环境卫生整治采取主要领导亲自抓、分管领导具体抓。实行“片长包片、驻村干部包村、村干部包组包户”的包干负责制度，同时成立专门的环卫队伍13支。二是加大投入。2015年乡对环境卫生整治投入经费30万元，对每个村的直接投入1万元。每村制订了高标准宣传栏、购置了垃圾桶（共4000余只）、投资15万元新建环保焚烧炉1座、新建垃圾填埋场1个。三是强化奖惩。每月排名前两名的村分别奖500元、400元，加文明考核分0.5分的奖励；每月排名倒数第一名的村罚300元，并扣文明考核分0.5分；驻村干部与所驻村同奖同罚。连续二次考评排名倒数第一的村，由乡党委政府主要领导对该村村支部书记、驻村干部进行诫勉谈话；连续三次考评排名倒数第一的村，村支部书记撤职，村主任停职，驻村干部待岗三个月，津贴全扣。另外，年终对各村进行综合评比，评出一、二、三等奖各1名，分别奖1000元、800元、600元。由于措施得力，我乡环境卫生整治工作一直处于全县前列。

3座桥已经基本完工，解决了当地群众近万人的出行问题。完善公路设施，全年新建招呼站15个，投资200余万元，完成重点路段公路安保设施30余公里。这些交通基础设施建设，也成为2015年**山乡群众最满意工程。

3、特色产业建设：一是粳稻基地不断壮大。全乡发展优质粳稻6000亩，在兴屋场、横排、**、**建立以富华粳稻合作社为龙头的核心示范片1500亩。示范片实行统一连片，统一栽培品种，统一免费供种，统一技术标准，统一签订购销合同。二是猕猴桃种植渐成规模。全乡新增猕猴桃基地15个，面

积965亩，品种改良基地两个，面积400亩，合计1365亩。新建猕猴桃加工冰库1个，猕猴桃产业即将成为我乡继金银花产业后的又一支柱产业。

4、**村地质灾害点整体搬迁。“6、20”洪灾中，**村6组发生地质灾害，全组生命财产受到严重威胁，必须全组进行整体搬迁。乡党委、政府高度重视该项工作，立即将该项工作纳入乡重点工作。一是安排专门班子负责协调该项目各项工作；二是不等不靠，积极做好群众的思想工作，为项目建设提供全面的服务，乡工作队人员吃住在村，为灾民建房规划、协调、资金筹集、用地三通一平出谋划策，采取各种有效措施，调解各类矛盾纠纷，确保灾民整体搬迁顺利进行；三是积极争取资金，为灾民提供力所能及的支持，共筹集资金600余万元，为灾民争取资金30余万元，共征地12亩，新修公路2条，完成土石方开采7000余方，完成土石填方近万方，架设高压线路1公里，引进施工用水2公里，新砌挡土墙500余立方，统一规格、统一面积、统一层数和外观（按新农村建设标准）新建22座灾民用房，解决了22户灾民150余群众的居住条件，确保了整个6组群众的生命财产安全，受到群众的一致好评。

一、上半年工作情况概述：

1、绩效考核工作

根据公司文件精神编制了《关于2015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；6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情况的分析、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。

2015年年初，人力资源部编制下发了《关于2015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，极大地促进了员工积极性，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月份就达到了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，奖励金额达到了313859元。

2、技术工种定级考试监督工作

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情况，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，提出建议改进意见，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，23个部门中评选出460位先进班长，68个部门评选出5009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名班长进行综合能力的考核，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内容、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情况，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，针对五月份大量员工辞职现象，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，形成报告，并提出合理的改进意见。

二、考核中存在的问题

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。具体表现在：一，对公司要求的考核率达到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内容。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积极性和主动性。二，没能真正了解公司开展绩效考核的积极意义和重要性，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积极意义。

3、执行力度不够。2015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，促进员工工作积极性。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。

三、下半年工作计划

核者与员工思想统一起来，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，优化符合各分厂、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积极作用，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，切实发挥绩效考核积极作用。

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，积极参加部门培训，提升自己业务素质 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。

绩效考核组

2012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。

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结篇五

绩效考核内容主要包括教师德、能、勤、绩等方面。“德”的考核重点是教师为人师表、爱岗敬业、关爱学生、廉洁从教等情况；“能”的考核内容包括教育教学能力、科研能力等方面；“勤”的考核内容包括教育教学工作量、教学常规、出勤以及教师个人专业发展等方面德情况；“绩”的考核重在教育效果、教学效果、教研业绩等方面。

