

最新做好年终绩效工作总结报告 乡镇绩效考核年终工作总结(优质7篇)

报告是指向上级机关汇报本单位、本部门、本地区工作情况、做法、经验以及问题的报告，通过报告，人们可以获取最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。这里我整理了一些优秀的报告范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

做好年终绩效工作总结报告 乡镇绩效考核年终工作总结篇一

一、医疗卫生工作成效显著

(一) 狠抓医德医风、全面提升我院整体形象。

在全院深入学习实践科学发展观活动中，进一步转变了工作作风，提高了医疗服务理念和竞争意识，将医德医风贯穿到实际工作中。

1、整章建制、科学谋划。为提高工作效率，树立务实高效的良好形象，我院先后制定了医德医风管理规定、行风评比工作方案、医疗纠纷、差错、事故处理办法、各病种的医疗护理常规、各种医疗护理质量管理、急诊急救等五十多项规章制度。使我院的行风建设工作得到了科学化、制度化管理，形成了在工作中人人有职责，处处有人抓的良好局面。

2、以人为本，搞好服务。为改善服务质量，落实承诺服务，我院在社会各界广泛开展了征求群众意见和建议活动，设立了举报箱，公开举报电话，发放征求意见卡向社会问卷调查，为使意见和建议落到实处，我们严格按查处制度处理，通过整治，一年来，未接到一起因服务不周而引起群众不满现象；未发现一次因职工私自行医而造成的不良影响，使我院行风

有了很大改观，整体形象明显提升，群众的满意度明显增强，受到广大群众的一致好评。

(二) 公共卫生工作有序推进。

1、着力应对突发公共卫生事件。在应对今年的手足口病和甲流工作中，我们高度重视，认真组织，广泛宣传卫生科普知识，成立了发热门诊、设立了留观室。同时组织发动乡村医生，层层筛查，做好疫情调查上报和监测工作。今年5月份，通过严格的防御和排查，共查出手足口病疑似病例1人，按照要求得到了及时转诊和治疗，全年没有发生医疗差错与纠纷。

2、扎实做好防保、防疫工作。一是坚持每月例会制度，今年共召开乡村医生例会16次，并通过以会代培方式对14名乡医进行了卫生法规、规章制度、计免知识的学习和培训；同时积极组织村医参加卫生局举办的继续教育卫生法规、专业知识和学习教育，完成全镇9所村卫生室考核办证事宜，同时，实施了每月一次的入村督导检查，从而使我镇的村医管理工作和防保网建设得到进一步加强。二是计免工作常抓不懈，认真做好儿童卡、薄、证、册的管理工作，对每日新生儿查行及时上卡，按程序接种。截止12月末，接种各类群体——人次。其中：(1) 全镇0—7岁儿童——人，今年出生——人，实建——人，建卡率——%，乙肝及时接种率——%，8—15岁儿童乙肝疫苗强化免疫一次，应接种——人，实接种——人，接种率达——%。(2) 四苗单项接种率——%，强化免疫率——%。(3) 出血热疫苗接种——人次，接种率——%。(4) 流感、风疹、腮腺炎、狂犬疫苗等接种率达100%。今年未发生一例接种事故。

3、加强妇幼保健工作，切实做好产前健康检查。一是积极开展妇女病普查诊治工作，同时建立了诊治档案，对全镇范围内35岁——59岁妇女进行了宫颈癌和乳腺癌的普查，按照三年普查规划，全镇1600名妇女今年完成普查587人，普查率——%。其中查出阴道炎——人，宫颈碘染色——人，乳腺

增生——人，其它疾病——人，未发现宫颈癌和乳腺癌患者。二是及时完成各种妇幼保健报表，做到“降消”项目补偿工作按时兑现，无虚报漏报现象，圆满完成了全年妇幼保健任务。三是做好儿童保健工作。今年，共对7岁以下儿童体检——人，5岁以下——人，3岁以下——人。

4、医疗卫生服务工作明显提高。今年，我院克服人手少，设备简陋的困难，经全院干部职工地共同努力，共接受门诊患者——人次，平均日门诊——余人。开放病床使用率10张，住院——人，实院病床使用率——%；开展外伤手术——余例；b超、心电检查——人次；化验检查——人次；放射检查——人次；药品收入比例控制在——%以内；处方、病历书写规范率达100%；急危重病人抢救成功率达——%，实现医疗总收入——万余元，药品收入——万元，其它收入——万元；总支出——万元，收支结余——万元，同比增长——%。

