

# 最新绩效心得体会 绩效自评报告(精选8篇)

当我们经历一段特殊的时刻，或者完成一项重要的任务时，我们会通过反思和总结来获取心得体会。通过记录心得体会，我们可以更好地认识自己，借鉴他人的经验，规划自己的未来，为社会的进步做出贡献。下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来了解一下吧。

## 绩效心得体会篇一

### （一）项目基本情况

实施方案依据：2021年市财政局以渝财社〔2020〕230号文件和渝财社〔2021〕39号文件，下达2021年医疗服务能力提升（公立医院综合改革）中央补助资金预算的通知。

### （二）资金管理情况

2021年我院实际收到公立医院改革中央补助资金133万，我院党政联席会研究决定将该项资金用于购置了疫情防控疏散闸、核酸采样棚和预检分诊棚、信息化建设用软件、设备和美丽医院建设等。

（一）、项目年度总目标：围绕年度总体目标建立管理科学、运行高效、监督有的现代医院管理制和建立维护公益性、保障可持续运行机制，在支出过程中，遵守相关制度，从严管理专款专用。

### （二）、绩效评价指标完成情况：

1. 项目资金到位情况：2021年3月收到渝财社〔2020〕230号文件拨入项目资金110万元，2021年7月渝财社〔2021〕39号

文件拨入项目项目资金23万元。

2. 项目资金使用情况：拨付专用设备70万元，疫情防控核酸采样棚和预检分诊棚11.94万元（单位已垫付），美丽医院建设41.56万元（单位已垫付），信息科系统软件9.5万元（单位已垫付）。

3. 项目资金管理情况：该项目资金的管理和使用按照资金使用方案，坚持专款专用原则，无截留、挤占、挪用专项资金情况，全部支出使用合法票据，所有支出均通过转账结算。

4. 绩效指标情况：

产出指标：按照绩效指标完成。

效益指标：医疗服务水平和医疗环境得到有效提升，借助信息化平台完成电子签名、远程会诊、医联体单位平台对接、为患者提供手机预算挂号和缴费等。

满意度：群众满意度达到90%。

对人才培养、医术提高、环境改善、设备更新、信息化等投入不够，不足以抵御行业风险。

加大对公立医院的投入，是否考虑给予相对稳定的财政补助。

## 绩效心得体会篇二

绩效是个外来词，是随着外资企业进入中国的，但是国人的模仿、学习和在企业中的实际运用却违背了当初设定绩效管理的目的。因为很多企业只是仅仅做了绩效管理的最后一小部分，绩效考核，只把绩效管理当作了核发奖金的一个工具。这不禁让人想起了古人《吃烧饼的故事》。

天下未必真有只认“最后半个烧饼”的傻人，但是在当今的企业里，“只要结果”，“不管黑猫白猫，逮到老鼠就是好猫”的口号和干类似傻事、提出类似违背情理主张的却大有人在。就让人不得不起想起了那“半个烧饼”。正是因为这样的无理要求才有了“上有政策下有对策”的策略。于是企业在发展的过程中一些工作人员为了提升业绩，不惜使用“杀鸡取卵”的手法和“坑蒙拐骗”的做法来完成所谓的任务和业绩。但是当企业在发展的过程中遇到瓶颈的时候，回过头看看，其实都是绩效考核惹得祸。

绩效管理是一个综合的连锁的有后继效应的管理工具组合。不同的企业应该根据不同的特点和不同的岗位使用不同的绩效管理方法。我个人认为绩效管理大致分三块。

第一是计划管理或培养式管理，它主要适用于培养员工的的行为习惯、忠诚度及沟通能力和管理技巧。例如：某企业招聘一批应届毕业生，准备培养成未来的企业的骨干力量，为企业三年后的扩张做好人才储备。这个时候企业负责人和人力资源负责人对其绩效管理的侧重点应该放在，责任心、忠诚度、学习能力、出勤率等方面。避免出现一味的强调做出了多少成绩，对企业有多大贡献等方面的考核。因为企业对这个举措是一个三年后的投资回报率考核。

迪士尼乐园的潜在顾客培养就是一个很好的案例。在日本东京的迪斯尼乐园，每天都是人山人海。他们每年接待近2000万游客，这相当于一个上海市的人口数量。而在繁华背后，是他们对游客的独到服务。是对潜在顾客的培养。在迪斯尼乐园，当有小朋友问话的时候，所有的工作人员必须蹲下来回答问题，让自己的视线和小客人的视线在一个水平线上。还有，公园里走失小孩是家常便饭，在日本的迪斯尼乐园里有10个收集小孩的中心。小孩一丢失，马上就被送到附近的中心，工作人员会根据小孩的穿着、年龄，以及肤色、口音来判断他们来自何方，随后在网上网下查找。很快，他们的父母就能看到走丢的孩子。而这时候，小家伙正幸福地和其

他小朋友一起吃薯条喝可乐呢！在迪斯尼的愉快经历，会在每个孩子心中沉淀，定格在他们美好的童年记忆里。显然，这是可以传承的，他们的孩子，他们孩子的孩子，在童年时期都可能会被带到这里来体验快乐。