3、考核方案经教代会通过，方案实施有群众基础。

学校考核方案制定依据是《__市__区义务教育学校绩效工资实施办法》和《__市__区教育局关于义务教育学校教职工绩效考核工作的指导意见》，方案在广大教师充分讨论的基础上，形成初稿。然后召开学校领导班子会议，对初稿进行修改完善，形成初步方案。最后将方案经教代会讨论通过。因此，我们认为绩效方案实施有广泛的群众基础。

在方案实施的过程中，我们不断完善、补充相关内容，使方案更成熟。_月，学校从强化教学常规，提高教学质量，落实安全责任等方面制定了《__小学关于教师绩效考核的补充规定》，并与_月执行。_月学校从__个方面修订完善班主任工

作月考核方案和教师考勤工作制度。

1、对领导班子成员考核激励作用不够明显。

绩效方案实施五年来，学校领导班子绩效津贴标准较低，与班主任津贴相比由一定的差距。从年绩效分析表上可以看出中层与班主任绩效平均数每学期相差__元左右。这已经影响了中层班子积极性。建议教育局统一制定不低于班主任津贴的标准。

学校将期终综合考核结果分为优秀、合格和不合格，划分过于宽泛，不够体现出教师之间的实际绩效差别。例如同轨年级教学质量获得第一名的教师，绩效考核中因某种原因未获得优秀等次，在综合考评时与其他教师一样获得合格等次，那么这位教师实际教学绩效在同学科中未能体现。

3、对工作量的确定没有进行全面细致地量化。

现行绩效工资考核项目一般由几块构成：主要包括教师所带班的学生学业成绩、课时、教研情况、参加活动及获奖情况、出勤率、备课、作业批改及辅导等方面，但是不同学科之间、行政人员与教师之间、后勤与教师之间的工作量应该怎样换算颇有争议。虽然区局在宏观政策上出台了明确规定，但在具体落实过程中，并没有一个细化的`标准。作为基层学校，不太好平衡，而且也会因各校所实行的方案侧重点不同造成同等条件的教师，却因在不同的学校任教，导致工资收入产生很大差别，这样反而不利于激励教师。

4、对教师绩效单项奖励的考核力度相对弱化。

在绩效单项奖励中，学校对教师教科研、辅导学生等方面考核力度相对薄弱。《__镇中心小学教师参加或辅导竞赛获奖奖励细则》还是五年前制定的，其要求与奖励标准已不适应现代教育的需要。（如细则中明确教师辅导学生在各级各类报

刊上发表文章奖励标准，每篇文章__元。)

1、进一步推进人事制度改革、绩效工资改革。

区人社局、教育局编制核定学校用编，科学制定改革方案，学校具体组织实施，全力营造能者上，庸者让，不能干者靠边站的气氛，做到按劳取酬，按绩分配，真正破除不劳而获的现象。

2、促进学校平衡，体现社会公平。

财政上尽可能提高绩效发放标准，使绩效工资的激励作用得以体现。区人社局、教育局要统一设定学校各类津补贴标准，以缩小学校间不合理的收入差距，更好地发挥绩效工资的激励功能。

本学期我校现有在职在岗专业技术教师__人，已全部纳入岗位管理。高级教师岗位__人，一级教师岗位__人，二级教师岗位__人。学校对他们进行了不同专业技术岗位聘用，并与其签订岗位聘用合同。为充分调动教师积极性，建议上级主管部门在调研基础上及早实施《__市__区教育系统事业单位专业技术岗位设置及内部各等级岗位聘用条件(试行)》。

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结篇六

为做好20xx年度绩效考评工作，根据《南宁市良庆区20xx年度绩效考评实施方案》(良发[]20xx[]21号)文件要求，结合我局工作实际，制定相应的考评办法，现将20xx年度绩效考评目标工作情况汇报如下。

