

2023年绩效工作总结报告 绩效考核工作总结(优秀7篇)

报告在传达信息、分析问题和提出建议方面发挥着重要作用。怎样写报告才更能起到其作用呢？报告应该怎么制定呢？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。

绩效工作总结报告篇一

根据**市和食品药品监督管理局文件精神、贵港市食药[20xx]13号文件等有关文件精神，为充分调动我院员工的工作积极性，提高服务质量和效率，建立按岗定酬、按绩取酬的内部分配激励机制，提高服务水平和工作效率。结合我院实际，我院对在职员工进行了年度绩效考核，现将绩效考核工作总结如下：

成立以院长为组长，医院理事会为成员的考核领导小组，公开、公平、公正地对每位员工进行考核。

坚持公益性的办院原则，实行绩效考核与社会效益相挂钩，坚持公平、公正、公开的考核方式和综合评价、合理量化的考核办法，以基本公共爱眼医服务和基本医疗服务为考核重点，促进我院员工全面履行职责；坚持自我测评与定期考核相结合；做到随时能接受上级领导的督查考核；考核结果与工作人员收入待遇相结合，实行优劳优酬、兼顾公平；向一线岗位倾斜、向重要岗位倾斜；适当拉开差距的原则。

绩效考核内容主要包括德、勤、服务质量、群众满意度、否决性指标等。

（一）德、勤考核是指对员工的医德医风、行业作风、院纪院规遵守情况和各项报表数据的准确率情况。

（二）服务质量

（2）护理质量；

（3）公共医疗服务；

（5）辅助科室；

（6）财务管理，包括财政投入、项目投入、自身投入等。实行收支两条线管理，经费支出实行预算制，严格执行国家财政政策、财经纪律和会计核算制度。

（7）药房质量。

（三）、服务数量根据各岗位，结合爱眼医院实际，工作完成一定任务。

（四）群众满意度是指听取群众的意见，对每个员工实行满意度测评。

（五）否决性指标是指发生医疗纠纷和差错事故以及医德医风败坏的实行一票否决，当月有否决票的无绩效工资。

（六）、考勤

（1）严格实行24小时值班制度；

（2）每天自觉按时上下班、值班和交接班；

（3）按时参加集体会议和学习；

（4）丧假、婚假、产假、病假、事假、旷工。

（六）、考核标准

(1) 员工根据考核细则的要求，采取百分制考核标准：德、勤、指标占45%、服务质量指标占35%、群众满意度指标占20%。在考核中，各项分值扣完为止，不执行负分制。

(2) 院长由市爱眼医和食品药品监督管理局考核；

院考核领导小组按照绩效考核方案结合日常工作公平、公正地为每位员工打分，然后将考核结果在院内公示三天，若无异议再上报市局备案。

(七) 考核时间□20xx年12月18日。

(八)、考核结果全院在职员工35人，院长由市董事会进行考核，应考核34人，实际考核34人95分以上20人，90—94分以上14人，经公示三天无异议。

绩效工作总结报告篇二

按照省市局工作要求□20xx年度xxx扎实开了绩效管理工，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。

二是建章健制， 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。

绩效工作总结报告篇三

根据《宁强县基层医疗卫生机构绩效考核实施方案（试行）》的通知精神，为加强我镇村卫生室管理，确保村卫生室工作职责落实，充分调动村医的积极性，在医院领导的重视下，绩效考核领导小组于20xx年12月18日完成了村医全年绩效考核。在考核过程中，重点考核了各村村卫生室管理、医疗质量、儿保、妇保、计划免疫、健康教育、乡村卫生服务一体化、药品三统一、卫生监督、群众满意度调查等工作，同时对辖区村卫生室存在的薄弱环节提出整改要求。现将考核工作总结如下：