第二就是过程管理也是行为管理。它是取决于绩效结果好坏的一个重要环节，也是管理工作中的一个监管、梳理和指导的过程。例如：一位员工接到一项任务后，首先应该制定一套或多套的执行方案，并反馈给任务下达的主管审核可行性。然后在执行的过程中定时的向主管汇报执行的情况，而主管人员应该根据汇报的情况，及时的检查监控，便于在执行过程中出现和目标有偏差时的及时修正。直到完成任务达到目标。整个汇报、检查、修正的过程就是一种绩效管理。对管理对象的考核要素，侧重于执行力、沟通能力、计划性等方面。

具体使用工具可以参照pdca模式，在识别和运作过程时，把过程分为策划plan实施do检查check措施act四个阶段，通过这四个阶段的持续循环，使过程效果得到不断提升。

第三是结果管理，也是绩效管理的最终环节，比较适用于工作易于量化的岗位，如生产部门的产能、产量、产品合格率、成本。销售部门的营业额及利润等。这种考核的结果是在前两种管理的基础上得来的。如果省略了前两种的管理，也许我们所考核的结果是苦果。

其实绩效管理实质就是过程的管理。没有好的过程，很难保证有好的结果；如果有了好的过程，就一定有好的结果。

### 绩效心得体会篇三

随着社会法制建设进程不断加快、公民的法制意识和维权意识不断增强，以及行业内专卖监督管理不断加强和完善，必

然要求我们不断提高专卖执法水平和监管能力，而“考核结果量化”正是解决这个问题的一剂猛药。

## 一、“绩效考核体系”运行的基本情况

首先，“绩效考核体系的建立”有助于建立科学高效的激励约束机制，营造公平、公正的绩效评价体系，有效地促使专管员、稽查员主动从“要我干”向“我要干”转变。

“绩效考核”是对专管员、稽查员工作能力、工作表现及工作业绩的全面、客观的反映，它为奖励和约束专卖管理人员提供了科学依据，使奖励与约束等手段发挥指挥棒的作用。“绩效考核体系”，要求核算每名专卖管理人员包括机关办事员日常工作量和工作成绩，实行“按绩取酬”，打破分配上大锅饭现象；通过“绩效考核体系”的运行，在专卖管理人员中确定评优评先名单，一方面使优秀专卖管理人员的工作能力和业绩得到肯定和表彰，使他们感受到成就感、归属感，从而激发其工作热情，另一方面也对其他后进专卖管理人员进行正面教育与典型引导；同时通过“绩效考核体系”运行结果的对比，对一部分工作能力差、工作业绩不佳的专卖管理人员进行戒勉，从而使“混日子”成为泡影，杜绝混天度日、滥竽充数的现象，达到不断优化队伍、提升整体水平的目的。

其次，“绩效考核体系”优化了基层专卖管理工作流程，使专卖管理工作实现由粗放型向精细化管理转变。

“绩效考核体系”要求把专卖队伍建设、市场管理和文明执法等工作目标、任务通过合理分解，明确到每个专卖管理人员头上，责任到人，使整体工作目标和任务能得到深入、细致地贯彻实施。另外，还要通过每月对每名专卖管理人员的工作任务、内容等进行过程及结果的综合考评，也使工作执行的效果得到保证。最后，在逐月考核中，专卖部门可以随时发现各项工作在执行中出现的和不足，并且及时采取

针对性措施予以解决和纠正。如：市场检查中专管员的工作成绩好坏可以通过先行登记保存的违规卷烟数量来体现，避免了过去评价队员工作只凭印象的做法。

最后，“绩效考核体系”的建立能有效提升队伍建设水平，使基层专卖队伍由参差型向整体提高型转变。通过“绩效考核”，上级领导能更加准确、客观、全面地了解每名专卖管理人员的工作能力、工作表现和工作业绩，并通过交流谈心等渠道，将结果向被考核的人员进行反馈，使专卖管理人员及时认识并改进不足；也使那些靠“混日子”的专管员及时端正工作态度，积极投身到工作中来。久而久之，能促进上级与下级之间的有效互动，增进彼此间的沟通和信任。从8月份运行实践效果看，“绩效考核体系”是有效解决长期困扰队伍建设中的“木桶原理”问题的一剂良方。

## 二、专卖管理四个体系中“绩效考核体系”的工作方向

“绩效考核体系”运行的工作方向应放在对专卖管理人员的考核上。所谓专卖管理人员工作的“绩效考核体系”，就是指通过一些关键性数据指标对每名专卖管理人员每月工作的“质”和“量”进行全面、客观、公正的综合评价，得出考核评价，以此衡量每位专卖管理人员税务工作绩效，作为确定工资奖金收入、评优评先、级别升降或末位淘汰的直接依据。对基层专卖队伍建设而言，“绩效考核体系”是一种绩效管理机制，长期坚持必能充分调动一线专卖管理人员工作积极性，提高专卖管理水平，能消除收入分配不均和“滥竽充数”“吃大锅饭”现象，其核心内容是：分工明确、体系科学、考评到人、按绩取酬、奖勤罚懒、末位淘汰。