5、抓好老年人健康普查和家庭健康档案采集工作。一是20xx年11月至12月，我院集中时间，集中人力、物力和财力，对全镇729名65岁以上老人进行了健康体检，实际体检688人，体检率达94%。二是对全镇——户居民开展了全民家庭健康档案信息采集工作，通过逐人逐户调查，共筛选出糖尿病患者——人；高血压患者——人；65岁以上老人——人，按照上级年体检80%的要求，圆满完成了目标任务。

(三)新农合工作稳步发展。

1、加强管理，严肃报销制度。为方便群众就诊报销，我院成立了新型农村合作医疗工作领导小组，由专职医护人员具体负责。在工作制度方面建立了完整的门诊日志登记，规范了开处方、医嘱和各种护理记录单。同时，对住院病人在要求报销合作医疗费用时严格把关，按照提供《新型农村合作医疗证》、《身份证》和《户口簿》、村卫生所出具的身份证明等基本规程进行医疗活动，经核实无误后，按标准对来我院就医出院参合农民，当日兑现补偿，截至目前，我院未出

现一起不合理报销病例，从而杜绝了冒名顶替现象的发生，使参合农民明明白白住院消费，清清楚楚享受政府的惠民政策，有效地保证了参合资金的安全使用。

2、方便群众，搞好服务工作。我们始终把新农合服务作为医院工作的重中之重来抓，一是我们在改善服务态度、提高服务质量和水平的同时，为方便群众，我们历经一个多月的时间，深入17个村屯，在千家万户开展了门诊小额补偿会战工作，实施了送医送药进万家活动，真正做到“以病人为中心，以质量为核心”，为广大参合人员提供了便利条件。二是经全院职工的积极努力以及各部门的协调配合[]20xx年，我院新农合工作一步一个脚印，健康有序的运行。经统计，全镇应参合人数——人，已参合人员——人，参保率达——%，同比增长——%。在报免工作中，今年共为参合人员实施各类补偿——人次，补偿金额——元，直接减免——元。其中：补偿住院——人次，补偿金额——元，门诊小额补偿——人次，金额——元，使农民真正得到了实惠，并为下年新农合医疗的顺利实施打下了坚实基础。同时，医院也取得了良好的社会效益和经济效益。

二、存在的不足

1、乡村卫生医疗基础设施条件较差，离目标管理要求仍有一定差距。

2、我院卫生技术综合素质偏低，全院中级以上职称的卫技人员比例不足，门诊医师尤其是骨干医师较为缺少，人才缺乏，无后备力量。村医综合素质不高，短时间内难以实现乡村一体化管理目标。

3、业务收入尽管有所增加，但遗留债务较大，尚还欠款——万元，加之部分患者流向市院，职工工资全额发放依然艰巨。

4、虎头卫生院距离县城100余里，是虎林东部重要的医疗救

护中心，辖区辐射原新兴、小木河两个乡镇和渔场、林场、良种场、奶牛场，无交通工具，无法应对突发的公共卫生事件以及急重患者。

三、20xx年工作思路及工作举措

20xx年，我院将以预防保健为中心，创建一流卫生院；以改革为动力，倡导竞争、敬业、进取精神；以人才培养为根本，努力提高全员素质；以质量治理为核心，不但提高医疗服务水平；以安全治理为重点，切实保障医疗安全，全力完成各项工作任务，促进我院卫生事业全面、协调、可持续发展。

一、目标任务

预期完成——所标准化卫生所建设；定期安排进修培训——人；全面完成医疗卫生各项指标。

二、工作思路

1、进一步加强村所建设，提升服务水平。我镇村级卫生所建设还比较薄弱，基础设施相对落后，特别是部分村所极其简陋及管理不到位的问题较为严重，因此我们要以“新农合”为契机，大力破解资金难题，积极争取国家投入，着力完善基础设施建设，形成以镇卫生院为骨干，以村卫生所为基点的卫生服务网络□20xx年力争——%的村实现标准化卫生所。另外，要采取例会、培训、督查等多种形式强化对村卫生所和村医生的业务管理和技术指导，提高村医的业务水平。

2、进一步加强人才兴院战略，不断提高卫技人员素质能力□20xx年，我院一方面制订完善进修深造制度，加强与牵手医院的技术，有计划的定期公派进修，鼓励开展适宜新技术，拓宽医疗领域，增加公益效益；另一方面要加强院内业务学习质量管理，深入开展继续医学教育，不断提升职工技能水平；第三是积极探索高层次人才的引进工作，吸引市属医院退休