一、指导思想

以邓-小-平理论和“三个代表”重要思想为指导，深入贯彻

落实科学发展观，紧紧围绕城区党委、政府中心工作，以加强后勤保障工作为目标，以考核工作实绩为重点，建立合理的绩效考评指标体系，确保绩效考评工作公平、公正、公开。

二、本部门重点目标任务完成情况

按照城区党委、政府部署的重点工作任务、我局重点抓好以下几项工作：

(一)后勤保障管理

1. 会务及重大活动的后勤保障工作。今年以来，我局顺利完成了城区召开党代会、人大会议、政协会等多项重大会议、活动的后勤保障任务，共协助有关单位组织会议、拆违、保护性施工、大接访和各类仪式等170余场(次)。

2. 水电设备管理。针对机关大楼已投入使用十多年，设施设备老化严重，甚至不能保持正常运作状态，存在安全隐患的情况，组织力量进行了大量的检修改造工作，排除各类安全隐患。全年对各办公楼的水电设施等检修800余件(次)，保障了办公中心各套设备设施的正常运转。4月份投入资金5万元对办公大楼二楼原发改局(两间)，三楼原经信局(一间)共三间大办公室进行分隔改造，并对二楼领导办公室、六楼领导办公室进行墙面翻新。同时，对城区办公大楼的消防系统采取经常性的维护、保养，6月份投入资金10多万元改造机关大院停车场，同时，在新建办公楼安装监控系统，完成全年的修缮目标。

3. 安全保卫工作。以开展平安辖区、平安院落创建活动为抓手，加强消防安全、社会治安综合治理，加强“两证”出入管理，有效控制了私车、无证车辆随意进出、乱停乱放及停车过夜的现象，做到防患于未然。同时，认真做好群众上访时的疏导工作，确保安全无事故，一年来累计处理个访20多人次、集体上访10多起。由于工作到位，确保了机关办公大

院的安全和稳定，为机关单位正常办公提供了良好的治安环境。

4. 机关食堂管理□20xx年，为保障干部职工的日常就餐需求，因地制宜对机关食堂进行扩建改造，改造后的餐厅全部安装了空调，给机关干部职工创造一个优美的就餐环境。同时，加强对食堂食品安全的监督检查，严把质量关，在食品原料来源、加工、餐具等方面都严格监督，确保质量安全。

5. 环境卫生管理。积极开展大院环境卫生集中整治，加强对机关大院和办公大楼的环境保洁工作，确保垃圾日产日清，确保了大院良好的卫生环境。定期对各种观赏类植物修剪、整形、美化和病虫害防治，全年补种景观树15株和绿化生态草坪 432平方。

(二) 行政成本。

贯彻落实国家节能降耗政策，加强以公共机构节能工作为重点的职能履行，制定公共机构节能工作实施方案和公共机构节能工作绩效考评办法，确保节能工作顺利开展。年内开展节能周宣传活动1次，参与人数达3万多人，召开城区本级公共机构节能工作培训会议180人，并不定期组织人员深入各镇、开发区、街道办及城区各单位进行节能调研、协调、督查和考核。全年我城区完成了南宁市下达的公共能耗下降5% 的目标任务，顺利通过南宁市公共机构节能工作领导小组的考评。

(三) 国有资产及办公用房管理。

目前我局管理的城区国有资产出租铺面共7间，今年4月份，我局把位于金沙大道14号办公楼一楼临街合同到期国有铺面向社会公开招租，年内国有资产租赁收入707328.8元，全部存入城区财政专项账户，确保了国有资产的保值增值。同时，做好城区办公用房日常调配管理，一年来共为城区在外办公单位租用办公面积6939 平方，为30多个部门单位调配了办公

用房50多间，有效缓解了城区办公用房紧张状态。

(四)城区政协委员提案承办情况

高度重视城区政协委员提案，今年主办政协提案3件，按时办复率100%，满意率100%。

(五)党风廉政建设

一年来，局领导班子认真贯彻落实党风廉政建设有关规定，牢固树立正确的世界观、人生观、价值观，切实增强党的观念和党性修养，并深入开展整治“五风”增强“五力”活动，使干部队伍工作作风进一步加强。坚持从思想上筑牢反腐倡廉，拒腐防变思想长城。班子成员按照廉洁自律有关规定，严格遵守党和国家的政治纪律、组织纪律、财经纪律，自觉接受党和人民监督，本年度局班子成员和党员干部均没有违法违纪现象。