## 三、“绩效考核体系”在实施中应把握的三个关键环节

一是要淡化任务指标的概念。

专卖管理工作不同于销售业务工作，主观下达诸如查扣卷烟

数量、查处违规户等一些数量指标都是不科学的。管理者首先要转变观念，不能就指标谈指标，满足于某某数量指标的升降，而要重视市场管理实效。“绩效考核体系”相对过去的专卖管理考核办法而言，是一种根本性转变。要让专卖管理人员本着切实提高市场管理实效的目的去开展日常卷烟市场检查，着力提升市场净化率。考核者则是根据各管理所每月检查成绩、市场净化率来开展量化考核，据此进行分析，并把考核结果量化到每个专管员、稽查员身上，做到“阳光操作”，实实在在考评，写出客观的考评报告。也就是要做到：轻目标任务的考核，重工作实绩与结果的考评，变事前下任务指标为事后监督考评，达到促进工作、循序渐进的目的。

二是考核必须坚持公正、公开、透明。

首先组织要有保证，确定考核人员，明确考核纪律；

最后考核结果应当公开，要让每一名被考核的专管员、稽查员知道“自己哪些方面被加分，加分原因是什么？哪些方面被扣分，扣分理由是什么？”等等，加分、扣分都要做到清清楚楚、明明白白，让被考核的专管员、稽查员心服口服，达到促进工作的目的。

三是“绩效考核体系”必须通过奖惩予以兑现，与专卖管理人员收入挂钩。

建立“绩效考核体系”的出发点和落脚点在于激励每位专卖管理员，促进工作，要做到这一点就必须兑现考核结果——奖优罚劣。只有把考核结果与专卖管理员工资、奖金、评优评先及末位淘汰等指标相挂钩，让每名专卖管理员都明白自己的工作表现与取得报酬、待遇及荣誉的关系，才能使他们增强危机意识、责任意识，提高工作积极性和主动性，获得积极进取、改进工作的动力。

#### 四、依据现阶段专卖管理工作的具体实际，继续完善“绩效考核体系”

一是将所有的业绩考核指标都设计成可以衡量的量化考核形式，采用关键业绩指标(kpi)的形式，用具体的数值、比率、时间等作为考核标准，杜绝人为主观因素的干扰。

二是实行考核目标管理。为了提高工作质量，把专卖管理工作目标横向分解到各部门，落实到每个人，纵向分解到各个月份，周乃至具体到完成日期，使得每个人心中都有三本帐：即每月需要完成什么工作任务的数量帐，什么时间完成的时间帐，达到什么标准的质量帐。

专卖精细化管理，就是以法律法规为依据，以提高管理质量和效率为目的，运用现代管理手段，对管理对象和管理行为实施精细、准确、快捷的规范和控制。精细化管理更多地是一种管理要求和一种工作方法。精细化中的“精”就是要善于站在全局的高度，从众多的专卖管理工作中抓主要矛盾，抓重要环节，抓工作的精髓：“细”就是要在“精”的基础上，对“精髓”工作做细、做深、做透、做到位、做出高水平，提高管理的效能。总体要求就是坚持科学管理的基本思想、基本思维和基本思路，以提高管理质量和效率为目的，运用现代管理手段，以“全员参与、规范流程、细化目标、严格标准、精确控制、认真考核、持续改进、不断完善”的核心思想为指导，从根本上解决“工作中的被动应付、执行上的敷衍了事、部门间的扯皮推诿、考核上的得过且过”等不规范问题；对专卖管理行为实施精细、准确、快捷的规范和控制。只有实行了精细化管理，才能不断提高专卖管理工作的水平，保障各项专卖管理工作任务的圆满完成。

综上所述，以“绩效考核体系”为核心建立专卖队伍管理长效机制是充分调动专卖队员工作积极性，全面提升队伍执行能力和执行效率的一条有效途径。要切实解决制约“绩效考核体系”运行中存在的问题和难题，必须结合专卖工作的实