我院年初成立了村卫生室考核领导小组，工作组由5人组成，年底对辖区内9个行政村进行了考核。考核时查阅了各村相关资料、各种报表存根、会议记录、传染病门诊日志登记，各种宣传资料发放记录、医疗门诊日志登记、处方、药品三统一执行情况，合疗报销公示情况，走访了群众，填写调查表等。经考核小组考核后，评出了优秀村卫生室2个，4个村卫生室为良好，3个村卫生室合格。对工作突出的村卫生室进行了表扬，一般的村卫生室进行鼓励，较差村卫生室进行了批评指导并要求进行整改。

在考核过程中发现个别村医工作责任心不强，业务能力较差，未按医院要求完成工作；加之个别村医年龄偏大，对十大公共卫生工作难以完成；有些村人口多、分布广，只有一人从事基本公共卫生及基本医疗。今后我院将加强村级管理及业务培训，增加或调换防疫、妇幼专干，将我辖区医疗和公共卫生工作更深入更全面的开展，力争来年再上台阶。

附件：广坪镇村卫生室绩效考核分数

广坪镇20xx年村卫生室绩效考核分数

曹家沟村98优秀后坝河村89合格茅嘴村94良好大茅坪村93良好

绩效工作总结报告篇四

员，绩效考核工作也已经慢慢走入正轨。为有效提高员工个人的工作能力和工作绩效，从而提高公司整体的工作效能，全面完成公司年度经营指标，并努力实现公司战略发展目标，特制定了绩效考核管理办法及工作流程。

绩效考核是在公司发展战略指引下，通过对经营目标的分解，使公司每个部门、每位管理者和员工在工作目标、任务要求和努力方向上达成共识，并根据具体考核标准和方法进行检

查和评价，激励部门与员工持续改进工作绩效，最终实现公司发展目标的一种管理方法。绩效考核是全员参与、全员考核的过程，也就是对全体员工在工作过程中表现出来的工作业绩、工作能力、工作态度以及个人品德等进行评价，并由此判断员工与岗位要求是否相称，通过系统方法、原理来测量和评定员工职务行为和工作效果，也是管理者与员工之间进行管理沟通的一项重要活动。具体考核标准和方法的制定，是以公司经营目标为导向，应遵循“想要什么结果，就考核什么”的简化原则，避免“大而全”的考核标准和方法。选择制定少数的、关键的考核指标，即关键绩效考核指标（key performance index kpi）要求kpi与经营目标关联度愈高越好，使考核简化、客观、准确。

简而言之，绩效考核就是以公司经营目标为关键考核指标，全员参与，全员考核，员工与公司共同受益的一种管理方法。

上海华侨城今年在绩效考核上以设备部为首最先展开考核，设备部维修工已经根据考核结果实现了调薪等，这样大大加强了员工的工作热情，和对专业知识的深入研究学习的动力。

20xx年我们将在全公司开展绩效考核工作，包括二级部以上管理人员的述职和全体员工的考核，使各级管理者明确了解下属的工作状况，通过对下属的工作绩效评估，管理者能充分了解本部门的人力资源状况，有针对性地提出改进措施，有利于提高本部门的工作效率。

绩效工作总结报告篇五

今年以来，乌苏市民政局在市委、政府的正确领导下，在乌苏市绩效考核领导小组办公室的具体指导下，认真贯彻市委三届七次全委扩大会议精神，进一步转变干部作风，提升执政效能，强化绩效考核。通过建立完善科学合理的绩效管理体系和考核评估机制，创新管理体制，有力地促进了乌苏市民政局贯彻落实市委、政府决策部署的主动性和积极性，机