20xx年以来，局领导班子带领干部职工在搞好机关后勤服务工作，落实党风廉政建设责任制等方面做了一些工作，取得了一些成效，但也还存在一些问题，一是随着公共机构节能工作的继续推进，接下来如何对公共机构能耗进行评审和检查督促将是我们面临的新问题，还有待我们进一步探索和推进；二是机关后勤供需矛盾日益严重，随着人员的增多，办公用房、停车管理、就餐服务等受办公硬件等客观条件的限制，将成为一大难题；三是干部职工队伍思想作风建设虽然有新的改观，但是干部职工队伍能力素质参差不齐、整体水平不高等问题依然存在，我们将在以后的工作中逐步加强和改进。

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年终绩效考核工作总结。

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结篇七

按照省市局工作要求[]20xx年度xxx扎实开了绩效管理工
作，通过全局干部职工共同努力，绩效管理工
作稳步推进，但是在取得良好效果的同时，也暴露出一些问题，现将工作开展情况总结如下。

（一）加强领导， 建章建制， 确保绩效考核工作顺利开展 。

一是领导重视， 提供组织保障。我局先后多次召开党组会、局务会专题研究绩效考核工作， 成立了由局长任组长， 分管局长任副组长， 科室长、分局长为成员的考核小组， 下设办公室， 由一名主任科员任考核办主任， 具体负责日常考核工作， 确保了绩效考核工作的全面推进。

二是建章建制， 提供制度保障。 根据市局绩效考核办法和一系列文件精神， 结合县局实际， 细化指标， 完善标准， 修改制定了[]xxx绩效考核办法及实施细则》， 进一步明确了绩效考核工作目标， 县局制定了科室分局双向责任制， 明确考核责任。使我局的各项工作有标准、有措施的稳步开展。三是齐抓共管， 提供实绩保障。要求各科室、分局（中心所）制定出适合本单位特点的考核积分细则， 各单位必须考核到岗、到人， 严格执行考核办法， 不能走过场， 每月考核， 每季度进行汇总， 并结合考核结果进行总结讲评， 确保了绩效考核工作的稳步推进。

（二）注重实际， 规范程序， 确保绩效考核全面落实。 一是完善考核基础资料。考核中我们坚持以能见资料为主要考核依据， 对工作人员量化考核主要依据考核指标对应的工作完成情况、工作日志等。同时县局通过日常检查、纳税评估和专业稽查检查情况， 对工作进行质量考核， 并要求在考核结束后将考核有关资料整理归档。

二是规范考核基本程序。我们严格按照考核办法以及绩效系

统管理进行考核，组织绩效方面，每月按照节点对科室分局进行考核，科室按照指标工作要求对分局（中心所）进行扣分和分档；个人绩效方面，科长、分局（所）长撰写工作计划，一般工作人员填写工作记录，做到项项由计划，项项有落实。

县局全体干部职工非常重视绩效考核工作，将其摆在与税收同等重要的位置，取得了良好的效果。但是在市局考核中，被扣分科室和指标较多，凸显出在良好效果之下存在着一些问题。

怕删除或者新增考核项目，在上级考核中，漏掉自己的工作而导致扣分，影响了指标考核成效。

二是科室之间沟通协调不够。有的科室指标项目被市局对应科室扣了分，在绩效工作月总结时，他们的解释是一些指标的完成不是本科室能够独立完成，需要其他科室共同完成，这说明科室之间存在着缺乏沟通的问题。

三是绩效考核奖惩效果不明显。县局虽然在绩效考核办法中规定了奖惩措施，即对于优秀的给予先进单位奖励，对于落后的科长、分局（所）长进行谈话，但是激励促进作用不突出。

针对上述问题，县局制定了下步改进措施。

一、重新梳理绩效考核指标。县局科室积极与市局对应科室进行沟通，对考核指标进行全面系统的再梳理，删除或者新增切合实际的指标，切实做到减负，突出实效。

二、是强化科室协调沟通。充分发挥科室绩效管理考核联络员的作用，明确联络协调责任制，完善沟通协调联络机制。同时县局组织科室对涉及需要共同完成的指标进行工作计划和安排，充分发挥合力作用，确保绩效管理落实不漏，实现

管理的无缝式衔接。

到最后一名进行排名。同时发挥组织绩效与个人绩效考核结果运用，将其作为创先评优的基础参考项目，进一步建立完善激励机制，带动整体工作水平的稳步提升。目前县局正在积极探寻更有效的奖惩措施。