施的工作实际，全面分析查找问题根源，落实监管责任，严格监管考核，规范监管流程，充分发挥“绩效考核体系”的实施效能。

## 绩效心得体会篇四

1、县统计局是负责本县统计和国民经济核算工作的政府直属机构，是1个独立的核算行政单位，7个内设机构。

2、在职10人.共有编制12人（行政编制6人，行政工勤1人，普查中心事业编制5人）

3、主要职责（一）贯彻执行国家、省、州统计工作的方针、政策和法律、法规以及统计制度、统计标准；贯彻实施新的国民经济核算体系和全国、全省、全州统一的基本统计制度；完善和统一全县各项核算制度和办法。（二）承担领导和协调全县统计工作，指导全县统计工作业务和国民经济核算工作，确保统计数据真实、准确、及时的责任；依法治理统计工作，宣传、贯彻、执行《中华人民共和国统计法》和《中华人民共和国统计法实施细则》以及《省统计管理条例》。检查监督统计法规的实施，开展对统计违法案件的调查和查处工作，维护统计数据的准确性、真实性。（三）负责组织实施全县人口、经济、农业等重大国情国力普查工作，会同有关部门拟订重大县情县力的普查及专项调查计划、方案并组织实施，汇总、整理和提供有关县情县力方面的统计数据。（四）负责组织实施农林牧渔业、工业、建筑业、批发和零售业、住宿和餐饮业、房地产业等国民经济行业以及能源、投资、人口、收入、科技、社会发展基本情况、环境基本状况等领域的统计调查，建立全县经济社会发展监测评价制度及指标体系，对重点乡（镇）和重要领域实施监测评价，牵头综合整理和提供资源、房屋、旅游、教育、卫生、邮电、交通运输、社会保障、公用事业、对外贸易、对外经济等全县基本统计资料。（五）建立健全全县统计数据质量审核、监控和评估制度，依法对重要统计数据进行审核、监控的评

估，组织指导统计基层基础建设。（六）负责对全县国民经济、社会发展、科技进步和资源环境等情况进行统计分析和预测，定期发布全县经济社会发展情况的统计信息，向县委、政府及有关部门提供统计咨询建议，向社会公众提供统计信息服务。（七）会同有关部门做好社会经济运行监测统计工作，及时、准确、全面地为政府和管理部门决策提供信息和数据。（八）加强统计信息化建设，建立和维护全县基本单位名录库，发挥好全县统计系统广域网的服务功能。（九）组织管理和实施全县社情民意调查工作，组织开展统计科学研究工作。（十）承担县政府公布的有关行政审批事项。（十一）承办县政府交办的其他事项。

专项资金收入情况：20××年收省局拨付专项资金资金共计23.6万元整，其中：包括农普两员补助资金10万元，平安建设调查补助经费1.6万元，旅游等调查经费2万元，基层基础建设补助10万元。

专项资金支出情况：专项资金使用严格按照省统计局《财务管理制度》、《会计核算管理制度》和其他相关规定执行，此次绩效评价过程未发现有截留、挤占或挪用项目资金的情况。

（一）按省、州规定发放乡镇两员补助费共计10万元使用情况：1. 已经全部下发17个乡镇，其中：米龙乡5000元，波斯河乡7500元，德差乡5000元，八角楼乡7500元，恶古乡5000元，麻郎措乡5000元，木绒乡5000元，河口镇7500元，八衣绒乡5000元，牙衣河乡5000元，红龙镇5000元，呷拉镇7500元，西俄洛镇7500元，祝桑乡7500元，瓦多乡5000元，普巴绒乡5000元，柯拉乡5000元，经费支出总额10万元。

（二）20××平安建设调查补助经费1.6万元使用情况：1. 办公费1.6元。包括购置开展平安建设调查工作办公文具等办公用品。

（三）旅游等调查经费2万元，1. 办公费10883元，包括开展各项调查工作办公用品购买；3. 印刷费9117元，包括统计调查表打印等费用。经费支出总额2万元。

（四）基层基础建设补助10万元，1办公费100000元，用于购买电脑、激光打印机、墨粉盒等，其中：购买电脑和激光打印机已经全部列入本单位固定资产。

### （一）项目绩效目标设置（20分）

为加强和规范我局专项资金管理，充分发挥专项资金使用效益，依据相关的法律和规定，制定专项资金使用办法。省级专项资金的管理和使用应符合财政预算管理的有关规定，遵循公开公平、突出重点、专款专用、注重绩效的原则。

### （二）综合管理情况（26分）

为加强我局预算绩效管理，不断提高财政资金配置和使用效益，经局研究决定，成立了绩效管理自评领导小组，由局长任组长，分管财务副局长任副组长，财务室干部为成员，专门负责本次绩效自评工作。以绩效考核的各项文件精神为指导，以整体绩效支出为内容，对各项支出的质量指标，数量指标，对指标内容进行一一的评价考核打分，取得一定经济、社会、环境效益。我局在资金使用上一直按照国家财经法规和本局财务管理制度规定以及有关专项资金管理办法的规定收支，按照财经制度的有关要求，做到专款专用，专人保管，保证资金使用的合规性。资金使用无截留、挤占、挪用、虚列支出等情况。

### （三）绩效目标完成情况（10分）

1、20××年安排的4个专项资金共计23.6万元已经全部拨付到位，并全部按期支出使用。为确保专款专用，发挥应有作用，我局制定了严格的专项资金管理办法，严格按制度办事，

严防专项资金挪用它用。

2、本局的专项资金主要用于统计调查方面的支出，不存在招投标，主要是严格按照局里的财务管理制度，统一严格管理。

3、（1）委托业务费1.6万元，资金来源为省级补助，全部用于办公用品购买。

（2）农业普查两员经费10万元，全部发放至各乡镇。

（3）旅游等调查经费2万元用于调查工作中下乡补助和产生的差旅费。

（4）基层基础建设补助10万元全部用于局维持机构正常运转所需的公用支出。

1、我局切实做到财务管理健全规范，没有发生违法违规现象，我局将在以后的工作中加强专项资金的管理使用，严格控制专项资金的开支，提高经费的使用效率。

2、我局认真对20××年专项资金项目绩效进行了评分，评分结果是96分。

## 绩效心得体会篇五

（一）复核范围□20xx年度绩效自评中抽取的20个项目支出和2个部门整体支出。

（二）复核内容：为绩效目标编制、预算执行、绩效指标设置、运行成本控制、目标完成、可持续发展能力以及满意度情况等方面，同时考量单位自评工作的及时性、规范性和自评报告工作质量。