关和干部作风明显改进，执政效能明显提升，服务质量明显提高，履职能力明显增强，保障和改善民生的各项举措更加务实。

一、高度重视，加强组织领导

乌苏市民政局党支部高度重视提升执政效能建设，加强绩效考核工作，把它作为加强机关作风建设，转变职能，提高工作效率，完成年初乌苏市民政工作会议确定的20xx年民政工作奋斗目标和工作任务的重要保障措施。一是加强组织领导。成立了乌苏市民政局绩效考核工作领导小组，领导小组下设办公室，专门负责绩效考核日常工作。二是加强思想教育，提高认识。通过加强学习，教育引导干部职工深刻理解和认识加强绩效考核工作的重要性和紧迫性，统一思想，提高认识，形成了人人关心、积极参与绩效考核和机关效能建设的浓厚氛围。三是紧密联系民政工作实际，做到了“四个结合”和“四个一起”。把加强绩效考核与履行“以民为本、为民解困、为民服务”民政宗旨结合起来，与巩固学习实践科学发展观活动成果结合起来，与党风廉政建设和反腐败工作结合起来，与纠正部门和行业不正之风工作结合起来，与开展廉政风险防范管理工作结合起来。坚持把提升执政效能，加强绩效考核与民政业务工作一起部署、一起检查、一起考核、一起落实。四是局党支部多次召开专题会议，学习贯彻市委、政府和乌苏市绩效考核领导小组的工作部署，研究乌苏市民政局开展绩效考核工作活动事项。

二、制定实施方案，明确目标任务和方法步骤

在深入学习、广泛征求意见、充分发扬民主、集体讨论研究的基础上，结合乌苏市民政局实际，制定印发了《乌苏市民政局绩效考核的实施细则》、《乌苏市民政局绩效考核工作制度》等文件，进一步明确了实施提升执政效能，加强绩效考核工作指导思想、总体要求、工作任务、方法步骤和具体措施，把绩效考核工作任务分解落实到每个科室和全体工作

人员，将各科室、各单位和全体工作人员的效能建设纳入目标化管理。

三、认真组织实施，确保取得实效

(一)抓学习教育，提高班子和干部队伍的整体素质，打造“学习型”机关。局党支部始终把学习作为提高干部素质、做好民政工作的重要前提，在提高干部职工思想道德素质、理论政策水平、科学文化水平和工作创新能力上狠下功夫，采取有效措施，长抓不懈。

一是完善了党支部学习制度，并狠抓落实，收到了良好的效果。

二是健全学习制度，精心制订学习计划，确保学习的经常性和连续性，营造了浓厚的学习氛围。

三是注重学习方式的灵活性，坚持集体学习与自学相结合，定期学习与平时学习相结合，理论学习与业务学习相结合，通过撰写学习笔记、心得体会，组织讨论等措施，保证了学习的质量和效果。

四是大力弘扬理论联系实际的学风，紧密结合民政工作实际和自身实际，在学习中增新知，在实践中探新路，在学用结合中创造性地开展工作，不断提高党员干部运用政策的能力、依法行政的能力、组织协调的能力和用创新的办法解决实际问题的能力，努力在结合民政工作实际贯彻落实科学发展观上见成效，在促进乌苏市发展、构建和谐乌苏上见成效。通过学习，提高了干部的政治素养和理论水平，坚定了理想信念，强化了宗旨意识、大局意识和发展意识。

(二)抓制度建设，建立绩效考核工作的长效机制。根据乌苏市民政局实际，制定了《乌苏市民政局工作规则》，修订完善了《党支部会议制度》、《局长办公会议制度》、《岗位

责任制》、《首问责任制度》、《服务承诺制度》、《一次性告知制度》、《限时办结制度》、《责任追究制度》、《民政干部行为规范》、《档案管理制度》、《文件传阅和行文制度》、《信访工作制度》和《考勤制度》等规章制度，用制度管人管事，做到了机关各项事务有章可循。优化了行为规范、运作协调、公开、廉洁高效的政务环境，有力地促进了效能建设，提高了工作效率。同时，狠抓勤工作，机关上下形成了严谨、务实、和谐、高效的工作作风。