学期绩效考核表 乡镇绩效考核工作总结篇八

一、成立组织，领会精神。学校成立了以一把手校长为组长，其他校级班子成员为成员的学校绩效考核领导机构，同时还成立绩效考核工作小组，负责考核分配的具体工作，工作小组由学校领导、中层干部和教职工代表组成。工作机构全体人员认真学习县局关于绩效考核相关文件，以及相关会议精神，充分领会文件精神，认真思考与学校工作结合和操作的实施办法。全体考核组成员在考核中都能严格执行考核规定，认真进行考核。

二、加强宣传，确保稳定。学校将《响水县教职工绩效考核指导意见》张贴到学校公示栏，利用集体会议学习绩效工资相关文件精神，充分征求广大教师的意见和建议，让每一位教师都能领会文件精神并指导自己的工作。针对我校在考核中可能出现的现象，学校利用周例会和各年级组会议进行宣传教育，利用宣传栏及时宣传；利用工会人员深入基层年级组做好政策解释工作；广开言路，让广大教师通过学校途径咨询疑问和反映要求，学校很好的化解了一些不稳定因素。在绩效工资实施期间，我校没有出现负面影响的事件。同时，针对我校小学、初中并存的实际情况，积极做好广大教师的思想工作，保证绩效考核公平、公正、公开，让他们能安心投入到正常的工作中。

三、研究校情，制订方案。我们本着指导实际工作的原则，从实施绩效考核以来，开展多次调研，召开各层次的研讨会，制订了《响水县海安集实验学校教职工绩效考核实施方

案》。近几年来，每学期开学前都根据学校实际情况对绩效考核方案进行完善，根据考核方案，学校还推行了教师教育教学工作量化细则和班级管理量化细则，将这两个细则作为绩效考核的主要依据，推行取得了扭转作风和促进工作的目的，更好地我校为教育教学工作服务。学校绩效考核方案的制定，首先是发放征求意见稿，人手一份，广泛征求各同志的意见和建议，然后再进行修订公示，最终在教代会上通过绩效考核实施方案。

四、公开实施，接受监督。我校教师绩效考核的内容主要包括职业道德、工作表现、工作量和实绩等方面，其中职业道德、工作表现各15分，工作量30分，工作实绩40分。严格按照绩效考核方案进行实施，重点体现在工作量和实绩上。每学期放假前，根据考核实施方案的要求，由各科室对教师一学期来的各项工作进行量化积分，各项量化分数再汇总到办公室，公示无异议后进行汇总上报。到年底，学校再将两学期的考核积分进行汇总，形成一年的考核积分，公示后上报县局。最终根据县局划分的绩效工资总额，核算出每位教职工的绩效工资，再进行公示无误后，由全体考核领导小组人员签字后上报县局发放。

五、总结及时，指导今后。每一年的绩效考核后，我们都进行了及时的总结反思，及时修订了绩效考核实施细则，期更能方便操作，更具科学。我们根据总结反思的体会，完善下一年的绩效工资实施方案及相关的考核细则，以期更好的指导今后的工作。存在问题：1. 部分老教师对30%绩效部分的理解存在疑义。认为老教师年龄大、工龄长、职称高，只要自己能保质保量地完成学校规定的工作量，就应该全额享受自己的30%部分，而不应该扣除其它的单项津贴；还有个别教师在工作量与绩效工资发放额度上产生了矛盾。2. 发过期的绩效钱多作用小。发过去的奖励性绩效工资似乎对现在工作的推动作用较小，建议能够按照学期或者月及时发放；今后工作：实行绩效工资制度，在很大程度上调动了教职工的工作积极性，增强了教师的工作责任感，同时又提高了教师的

工资待遇，赢得了广大教师的赞许。但在实际操作中，我们也感觉到要想把这一惠民工程做实做好，必须遵循以人为本、客观公正、优绩优酬等原则，正确处理好干多与干少、干坏与干好的关系，既要体现多劳多得，又要搞好和谐；既要体现公平，又要激励先进。争取以后的《方案》更加完善、合理。同时也有利于我们在今后的工作中进一步加强学校规范管理，分析教师在绩效工资逐步规范的新形势下产生的一些新的思想意识。我们要不断调节好教师的工作状态，既鼓励教师之间的竞争，又增强教师之间的信任和团队精神。让绩效工资制度真正促进学校和谐发展。