此次共抽查复核20个项目支出和2个部门整体支出，涉及预算

资金10215.46万元。抽查复核依据上报资料和实地核查进行综合评价。经评价，项目支出自评价复核评级为“优”的19个，为“良”的1个；2个部门整体支出自评价复核评级均为“优”。项目支出自评工作质量为“优”的19个，为“中”的1个；2个部门整体支出自评工作质量均为“优”。总体来说，绩效自评工作质量较好。

### （一）预算执行率低

20个项目中，有2个项目预算未执行完毕，2个部门中，有1个部门预算未执行完毕。其主要原因是年初预算不够精准、科学，申请资金超出实际需求，致使资金无法完全支出，造成资金闲置沉淀，资金效益低下。

### （二）绩效自评质量有待进一步提高

一是预算单位对绩效自评相关政策和工作要求的意识不够，绩效自评工作缺乏组织，工作草草了事，对项目的完成情况、指标的完成情况缺乏深入的分析。

二是被抽查部门（单位）业务科室工作人员对绩效管理工作不重视，绩效自评工作参与较少，目前自评工作主要由财务人员完成，但财务人员对项目实际完成情况不够了解，评价打分容易出现偏差。

三是部分单位对评价打分依据未进行取证留档。出现自评指标打分欠缺相关证据，例如部分项目对服务对象满意度进行调查缺乏登记记录，致使无法准确、全面、客观地反映绩效评价情况。

### （三）自评报告提到的问题及原因分析流于形式

通过抽查发现，预算单位提交的自评价报告过于模板化，报告内容主要针对项目立项背景和实施内容进行描述，对绩效

目标和指标的分析不够详细。自评报告中遇到的扣分点，未进行归纳分析挖掘存在的原因，提出的问题不够深入，也没有提出进一步改进措施。

### （一）提高预算测算准确性

建议预算单位充分考虑以往项目的实际支出和未来的支出计划，科学合理的编报下年预算。在项目执行过程中，做好预算执行监控工作，如发现资金闲置的情况，及时调减相应资金，上交财政统筹安排，提高资金使用效益。

### （二）提高绩效管理意识，完善自评工作质量

建议预算单位重视自评工作，加强绩效意识，按照政策要求自行成立自评工作组，明确责任分工，项目自评价时，必须要求项目负责人参与，在项目前期准备阶段和实施过程中，注意项目绩效设置和完成情况的相关佐证材料收集工作，注意归纳整理项目实施的数据统计、项目文件等材料，以便佐证相关绩效目标的设置及实现程度。

### （三）提升预算管理知识

建议预算单位进一步加强对预算绩效管理相关政策文件的学习和运用，转变自身思想观念，切实做到花钱必问效、无效必问责。客观真实地进行自我评价，完善绩效目标和指标的分析程度，主动发现并挖掘存在的问题，积极寻求解决办法，提高工作质量。

## 绩效心得体会篇六

### （一）单位概况

#### 1、单位职责职能

秉承救死扶伤、全心全意为人民服务的宗旨，运用中医和中西医结合的知识及现代科学技术开展内、妇、儿、外、骨伤、肛肠、心脑血管、糖尿病、针灸按摩、口腔、眼科、中医美容及社区医疗服务。

## 2、机构设置及人员情况

我院属于差额拨款事业单位，核定编制数139名，在职在编人员133人，合同人员167人、临时人员29人。

## 3. 年度工作计划及重点工作任务情况

(1) 进一步推进“清廉医院”建设，巩固行风专项整治成效。

(2) 持续推进全国文明城市创建、爱国卫生“7+3”专项行动。

(3) 积极应对中医医院等级评审的改革，提升服务能力，强化日常指标数据上报和管理，做好现场迎检准备，顺利通过二级中医医院等级医院复审。

(4) 推动贯彻落实州、市《促进中医药传承创新发展的实施方案》，不断发挥突出中医药特色优势，做好专科建设，按照上级部门的统筹规划，积极申报1-2个省级重点专科（老年病、治未病），1-2个州级重点专科（内二科、妇科），申报至少一个州级中医质控中心，以专科建设为抓手推动医院高质量发展。

(5) 逐渐解决人才问题，加强人才梯队建设，加大“内培外引”力度，争取引入1-2名学科带头人解决高层次人才紧缺突出问题。围绕学术经验继承、传承团队建设，狠抓名老中医专家传承工作室建设，培养延续好中医药人才团队。

(6) 全面启动drg付费（病历）系统运行，完善医院互联网+

建设。以电子病历4级-5级为目标，对医院医疗信息系统进行重造，建设范围包括了医院his□lis□pacs□电子病历、辅助决策、合理用药、院内手麻系统、临床路径以及支撑硬件等。优化便民服务及门诊流程，基于国医在线平台，完善以挂、缴、查为主要功能，以自助机，公众号为载体，打造为病人就诊提供便利为主要目的互联网医院。