(三)抓依法行政，优化服务环境，打造群众满意的服务型机关。依法行政是机关作风建设最根本的任务，也是开展绩效考核工作的重要保障。我们坚持服从中心、服务发展，进一步优化发展环境，着力打造依法行政、公平有序、优质高效的服务环境。一是组织人员参加行政执法考试，努力做到职权法定。二是坚决纠正重管理轻服务、重检查轻指导、重处罚轻规范的倾向，自觉摆正履行民政职责与服务乌苏市经济发展的关系。三是增强干部职工为经济建设服务，为基层服务，为民政对象服务的工作理念，在干部职工中牢固树立服务是宗旨、执法是手段、发展是目的的思想。四是努力改善服务态度，坚决杜绝了“门难进、脸难看、事难办”的现象。

(四)抓政务公开，增强民政工作的透明度。按照政务公开工作的公示程序、承诺程序、追究程序等内容，重点围绕行政决策、行政审批、退役士兵安置、财务支出、依法办事及群众关注的热点、难点问题进行全面的公开，自觉接受群众和社会的监督。

(五)心系民生，服务群众，切实维护人民群众的根本利益。在工作中，乌苏市民政局把维护广大人民群众的根本利益作为制定政策、开展工作的出发点和落脚点，特别是高度重视城乡困难群众、弱势群体、优抚对象、孤寡老人、五保对象和孤残儿童的生活保障，切实维护了民政对象的合法权益，促进了社会公平，缓解了社会矛盾。一是实施低保动态管理，全市共有城市低保户5302户，10955人，发放城市低保资

金1954.37万;共有农村低保户2719户,3890人,发放农村低保资金273.85万。二是加快建立物价联动机制,进一步解决城乡困难群众生活问题。三是提升城乡困难群众医疗救助水平。四是认真开展救灾减灾工作。五是认真落实优抚安置政策。六是认真开展孤残儿童疾病免费治疗,全市共筛查孤残儿童105名,实际开展手术康复孤残儿童38例,其中脑瘫儿童16例,唇腭裂儿童5例,斜疝儿童7例。七是全面落实孤儿基本生活保障制度,完成全市孤残儿童信息建档,全市孤残儿童105名,其中集中供养孤儿8名,社会散养孤儿97名,制定孤儿基本生活发放制度,并按照社会散养孤儿每人600元/月和集中供养孤儿900元/月的标准逐月发放到位。八是加大流浪未成年人救助保护力度,建成儿童福利院及流浪未成年人救助保护中心,并切实发挥作用。九是加快建立80岁以上老人生活津贴和体检制度,按照自治区加快建立80岁以上老人生活津贴和体检制度,按时发放80岁以上老人生活津贴。

(六)认真处理人民群众来信来访。在信访工作中,本着群众利益无小事的原则,认真对待来信来访群众,对涉及民政工作和职能的,及时为来信来访者解决问题。对不属于民政工作职能范围的,及时向群众说明情况,做好解释工作。共接待信访50余人次,认真处理了群众反映的退役士兵安置、生活困难等热点、难点问题。

四、开展绩效考核取得的成效

通过扎实有效地开展绩效考核活动,切实调动了干部职工的工作积极性和主动性,机关工作作风明显转变,工作效能显著提高,保证了各项工作规范高效运转。

一是强化了作为意识。通过开展绩效考核活动,使广大民政干部树立了“以民为本、为民解困、为民服务”的民政工作理念。在乌苏市民政局机关内部形成了不计名利、任劳任怨、奋发向上、争创一流的浓厚氛围。

二是强化了创新意识。通过开展绩效考核活动，增强了民政干部的进取心，使之树立起良好的创新意识，做到学习上高人一步，思路上高人一筹，工作上快人一拍。

三是强化了效能意识。通过开展绩效考核活动，使民政干部树立了民政工作无小事的思想，努力在提高服务效能上下功夫，努力创建效能型机关、服务型机关。

四是强化了服务意识。在绩效考核活动过程中，我们从为民政对象服务出发，急其所急，想其所想。实行了服务承诺制度。按照依法行政、公开办事、简化程序、热情服务的原则，向基层及办事群众做出服务时限承诺，自觉接受群众监督，提高办事效率，树立和维护了民政部门良好的社会形象。