专家来社区坐诊，提高卫生服务质量。

3、进一步加强医疗、护理和医技质量治理。一是要进一步加强医院内部管理，打造一流卫生团队，狠抓医疗质量和公共卫生核心制度落实，加强医院内部管理效能建设，深入开展医疗安全质量管理。二是进一步强化护理队伍建设，规范各种护理文书，严格遵守护理操作规程，严惩护理差错，竭力避免因护理失误引起的医疗纠纷。三是加强医技质量治理建设，提高医院整体诊疗水平，树立医院良好形象；利用现有设备，充分发挥使用价值。四是建立健全质控职能，不但完善质量控制体系，细化质量控制方案与质量考核标准，实行质量与效益挂钩的治理模式，达到基本诊疗更加完善；急救转诊能力更加明显；人员素质显著提高；服务能力不断提升，医德医风不断改善；管理体制和运行机制科学高效，基本满足农村居民基本医疗卫生服务需求。

4、进一步加强基本医疗服务质量。一是要始终坚持以人为本，树立“以病人为中心”的服务理念，把社会效益放在第一位，转变服务模式，由以往坐诊服务变深入村屯、家庭提供基本医疗服务，使农村居民一般常见病、多发病得到就近治疗，有效控制医药费用增长，减轻群众医药费用负担，努力解决农民“看病难”、“看病贵”的问题。二是严格执行基本用药目录和诊疗目录，不得使用目录外药品和诊疗项目，做到合理用药、合理检查、合理收费，为农村居民提供安全、有效、方便、价廉的医疗卫生服务。三是进一步加强市、镇两级畅通、高效的急诊救治“绿色通道”，及时救治病人，适时转诊急危重症患者，增强孕产妇难产应急处理和紧急转送能力。

做好年终绩效工作总结报告 乡镇绩效考核年终工作总结篇二

一、上半年绩效管理工作开展情况

1. 加强领导，不断完善绩效考核管理制度。为加强绩效管理
工作，主要领导负总责，分管领导亲自抓，机关各部门具体
落实考核工作。出台了绩效考核实施办法，完善了各种管理
措施，加强与牵头部门、责任部门的协调配合，明确责任，
细化工作任务，积极化解工作中存在的问题，有力地推进各
项工作的落实。

2. 强化学习宣传。在完善绩效管理考核体系中，组织本科室
人员积极学习绩效管理考核相关新理论、新方法，时刻关注
兵团师市相关绩效政策，不断总结绩效管理过程的经验教训，
大力宣传绩效管理工作先进典型和经验。

绩效挂钩，这样调动了科室人员的工作积极性。

4. 认真执行绩效管理考核实施办法。绩效管理考核工作，主
要从德、能、勤、绩四个方面进行考评，于6月初制定了20xx
年度绩效管理工作考核目标，绩效管理由两部分工作组成：
重点目标、解决突出问题。重点目标从管理、招商工作、安
全生产、---等方面制定了18项管理目标，又从以上管理工作
中罗列出4项突出要解决的问题，责任落实到科室每个人。

1. 绩效考核工作的开展，是加强干部队伍建设重要基础，对
调动干部的积极性、主动性和创造性，完善激励约束机制，
起到了重要作用。

2. 与各部门、机关各部门间就管理工作、经营工作方面的沟
通比以前多了，达到“发现问题，解决问题”的目的。

3. 在绩效管理工作中，由于实施了绩效与奖金挂钩的绩效制
度，在一定程度上促使机关由上而下都比较重视绩效考核，
为提高服务质量和工作效能，确保各项工作任务圆满完成提
供有力保障。

三、存在的主要问题

1. 部门少数人员对开展绩效管理工作的相关文件学习领会有差距，对绩效管理考核工作重视不够。
2. 加强绩效管理业务知识的学习，进一步提升工作能力。
3. 在开展重大项目、重点工作检查与兵师党委领导要求有差距，还需努力查找差距所在，及时整改。

四、下半年工作打算

1. 严格按*年度经营目标，分解好各项指标，科学合理的完成年度考核指标。
2. 加强对部门绩效管理相关文件学习，使部门工作人员都能够重视绩效工作。同时，认真做好绩效考核小组交办的各项工作。
3. 从和机关工作人员的利益出发，进一步修订岗位工作量化标准，认真做好本科室的绩效考核工作，及时收集机关人员的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使绩效管理工作更上一层楼。