（7）针对业务用房严重不足，部分医疗服务功能无法实现，制约医院发展并影响质量安全等问题，亟待加大基础建设力度，积极争取医院扩建建设项目落地，申请、争取政府支持医院后面云龙社区土地，完成扩建。

（8）中医药文化传播。高位推动，拓宽宣传渠道，提升医院“五名工程”品牌影响力，多方式、多举措、多渠道做好中医药的文化宣传。

（9）持续做好疫情防控及疫苗接种工作。根据上级的指导和安排，在现有有限的条件下，努力做好疫情防控和疫苗接种工作。

（10）加强经济管理。稳中求进，规范财务管理，做好财务预算、决算，内控管理，保障医院运营平稳、提质增效的良性发展。

## （二）当年履职总体目标、工作任务

1、在上级党委的领导下，认真贯彻落实新时代党的建设总体要求和新时代党的组织路线，全面加强党对公立医院的领导，加强公立医院党的建设，充分发挥各党支部的战斗堡垒作用和共产党员的先锋模范作用，确保了医院党建工作的顺利开展。

2、深化公立医院改革，坚持医院公益性。



- 3、加强中医药建设，促进中医事业的发展。
- 4、加强质量与安全管理工作，提高中医服务实力和竞争力。
- 5、提高行政后勤保障的精细化管理，加强服务意识和办事效率。
- 6、加强医院信息化管理。
- 7、规范防艾工作，强化监督与管控。
- 8、健全机制，认真落实健康扶贫工作。
- 9、积极开展惠民便民活动，提高医院的公益保障能力。
- 10、发挥中医药优势，使医院公益性质更加明显。

### （三）当年整体支出绩效目标

- 1、深入推动党建、业务双融合双促进，做到“规定动作不走样”、“自选动作有创新”“党建工作得实效”，全院呈现出团结协作、快速发展的良好态势，各项工作均创同时期历史最高水平。
- 2、进一步建立健全各项规章制度，使医疗管理水平得到提升。
- 3、执行院科两级质量管理责任制，严格落实医疗核心制度和各项诊疗常规。
- 4、提高中医护理水平，发挥中医护理特以和优势。
- 5、进一步强化医务人员控感知识，提高医务人员的控感行为，使我院的控感工作更规范化。
- 6、加强药事管理，提升质量保障。、

- 7、加绅重点学科建设，提高服务能力。
- 8、全面落实医改要求，推进医院科学发展。
- 9、加大人才培养，重视人才梯队建设。
- 10、扎实推进医保工作。
- 11、扎实推进公共医疗服务，提高医院的公益保障能力。
- 12、中医药防治艾滋病工作稳步推进。
- 13、加强完善健康扶贫工作和家庭医生签约服务工作。
- 14、提升医院文化建设。

#### （四）预算绩效管理开展情况

- 1、绩效目标方面：预算单位均按要求在编报项目预算时同步编报项目绩效目标，按照专项转移支付相关管理办法要求，开展专项转移支付的绩效目标编报工作。结合功能科目与产出构成、经济科目与成本费用的绩效关系，进一步加强对绩效目标编制质量的审核，提高绩效目标与项目预算的匹配性。
- 2、绩效跟踪方面：重点推进以预算单位为主体开展绩效跟踪，加强项目预算执行，优化项目资金管理，促进绩效目标实现。针对项目特点优化绩效跟踪的方式和流程，将动态跟踪和定期跟踪相结合，把绩效跟踪与加强当年预算执行、实施预算调整、使用结转资金、优化项目管理结合起来，提高绩效跟踪的及时性和效率性。

#### （五）当年部门预算批复及整体支出安排情况

- 1、预算批复情况

20xx年部门财务总收入1,326.26万元，其中：一般公共预算1,326.26万元，政府性基金0万元，国有资本经营收益0万元，财政专户管理资金收入0万元，事业收入0万元，事业单位经营收入0万元，上级补助收入0万元，附属单位上缴收入0万元，其他收入0万元。

20xx年部门预算总支出1,326.26万元。财政拨款安排支出1,326.26万元，其中：基本支出1,326.26万元，与上年对比减少180.42万元，主要原因分析上年预算总收入包含退休人员经费及绩效考核资金；项目支出0万元。

## 2、整体收支情况

### （1）整体收入情况

20xx年医院总收入17,698.14万元，其中：一般公共预算财政拨款本年总收入2,389.41万元，事业总收入9,251.47万元，其他总收入6,057.26万元。

### （2）整体支出情况

20xx年医院总支出16,166.09万元，其中：基本支出14,915.15万元，项目支出1,250.94万元，基本支出中，人员经费支出3,887.97万元，公用经费11,027.18万元。

## 3、预算执行情况

根据本单位工作实际，年初预算批复仅为本单位人员经费预算，本年实际收入数，除包含年初人员经费外，还包含财政项目补助收入及单位事业收入，本单位严格按照相关项目资金收支要求，围绕业务开展情况实现收支，定期公布经费收支情况，确保资金及时支付，提高资金的使用率，保证了相关工作开展及时、高效。