五、存在的问题和不足

乌苏市民政局绩效考核工作虽然取得了一些成绩，但是与市委、政府的要求还有一定的差距，主要表现在以下两个方面：

一是绩效考核工作需要进一步巩固完善、积累经验。

二是绩效考核工作在部分干部职工的思想上还未引起高度的重视，仍然存在满足于现状，得过且过的现象。

今后我局将进一步加强绩效考核工作，提升执政效能，确保民政工作落到实处。

绩效工作总结报告篇六

华灯初上，皓月当空，看看手表指针，已滑向夜晚九点一刻，抬起疲惫的身躯，望一望窗外的灯火，端午佳节，依然奋战在单位加班现场，看看满桌的资料、一屏的文档，一腔愁绪，为了迎接国家总局的督查组来我省检查，几多绩效工作人员正弃休假于不顾在加班，有苦有累有家难回。但正是这些人

忘我的加班，才让绩效管理这面大旗熊熊飘扬在龙江地税头上。耳边响起领导的叮咛“活干的好要让人看得到，有辛苦才有成绩！”，于是静心坐下，继续拼搏在绩效管理的角斗场上，眼前浮现起了自绩效管理推行以来的种种，有慢慢前行的苦累，有大家认同的欣慰，有收获的满足，有再出发的踌躇。

绩效管理在20xx年4月开始在基层局推行，大家一开始是不懂、不理解、不知道有什么用。最终经过探索和实践，实现了领导思想统一，干部职工全员参与，得到了绝大多数人的支持与赞同，绩效管理的模式、架构已经形成，绩效管理促进了个人和组织绩效的明显提升，但在一开始，工作推进的确很有难度，几乎是几个工作人员在唱独角戏，回眸过去，走过成功，也走过弯路和坎坷。推行初期，班子成员怎么搞，搞了有没有效果，具体该怎么制定指标、会不会说一套做一套上去争执去讨论，尤其在出了些问题的时候，该怎么处理。干部们也对绩效管理充满疑惑，也出现了负面的声音。为了避免负面后果，及时推进绩效管理工作开展，区局及时召开了由局领导、机关股室负责人、各岗位干部代表参加的绩效管理现场推进会，此次会议达到了排除干扰、坚定信念，统一思想的目的。没有管理层思想和态度上的认可，推行成功的可能性微乎其微。一般干部职工只要看到领导思想统一，下了决心，而且思路清晰，宣传到位，是不会失去理智站出来反对的。现在更好了，大家都知道推行绩效管理是总局创新管理、谋求发展的一项战略性选择，体现了总局领导勇于探索、因势而变、革故鼎新的精神。同时，也是党中央关于加强执政能力建设的内在要求。推行绩效管理，要把思想统一到如何搞好上来，不要出现“一把手”急、分管领导跳、绩效办人员累、其他领导看热闹的情况，要把所有人员置身于绩效管理工作中。之后我们对全局干部的绩效管理认知度进行了问卷调查，主要从能否推行、指标设定、辅导形式、考评方式、结果运用、改进提高等方面共设置了14个问题项，结果持肯定意见的占了91%，说明当时干部职工对绩效管理的思想认识已经得到深化，又通过针对性的原因分析、不断的