做好年终绩效工作总结报告 乡镇绩效考核年终工作总结篇三

通知，是运用广泛的知照性公文。用来发布法规、规章，转发上级机关、同级机关和不相隶属机关的公文，批转下级机关的公文，要求下级机关办理某项事务等。下面本站小编给大家带来关于做好年终绩效考核工作的通知，供大家参考！

中兵院、各二级学院、处(室)、竞校、直属单位：

一、考核目的

通过年度绩效考核，进一步提高教职工履行岗位职责的自觉性和责任感，不断强化质量意识，推进学校事业的改革与发展。

二、考核对象

本校在编在岗的教职工，处级以上干部的绩效考核工作由组织部制定绩效考核方案，并负责实施。

三、组织领导

成立20xx年上海体育学院绩效考核工作领导小组及专项工作组(名单见附件)。中乒院、各二级学院、部门建立相应的绩效考核工作小组，在校教职工绩效考核工作组领导下，组织本部门教职工的绩效考核工作，并负责具体落实。

四、考核内容

教职工的考核根据岗位职责、工作规范、年度工作任务完成情况与实际表现进行，考核内容包括德、能、勤、绩、廉五个方面。具体按照《上海体育学院教职员绩效考核办法》、《上海体育学院教师岗位职责(试行)》、《上海体育学院教师年度工作量管理实施办法(试行)》等文件的相关规定及中乒院、各二级学院、部门制订的实施细则执行。

五、考核等次

教职工年度绩效考核分为：优秀、合格、基本合格、不合格四个等次。其中中乒院、各二级学院、部门优秀的名额按照15%的比例分配(见附件5)，酌情考虑教辅和其他专业技术人员。

六、考核时间安排与办法

1.20xx年12月6日前，召开中兵院、各二级学院、处室负责人会议，布置20xx年度绩效考核工作。

2、教务处、研究生处和教师教学发展中心在20xx年12月12日之前将教师个人的本科工作量、研究生工作量和培训学分，以书面和电子文档形式汇总至中兵院、各二级学院。

3、12月12日前，中兵院、各二级学院结合工作实际，在充分讨论的基础上，确定绩效考核的具体内容、标准和操作细则，并将方案上报人事处。

4□20xx年12月21日前，被考核者完成本年度个人工作总结，填写《年度绩效考核登记表》（见附件2和附件3）。并在所在部门进行述职，中兵院、各二级学院、部门考核工作小组进行考核评议，确定考核等次。中兵院、各二级学院、部门汇总本单位所有教职工的年度绩效考核情况，并填写《20xx年度上海体育学院绩效考核结果汇总表》（见附件4），与教职工《年度绩效考核登记表》一并报送院人事处。

4.20xx年1月5日前，人事处汇总全校绩效考核情况，报学校绩效考核工作组审定。

5.20xx年1月10日前，学校考核工作领导小组审定、考核等次为优秀的教职工校园网上公示，有不同意见者可向所在部门或人事处反映。

七、工作要求

中兵院、各二级学院、部门要高度重视教职工绩效考核工作，广泛宣传动员、精心组织实施，严格按照规定的时间、要求和程序进行。

特此通知。

20xx年12月7日

各有关单位：

4、各单位到人事处领取《专业技术人员考核登记表》，组织所有在岗职工填写《专业技术人员考核登记表》，各单位根据个人总结组织评优(评优人数为本单位在岗人员的15%)，并填写《20xx年专业技术人员年终考核结果一览表》(详见附件2，考核结果为“优秀”的人员请排列在表格前面)，于20xx年12月30日前将《专业技术人员考核登记表》及《20xx年专业技术人员年终考核结果一览表》报人事处人力资源科，联系人：黎仁惠，2292296。

5、其他工作及要求见《20xx年年终绩效考核有关工作安排表》(附件1)。科研、论文等工作量登记分别按照科技处或教务处要求办理。

联系人：袁、方，2291258, 2322871。

人事处

20xx年12月2

校属各单位：

2. 民主评议拟于20xx年1月6日前举行，各单位要认真准备工作；

20xx年12月23日

做好年终绩效工作总结报告 乡镇绩效考核年终工作

总结篇四

今年,镇党委政府高度重视安全生产管理工作,积极做好安全生产基础和基层工作,成功迎接了全市“两基”工作现场会在我区的召开,全年安全生产各项指标均达到预定目标,我镇安全生产工作取得了良好的社会影响。为进一步提高全镇干部抓安全生产保人民生命财产安全的自觉性和积极性,促进我镇安全生产形势的根本好转,现将我镇20xx年安全生产管理工作经验得失和20xx年安全生产工作基本思路简要总结和安排如下。