尊敬的各位领导、教职工：

大家好！

一、思想素质不断提高。

本人坚持以“三个代表”重要思想、十七大报告和科学发展观为指导，以党员的标准严格要求自己。有较强的事业心和高度的责任感，以开拓、奉献精神和民主求实的作风全面贯彻执行党的教育方针、政策、法规，依法执教，严格执行学校的规章制度。有独特的见解，不是人云亦云；有独特的能力，能独立开展工作，不把自己份内的事情推给他人做；有独特的工作风格，做事精益求精。能牢固树立为学生服务、为教师服务、学校服务的思想。严以律己，保持一颗平常心，淡薄名利意识。

二、当好配角，积极为三中各项工作的正常开展与发展建言献策。

副校长是校长的助手，对校长负责，协助校长做好分管工作。我主要协助校长分管学校教学工作。本着服从大局，立足本职的原则，工作中自觉维护校长权威，尽力做好校长的膀臂，带头执行校长的决策部署。发现学校工作中出现苗头问

题，积极向校长反馈，协助校长解决，对待班长成员，能坦诚相待，能自觉发挥模范带头作用，团结协作，以理服人，以人格影响人。充分调动教职工的积极性，认真听取方方面面的建议和意见，改进教育教学工作。

三、努力学习，提高业务能力。

为了适应分管教学工作的需要，紧跟教育发展形势。一年来我不断地加强学习，刻苦研读教育教学理论、教育法律法规、教育教学管理理论和现代教育技术理论，掌握科学有效的管理方法，优化自身的管理理念和管理方法，提高自身业务素质。并把这些先进的管理思想渗透到管理实践中，把一些好的教育思想传输给学校的班主任和教研组组长，从整体上提高学校的教育教学管理实效。

本学期重点学习了《海南省实施中华人民共和国义务教育法办法》、《海南省中小学教育技术装备工作手册》和中小学教学丛书《初中数学解题训练艺术》，并组织教师以教研组为单位学习《人民教育增刊》刊登的“义务教育课程标准解读”等文章。

四、履行职责，创造性地开展工作。

（一）、规范教学常规管理，确保教学质量稳步提高。

教学常规管理实施“精细化”管理。将教学质量管理工作作为管理的核心，用不断提高与发展的质量目标，对影响“教”与“学”的各种因素，进行检查、分析、控制，以保证教学任务的完成和质量的提高。

1、严抓课堂教学，强化听课制度，学校推行随堂听课制，学校领导每周定时分批深入课堂听课，加强上课纪律，及时了解课堂教学动态和教师教学的真实状况。要求领导每学期至少听课20节，教师每学期至少听课15节。做到听课后要认真

点评，让听者、教者都各有所获。

2、认真督查教师教学工作计划和教研组工作计划实施情况，监控各年级教学质量，重点抓好初三毕业班的教学工作，制定《澄迈三中中考备考方案》、《澄迈三中中考奖励方案》，还有《澄迈三中成绩优秀学生奖励方案》，定期召开科任教师会议，加强质量分析，及时反馈整改。11年中考有了较大的突破，共有43人考取县级以上重点中学。

3、实行月考月评通报制度。在段考、期考的基础上，进行月考，促使学生时时在学习，次次有进步。中段考、期末考的低分率、及格率和优秀率(优秀率只限于实验班)与绩效工资挂钩。

4、加强分层教学、分类指导，夯实培优补差。各年级实行学科分层教学，增设课外“辅差提优”班。

(二)、深入科组，抓好教研，促进教师专业成长。

一所学校如果没有教科研就会原地踏步，学校就会失去生命力。我们始终坚持走“以教带研、以研促教”的路子，为了提高我校教师的教学教研水平，我经常深入到科组参加和指导各科开展活动。本人经常亲临课堂听课，及时与老师沟通与探讨课堂教学改革试验中碰到的问题及解决的方法。领导重视与积极的参与，教师也就有了积极性，效果也就会逐步显现。在2011年全县中学化学教师教学基本功课堂教学评比活动中，王月娜老师荣获二等奖；在2011年全县初中思想政治科课堂教学评比活动中，曾一峰老师荣获一等奖；在2012年全县初中数学科课堂教学评比活动中，王丽老师荣获二等奖；在2012年全县初中地理科课堂教学评比活动中，王枫月老师荣获二等奖。