辅导沟通和实践改进等，干部职工思想认识进一步提高，全局的思想得到了统一，开始心往一处想、劲往一处使的干绩效。

绩效管理工作一开始的重点在在辅导沟通上，当然并不是说目标和考评不重要，我们更多的要注重辅导沟通过程，一旦过程得不到有效的控制，辅导沟通流于形式，目标再合理，考评手段再科学，充其量也就是目标管理，人性化管理不能体现，激励作用不能发挥。一开始我们各级管理者和一般干部职工，过多地把焦点放在绩效目标的规划和考评上。作为管理者要及时、用心掌握并记录下属绩效真实情况，当发现下属在履行职责或实施绩效过程中出现偏差或问题时，应及时进行辅导。作为一般干部职工，要将绩效辅导理解为不是“找岔子”、“穿小鞋”，而是获得完成工作所必须的知识、经验和技能以及帮助自身成长、促进进步的有效途径，绩效辅导会是融工作汇报、思想沟通、业绩评价、学习借鉴为一体的交流会。但是目前，基层的绩效辅导或多或少地存在着绩效辅导会气氛过于严肃，没有畅所欲言，管理者缺乏辅导技巧，只限于表面了解，没有做好事前准备，沟通效果不是很明显。所以首先要确保理解要到位。一旦绩效管理实施办法及考评细则出台，就要及时组织全员学习，做到每个干部职工全面细看，达到了全员理解，实施起来阻力就会小很多。否则，将会出现考评结果出来前你怎么说怎么好，结果出来以后怎么说怎么不好的情况。

心通了的下一步就是搭好台，这时要职责分明。绩效办负责绩效管理实施办法及其考评细则的起草、修改，督促绩效管理工作实施，收集绩效管理中碰到的问题，及时组织人员探讨或提请局长办公会研究。至于绩效管理中的其他工作，一定要在实施办法中明确责任部门的职责。同时工作上渐进。不能急于求成，绩效管理毕竟是对人的管理，也必定会触动每个人的利益，干部职工要实现：被动到主动、消极到积极、应付到认真、不习惯到习惯、强制到自觉的思想和作风的转变，需要较长的时间，而且绩效管理工作的每一个环节和过

程都不能马虎，必须做到持续改进，逐步巩固、完善、提高。

通过一年多来的努力，我们搭建了以机关绩效考核指标、个人绩效考核指标为骨架，几大绩效管理制度为血肉，全体干部参与考核为灵魂的绩效管理工作体系，绩效管理的重要作用已经初步显现。

作为绩效办人员，绩效管理工作给人以神清气正之感，更是督促自身加强业务学习的推土机，要始终保持开阔的胸襟、饱满的工作热情和务实的工作作风，按照“求勤、求实、求深、求精”的要求，真抓实干，力推绩效管理，一是勤学习理论，充实自我。指导绩效管理工作要求多学科的知识背景，如行政学、人力资源管理学等等，否则，会影响绩效管理系统性质量的提高，好在有市局绩效办领的及时、精心的指导，让我们少走了很多弯路；二是多博采众长，完善自我。我们虚心向市局和其他兄弟局学习绩效管理的长处，尽管方式、内容不同，但他们的思路和一些成功做法值得学习借鉴，我们不能关起门来做绩效，更不能妄自尊大；三是常引导督促，发挥自我。绩效办要及时告知、引导、帮助、督促干部职工做好实施办法中明确要做的工作事项，除了领导的强制力、号召力，“推”和“促”的作用发挥很大程度上还要靠绩效办；四是广收集情况，忘记自我。绩效办要及时收集、了解和掌握真实、详细的运行情况，不能夸大、隐瞒、呵护，不能畏首畏尾，更不能怕天怕地，否则，一定会得罪了领导又得罪干部职工，绩效管理工作也不会有多大成效。要针对问题和矛盾客观理智、冷静谨慎，督导通报力度要大，下定决心将绩效管理推行到底，在本单位营造没有做好就会感到不好意思、脸上发烫的氛围；五是善分析总结，提高自我。一个绩效周期过后，尤其是考评结果出来以后，问题矛盾都会暴露，也将真正会引起全员去用心关注，通过每个人提交的个人年度绩效分析报告中提出的绩效改进意见，通过绩效改进座谈会收集到的意见建议，绩效办要认真梳理、分析和研究，对完善实施办法及其考评细则很有帮助。同时，对我们绩效管理实践水平的提高很有帮助，工作会更加认真、细致，考