本年工作

一、建制度,明职责,从制度上巩固安全生产的根本

为明确各职能部门和镇村干部、机关、企事业单位负责人在安全生产管理工作中的职责,根据《中华人民共和国安全生产法》、《国务院关于特大安全事故行政责任追究的规定》(国务院302号令)等相关法律法规,我镇制定了《安全生产管理工作制度》,并以镇人民政府(20xx)01号文件发布施行。其主要内容为涵盖了政府的13项安全管理工作职责、14个职能部门及相关办、站、所的安全管理职责)、政府领导及安全生产委员会成员工作职责、各专门安全管理人员工作职责、一般镇干部管理安全的职责、生产经营单位及其负责人安全生产工作职责、安全生产从业人员的权利和义务、工会在安全生产事项中的权利、村(居)民委员会安全工作职责、安全协管员工作职责及12项安全工作制度,从根本上解决了安全管理工作职责不明的问题,使我镇的安全生产管理走上了制度化轨道。

二、划责任,“人盯人”,细化分解责任向管理要安全

我镇实行了党政一把手负总责、分管领导主抓、副科级以上领导包村驻点分门别类抓行业和区域安全、具体业务人员负

责、一般干部与村组干部全面参与并严格责任追究的安全生产管理责任制度，并采取金字塔式的目标管理模式将安全生产管理责任落实到各分管领导、办(站、所)、村居委会和厂矿企业负责人人头：1、以镇人民政府与各基层单位签订安全生产目标责任书，将全镇安全生产控制目标、工作目标分解到各村居委会及企事业单位，各驻村干部的安全监督管理责任也一并纳入；2、以镇人民政府镇长(党委副书记)与各分管安全、农业及经济、社会事务等的党委、政府领导签订专门的安全生产分级管理责任书；3、各分管党委、政府领导与镇船管站、水务农机站、林业站等专业管理部门和社会事务办、经济发展办等综合管理部门以及朝天中心国土所等区级机关派出单位签订了安全生产管理责任书；4、以镇船管站与各船主(驾长)、以镇水务农机管理站与各车主分别签订专业的安全管理责任书；并重点针对客运车辆、乡镇船舶、重点企业签订了有镇长负责、副科级领导联系的专题安全管理责任书；5、明确了安全生产各专业管理人员和安全协管员以及一般干部在安全生产监督管理之中的职责，并在平时的工作汇报和年度工作考核时将安全生产工作一并汇报和考核；6、以镇人民政府分管国土工作的领导为主，与各地质灾害点所在的村建立了地质灾害防治工作责任制度，并由朝天中心国土所落实了地质灾害监测和汛期巡查工作，同时建立起各基层单位地质灾害防治工作站和群测群防网络，有效避免了灾害的发生。7、建立了基层单位安全生产工作月报告制度，由镇人民政府驻各基层单位负责人签字后将“朝天镇安全生产工作报告单(月)”报回，堵住了管理责任履行上的一些漏洞，从而有效地提高了干部管安全的责任心。

三、建机制，抓落实，从基层安全组织建设上找安全生产的保障

镇人民政府通过建立镇安全生产委员会(政府责任领导和重点安全工作机构负责人)、安办(包括各成员单位和专兼职安全管理人员)、镇驻村居委会(企业)安全生产指导组、村居委会(企业)安全生产领导小组、村居民小组(车间、班组)安全

员、安全协管员这一组织体系，并根据省政府的有关规定和本地实际建立了保障安全生产的一系列制度如隐患排查整治三级管理制度、“六长会商”制度、安全协管员制度、安全教育培训制度、安全信息工作制度、事故应急救援制度、安全生产告诫制度、安全督办制度、目标管理和一票否决制度、安全隐患违章违法行为举报等制度，同时制定了《自然灾害应急救援预案》、《安全生产重特大事故应急救援预案》和其他厂矿企业、村居委会、中小学校安全生产应急救援预案，这样，就实现了安全隐患违章违法行为从排查到回报到整治到处罚的全过程和管理者、经营者、从业人员的全员监控；，初步形成了一套行之有效的安全监管体制。