2、认真指导我校教研室扎实开展学科课堂教学暨优质课评比活动。将全校按文理科分成两组，开展青年教师学科课堂教学暨优质课评比活动，评出一等奖2名、二等奖4名、三等奖5

名。达到了以赛促练、以赛促学、以评促研、以研促教的目的。

3、组织教师开展信息技术与课程整合研究，协助校长申报科研课题，申报的《教育信息化与教师专业发展研究》课题为中央电教馆全国教育信息技术研究“十二五”规划课题，学校今年申报了省级“信息化试点学校”并获得省电教馆的批准。

4、组织教师电教技术培训与考核，培训内容：“多媒体设备使用与简单维护”“电子白板的使用方法”“课件的制作和下载”，通过培训老师们积极利用多媒体进行辅助教学，取得了良好的效果。

（三）、用心组织好第二课堂活动，开发学生潜能，发展学生个性特长。

1、组织了校文艺队参加“澄迈县首届中小学生文化艺术节”，荣获中学组课本剧比赛二等奖、声乐比赛三等奖、舞蹈比赛三等奖。

2、指导督促教研室抓好学校七巧科技队的训练工作。在2011年第三届海南省青少年“七巧科技”竞赛评比活动，我校取得了可喜成绩：李庆剑、廖传基、周小容同学代表澄迈县参加团体竞赛获得团体一等奖；在个人比赛中，李庆剑同学获得二等奖、廖传基同学获得三等奖；在多幅“智力七巧板”创意作品比赛中，初一(3)班洪子恒同学获一等奖(指导老师：黄克高)、初二(3)班廖传基同学获二等奖(指导老师：王丽娟)、初二(1)班李庆剑同学获三等奖(指导老师：王丽娟)

（四）、协助校长抓好学校其他各项工作。

1、指导教导处抓好新一轮中小学教师继续教育工作，顺利完成远程培训的任务。顺利通过省的中小学教师培训工作专项检查评估并获得好评。

2、认真抓好中招工作，超额完成2011年县教育局下达我校的帮扶我县职校(职中)招生指标并获得县职校的奖励。

3、积极参加创建“义务教育阶段规范化学校”活动，协助校长指导、督促各处室认真搞好文字档案资料归档，并执笔撰写《澄迈县第三中学义务教育阶段规范化学校督导评估自评报告》，经过澄迈县政府教育督导组的评估，我校达到了县级规范化学校的标准。

5、协助校长主持制定了《澄迈三中教职工绩效考核实施方案》、《澄迈三中职称评审方案》等规章制度。

6、抓好“农村义务教育薄弱学校改造计划教学装备项目”的教学仪器设备的征订和验收工作，使我校的硬件建设水平达到了规范化的标准。

(六)、站在教学第一线，当好一名学生喜欢、家长满意的人民教师。

一年来，我除了完成学校繁杂的行政管理工作之外，还担任了初三(1)班的数学教学工作，平时能与数学组的老师一起研究、讨论教学内容、教学方法和教学思路，集体研讨意识强。做到因材施教，抓好双基，侧重技能，注重培养学生分析问题和解决问题的能力。搞好测试与单元过关。经常鼓励学生，让每个学生都充满信心。平时有会议或外出学习，总是与其他老师调课，不随便缺课，不影响学生的功课，不增加其他教师的负担。一是对学生负责，二是为青年教师做个榜样。坚持长效听课，取他人之精华，本学年共听课46节，并对每堂课不仅有记录而且都写了评议，特别是对本校教师上的课都能面对面地商讨、指导、互相学习，共同提高。

五、问题与期待

回顾一年来的工作，个人认为自己还是尽心尽职，问心无愧

的，但也有缺点和不足，离组织的要求和大家的期望还有很大的距离。在平时的学校管理工作中，方法还缺乏灵活性，理论的学习和提高还不够，工作水平有待进一步提高，对教师的思想工作还不够深入，关心也不够。教学质量提高幅度还达不到领导的期望。

目前，澄迈三中正处于发展的关键时期，让我们一起携手向“省级规范化学校”目标迈进，共同创造澄迈三中的美好明天。

在结束我的述职之时，我要感谢支持我工作的全体教职工和学校中层领导，衷心感谢你们对我工作中存在的缺点给以很大程度的宽容和理解，衷心感谢三中全体教职工对我的支持与厚爱！

以上是我一年来的主要工作报告，不当之处请大家批评指正。谢谢大家！