虑问题会更深、更细、更全面。

绩效管理工作如一汪清泉，如一曲欢歌，给人以干劲，让人勤干让人深思。它是整理架，通过绩效管理能对分局多头多线的工作进行了系统的归纳和分类，使每一位基层税务干部更清晰的明确工作目标，懂得分清轻重缓急，不漏掉每一件工作，不放过每一处细节。做到职责更清晰，工作任务更具体，工作指标更明确，从而保障贯彻落实上级的各项工作部署更到位；它是指挥号，省、市局的四大类数百项指标的细化考核，就是分局开展工作的指挥号，一声号响，督促税务机关成为依法行政、创新进取、优质服务的排头兵，在绩效管理的战场上纵横捭阖，拿下一个个征管关卡。分局和每个税务干部的日常工作都听从指挥号的指挥，奋力奔跑、奋勇争先，时时刻刻鞭策着大家努力完成“为国聚财、为民收税”的神圣使命。它是衡量尺，能够衡量出分局的工作成效和每名税务干部的工作能力、工作量及工作态度，解决了“干多干少一个样，干好干坏没考量”等影响了税务人员工作积极性、制约税务事业发展的问題。以尺量人，通过绩效管理，工作成效有了量化考核，通过考核结果科学合理运用，赏优罚劣，干得好的得到应有的荣誉，干得不好的受到应有的鞭策。进一步提高了干部工作效率，变消极怠工为积极作为。

绩效工作总结报告篇七

20xx年，xx市财政局认真贯彻中央、省、市有关文件精神，积极推进预算绩效管理工作，不断提高预算绩效管理工作的质量和水平，提高财政资金使用效益，预算绩效管理工作取得较好成效。我局结合上级部门通知要求，从以下几个方面汇报20xx年预算绩效管理工作有关情况。

（一）加强管理制度建设

把制度建设作为开展绩效管理的关键环节，制定了《xx市财政局预算绩效管理实施办法（试行）》，转发了《xx省财政厅关

于印发《预算绩效管理工作考核办法》的通知》（云财预〔20xx〕173号）和《xx市人民政府关于全面推进预算绩效管理改革的实施意见》（昆政发〔20xx〕12号）和《xx市人民政府办公厅关于分解下达预算绩效管理改革任务的通知》（昆政办〔20xx〕61号）等相关文件，牢固树立“讲绩效、重绩效、用绩效”、“花钱必问效、无效必问责”的绩效管理理念，进一步增强支出责任和效率意识，全面加强预算管理，优化资源配置，提高财政资金使用绩效和科学精细化管理水平，提升政府执行力和公信力。

（二）全面实施预算项目绩效目标管理

一是加强预算编制绩效管理。强化项目绩效目标。每年对预算项目进行全面梳理、加强审核、合理保障，所有项目必须有明细的资金测算，对无具体内容、无明细支出测算的，或支出测算不够细化的项目，一律不予安排。其中，对绩效管理处要求的重点预算项目，全部制定绩效目标，由相关处室在申请项目时提报详细绩效信息，包括项目内容和目标、实施周期、投入总额、已投入金额等，作为项目审核的依据。

二是完善项目绩效管理责任。财政部门批复下达年度预算时，通过规范格式同步下达绩效目标，明确各处室是预算执行主体，负责实现项目绩效目标。对未能如期实现绩效目标或绩效评价结果较差的，在每年底通过清理结转结余资金收回部分项目资金，或在编制下年度预算时适当调减项目资金额度。

（三）积极推进项目绩效评价

在加强预算编制环节的基础上，加强预算执行监管和执行结果评价，将财政监督渗透到预算管理的事前、事中、事后各个环节。一方面，加强绩效监控管理。按要求开展部门项目支出和对下专项转移支付绩效跟踪监控，定期采集预算绩效运行监控信息，并进行汇总分析，及时向市财政局报送部门预算绩效运行监控分析报告。并对照年初预算确定的项目绩