## （一）绩效目标完成情况

20xx年初的绩效目标细化、量化为63个绩效指标，截止20xx年12月31日，实际完成绩效指标59个，未全部完成绩效指标4个。

## （二）绩效目标未完成原因分析

由于年初绩效指标设置较高，疾病诊断分组□drugs□入组数□cmi值、绩效考核方案执行率、危重病人抢救成功率等4个绩效指标对应工作任务未全部完成。

持续深化综合医改工作、助力“健康中国”战略实施，发挥中医诊疗特色，立足重点专科，扎实推进内涵建设，持续提升核心竞争力，积极开展医联体建设，加快医改向纵深推进，以二级甲等中医医院复审为契机，进一步提升服务质量，做好医疗、教学、科研、预防和康复任务。经过自评，最终得分97.6分，自评等级为优。

## （一）投入情况分析

投入总分15分，得分15分，具体情况分析如下：

目标设定情况：部门制定了年度预算整体绩效目标，制定依据是否充分，与部门履职、年度工作任务相符，整体绩效目标清晰、细化、可衡量。科学、合理设立了项目绩效目标，目标明确、细化、量化。

预算配置情况：部门本年度预算编制完整，与履职目标相匹配，编制依据充分。重点支出保障率达100%。

## （二）过程情况分析

预算执行情况□20xx年度结转结余变动率为-23.45%， “三

公”经费变动率为0%，“三公”经费控制率为0%，政府采购预算执行率为100%。部门收入依据充分、来源合规，符合“放管服”改革要求和减税降费要求。部门使用预算资金符合相关的预算财务管理制度的规定。

预算绩效管理：具有预算绩效管理办法、财务管理制度、会计核算制度等，具有项目支出管理办法或制度、规定，建立部门支出内控制度或相应措施，管理办法、制度、措施是否得到有效执行。成立部门预算绩效管理工作领导小组，开展事前绩效评估、绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价等工作。对近三年内人大、纪检监察、审计、财政等部门各项检查、绩效评价等发现的问题进行规范整改。部门按照规定时间及时收集、整理、分析与部门整体阶段性资金支出及绩效目标完成相关的数据、信息并上报、预算决算公开。

资产管理：已具有资产管理制度，相关资产管理制度合法、合规、完整，相关资产管理制度得到有效执行。资产保存完整，资产配置合理，资产处置规范，资产账务管理合规、帐实相符，资产有偿使用及处置收入及时足额上缴□20xx年度固定资产使用率为100%。

### （三）产出情况分析

产出总分35分，得分32.1分，具体情况分析如下：

20xx年重点工作办结率达100%□20xx年设定绩效指标70条，截止20xx年12月31日，实际完成绩效指标68条，实际完成率和完成及时率为97%，质量达标率为100%。

### （四）效果情况分析

效果总分30分，得分30分，具体情况分析如下：

社会效益：提升医院管理服务水平，树立良好的医院形象。

发挥中医药优势，使医院公益性质更加明显。

生态效益：医疗废物回收率100%。

行政效能：部门履职过程中未发生廉政问题。

社会公众或服务对象满意度：患者和医护人员对部门履职效果的满意程度较高。

### （一）主要问题及原因分析

1、固定资产管理有待进一步规范。

报废的固定资产有待及时核销，进一步规范固定资产的监管制度，及时核销报废资产。

2、单位预算编制工作有待细化。预算编制不够明确和细化，预算编制的合理性需要提高。

### （二）改进的方向和具体措施

1、报废的固定资产及时报市财政局审批并按规定核销。逐步规范全面预算。

2、预算编制明细化、合理化。

1□20xx年在市财政局的正确领导下，我单位坚持稳中求进，积极作为，在各方面工作中严格要求。在今后的工作中严格执行《党政机关厉行节约反对浪费条例》和公务支出管理制度，控制“三公”经费，提高资金使用效率。

2、中医医院要谋求生存与发展，就要把握住政府对中医药大力支持的机遇，把中医绩效考核作为推动中医院健康持续发展的动力源。从我院的当前实际情况出发，从六个方面提出

经营构想。

3、提高中医服务实力和竞争力，建立在我市中医药服务中的“龙头”地位。首先，必须加强培育和充分发挥中医药特色优势，坚持中医院姓“中”的办院方向，承担起全区中医药技术服务的传、帮、带任务，以“简、便、验、廉”的中医药服务优势，赢得更广泛的病人群。其次，中医院提高综合服务实力，又必须实现较高水平的中西医有机结合，通过引进设备，加强人才培养，吸收现代医学的发展成果，实现传统中医与现代医学的有机结合，这既符合中医院的服务功能，满足群众不同层次的就医需求，又给专科提供广阔的发展空间，提高医疗安全水平，提高中医院的市场竞争力，实现社会效益、经济效益、医院发展三者兼得。

无。

## 绩效心得体会篇七

根据市、区要求开展“清无”绩效评估工作的要求，××街道党工委高度重视，执法队与工商所、城管科密切配合，联合作战，严格按照上级文件要求，高标准严要求地开展了第一季度“清无”工作。此次在巩固上一季度“清无”成果的前提下，对辖区内的商户开展了细致有效的清理疏导，并根据区清无办《关于开展第一季度“清无”工作绩效评估的通知》要求，选取了××村、××大厦商业街、××市场和××市场及周边为检查区域进行自查行动。1月1日-3月31日我队共出动执法人员1950人次，560车次，共检查了店铺1180家，其中无照经营的有268家，查封取缔了160家（取缔废品收购站19家、无证诊所34家，拆除阁楼38处）。

我们的主要做法和体会是：

开展系列专项整治行动，落实后续监管机制，巩固扩大“清无”成果。从今年2月底，按照市“清无”办的工作部署，结

合辖区实际情况，由执法队牵头组织，各职能部门各负其责、协同作战的工作格局，××街道相继在辖区范围内组织开展了多项有针对性的专项清理整治行动，对网吧、餐厅、娱乐场所、存在消防安全隐患的“六小场所”等行业进行了重点清理。

一、以执法队作为执法主体，其他职能部门配合，开展清理整治无证无照黑网吧专项行动。按照市领导指示精神 and 《全市清理整治黑网吧统一行动工作方案》（深清无办【】1号）的部署与要求，执法队继续加大无证无照黑网吧打击力度。

二、以执法队作为执法主体，开展食品安全监管执法专项行动。为消除食品安全隐患，执法队联合相关职能部门对辖区内的无证照豆腐作坊进行了地毯式整治。

三、由安办、执法队牵头，会同城管科、派出所、房管所不定期的开展专项安全生产监督执法行动。我街道始终都把对“黑煤气”经营、储存点作为清查重点，加强了每天的正常巡查的执法力度，深入调查辖区内每一个煤气站点。

四、紧密部署，狠抓落实，切实做好辖区的食品安全监管执法工作。今年以来，我队始终把实施“食品安全”作为综合执法工作的重中之重来抓，进一步摆在了执法工作的突出位置。根据辖区工业区集中、城中村居民多为劳务工人的特点，我们在日常的监管工作中，特别加强了对工业区周边、城中村内和沿街的各类餐饮场所的检查力度。

## 绩效心得体会篇八

本文从网络收集而来，上传到平台为了帮到更多的人，如果您需要使用本文档，请点击[下载按钮](#)下载本文档（有偿下载），另外祝您生活愉快，工作顺利，万事如意！

最近，领导要求我草拟一个关于稿件的绩效管理办法。在思



考和制定办法的过程中，锻炼了自己，也使我对绩效管理有了更加深入的认识，同时也体会到咱们公司绩效管理制定的来之不易，从而让我好好执行好好遵守咱们公司的规章。现在很荣幸将我在在这个过程中的一些心得同大家分享。

首先，绩效管理要重视员工的自我主动性。应从激励着眼，纯粹为完成指标采用绩效考核单纯扣分是最简单的形式。赶鸭子上轿的做法也是不可取，其结果也只能适得其反。一个好的激励措施能使人主动的去完成任务，充分发挥自己的主观能动性。例如：在制定稿件奖励措施的时候，我会考虑制定每发表一篇加贰分的奖励，这样可以激励员工努力改善自己的绩效成绩而努力。

其次，要想得到什么就考核什么。例如：我期望的是每人都能完成一份稿件，我就会考虑在绩效管理-----里面考核这一项。而对于公司来说就是业绩指标，就像咱们公司的kpi指标。这能够反映公司战略要求、近期业绩目标、公司和部门的工作重点以及企业急需解决的问题。公司想要达到这个目标就会相应地在绩效管理中规定此项内容加以评估。另外考核还应全方位，多角度。一方面可以掌握员工的整体绩效，另一方面还可以鼓励员工提高学习热情和适应性。

再次，在制定绩效管理的时候还应该多征求员工意见，使他们都能参与到其中来，一来可以使绩效制定不至于产生过大偏差，而导致员工的抵触情绪，二来员工以管理制定者的身份参与其中，融进了自己的意愿，能真正体现自己的利益，从而认真遵守执行。

最后，绩效计划完成之后如何让员工一直保持执行的积极性，将执行变为自己的职业习惯，这就需要通过绩效考核不断强化，通过考核看看是不是按照计划做了，是不是完成了每个阶段的绩效目标；对执行者采取加分的奖励，对不执行者进行扣分的惩罚，只有这样才能使保证整个绩效管理的健康发展。

绩效管理是一把双刃剑，恰当地运用可以激发员-----工的斗志，加强团队的凝聚力，但一旦运用不得当，就会产生相反的结果。“三个和尚”在经历了没有水的痛苦后，认识到现阶段发挥团队的力量更重要。

总之，绩效管理体系必须有具体明确的目标，也就是真正搞清楚“绩效管理为什么”的时候，才能发挥真正的作用。

本文从网络收集而来，上传到平台为了帮到更多的人，如果您需要使用本文档，请点击[下载按钮](#)下载本文档（有偿下载），另外祝您生活愉快，工作顺利，万事如意！

----