效信息，重点审查资金是否符合规定支出范围；预算执行进度是否及时、合理；各处室是否完成年初确定的预算绩效目标等。另一方面，加强财政支出绩效评价。开展部门整体支出绩效自评、部门项目支出绩效自评和对下专项转移支付资金项目支出绩效自评，并向市财政局提交绩效评价报告。并在普遍开展处室自我评价基础上，逐步扩大再评价范围和数量，促进加强支出管理和下年度预算编审工作。

（一）初步树立了绩效理念。通过开展绩效评价，我局全体职工开始转变观念，开始重视财政支出绩效问题，由重资金争取，重过程管理，向重支出责任，重产出和结果转变。以提高资金使用绩效为目标、以结果为导向的管理理念正逐步形成。

（二）强化了责任意识。通过设定明确可衡量的绩效目标，单位和各部门更清楚地了解财政支出所要取得的社会和经济效益，其职能和目标得到进一步明确；通过绩效评价，考核各处室绩效目标实际完成情况和取得的成效，并与下年度预算安排挂钩，用财要问效，无效要问责，在一定程度上强化了单位整体和各部门的自我约束意识和责任意识。

（三）增强了财政管理和决策的科学性。对财政支出的科学性、效益性和管理水平的评价，对绩效评价结果的应用，有利于促进部门不断完善内部管理，自觉加强资金的管理和监督，不断提高理财水平，增强财政资金分配、管理的科学性。

（四）提高了财政资金的使用效益。将各处室的发展规划和年度工作计划有机结合起来，并进行跟踪问效，有利于整合财政资源，优化财政支出结构，减少财政支出的随意性和盲目性，最大限度的将有限资源配置到效益最佳的部门并发挥最大效益。

总的来看，我局预算绩效管理虽然取得了一些成绩，但也存在一些问题需要解决，还有一些不足之处需要完善，其

中既有面上普遍存在的，也有实际工作中遇到的个性问题。

（一）预算绩效管理的范围有待进一步扩大。一方面，虽然绩效评价工作已经开展，但评价项目数量和资金数额比重还不高；另一方面，上级文件虽然对预算绩效管理提出明确工作要求，但在局内部各处室开展实施时还存在很多客观问题。

（二）评价指标体系需要进一步完善。财政支出评价对象涉及行业多，项目之间差异性大，目前虽然中央已经发布共性指标，但真正能体现项目效果的个性指标，由于设置难度较大，还不能满足目前工作开展需要。

（三）人员素质有待进一步提高。由于预算绩效管理开展工作时间较短，加上缺乏系统的培训，各处室负责预算绩效管理的人员对预算绩效管理认识不到位、理解不充分，对预算绩效管理业务不了解、不熟悉，对工作重点把握不到位，由此造成绩效评价工作还未摆脱财务考评或竣工验收的影响。

（一）逐步扩大绩效管理范围。在绩效目标管理方面，探索实施单位整体支出绩效目标管理，施行整体支出评价。在项目绩效评价方面，逐步增加评价项目数量和项目支出数额占比。

（二）加强评价指标体系建设。一是汇总梳理以前年度制定的指标，将符合当前预算绩效管理要求和行业管理特点的个性指标汇编成库；二是组织人员搜集整理先进单位制定出台的指标，进一步充实完善个性指标库；三是建立指标更新机制，将以后年度新制定的指标及时纳入指标库，做到随时更新、完善。

（三）积极运用绩效评价结果。建立绩效评价结果的反馈与整改、激励与问责制度，进一步完善绩效评价结果的反馈和运用机制，将绩效结果向社会逐步公布，进一步增强单位的责任感和紧迫感。将评价结果作为安排以后年度预算的重要

依据，将一些绩效评价结果不好的项目取消，对执行不力的处室的预算要进行相应削减，切实发挥绩效评价工作应有的作用。

（四）加强培训和指导。采取集中学习、讲座、专题会议等方式，加大对我局绩效评价管理工作参与人员的培训力度，进一步统一认识，充实业务知识。