今年，我镇从极其紧张的财力中拿出专项资金进行安全生产隐患整改和基础设施、阵地建设，极大地改变了安全生产基础条件。

一是新建烟灯小客渡码头一座和三滩、烟灯等村组公路40余公里。

二是筹集资金10余万元解决了青云、烟灯等村小危房改造问题，目前，全镇中小学校已无危房，能够保证学生安全行课。朝天小学、筹笔小学狠抓中心校和各村小安全管理，按照区教育局主管部门和政府安全工作要求抓促到位，已连续三年未发生一起安全事故。

三是协调企业进行技术改造，强化安全生产基础条件。朝天页岩机砖厂(私营)自筹资金50万元进行技改，现已全面改造完毕，制砖车间面貌焕然一新，安全警示、宣传标语制作规范。龙洞背水电站结合安全生产示范单位建设，强化安全生产管理组织机构、阵地、监管网络及制度建设，企业安全运转已达天，效益良好。

四是加强安全生产监督检查和执法力度。驻镇安全生产监察员和各安全生产管理部门及工作人员认真履行职责，定期不

定期地进行了安全检查和隐患整治复查，并依法对违反安全生产法的违法行为人和单位予以处罚，有效制止了安全生产违法行为，遏制了生产安全事故发生。

六是抓住规范管理乡镇创建的契机，狠抓安全生产管理示范岗、安全示范村(企业)、安全示范点建设，以点促面，以典型带动全局。一是抓了镇安办内务建设。制作了安全生产“四图一表”(行政区划图、机构设置示意图、重点部位监控图、监管责任分工网络图和基础数据统计表)、安全生产行政执法岗及安全生产工作制度公示栏和安全生产重点车、船、企业监控责任公示以及安全生产管理活动剪影展版;规范了安全生产管理档案。驻镇安全生产监察员、车辆安全管理员、企业安全管理员、森林防火安全管理员等岗位还分别制作了桌卡。二是抓了楼房、清风、金堆等安全示范村建设，统一格调制作了村行政区划及重点监控部位分布图、安全生产机构设置示意图、领导小组成员及分工、村委会安全生产各项工作职责，并建立了详细的村级安全生产工作制度。三是抓了明月峡水上交通安全示范点建设。在新建的严格执行客渡船航次签单的规定，严格审查船舶船员安全经营资质和适航条件，并分别制作了安全管理责任公示牌，重点落实了镇安全生产管理第一、二责任人和副科级领导包船责任人、村委会包船责任人、船舶日常安全管理责任人以及现场安全检查责任人，将船舶安全监管乡镇及以下责任人公示到船舶码头，广泛接受群众监督。四是抓了安全生产许可证的办理工作。辖区内非煤矿山和危险化学品经营企业均按照法定程序办理了安全生产、销售、经营许可证。

七是抓了安全生产工作督办和安全告诫两项工作的落实。根据省政府制定的七项安全工作制度，我们在安全生产工作事项的督查督办上狠下工夫，对安全生产抓促不力、整改隐患不到位的管理部门、村居委会、企业下发安全工作督办通知，限期办结并将情况及时报回;对不履行职责，辖区(单位)安全隐患突出、事故频发的单位和个人予以安全告诫，情节严重的，依法追究有关责任人党纪政纪处分直至追究刑事责任。

这样，就有效地改变了干部敷衍塞责、人浮于事和重项目发展、轻安全监管的作风，最终以踏实的工作作风和严谨的工作态度抓好安全生产，从而确保全镇安全生产形势得到彻底巩固。

存在的问题和下一步工作打算

在今年全市的“两基”工作现场会上，我镇被市安委会评为市级“安全生产规范化管理单位”创建“先进单位”，安全生产基础管理工作得到外界认可，区内外乡镇、机关纷纷前来我镇学习经验。但我们深知，安全生产管理工作任重而道远，我们的工作也存在一定问题。

一、存在的问题

1、乡镇安全监管权限受限，难以根治安全隐患。我镇安全生产监管工作虽然取得了一定的执法权限，针对工矿企事业单位可以理顺监管关系，但我镇安全生产管理领域最为突出也最让人担忧的是车辆和船舶安全，我们无权处理和处罚，经营业主和从业人员难以服从管理，乡镇对一些典型违章违法行为鞭长莫及。

2、道路交通安全管理体制不顺。道路交通安全管理法律法规远不如水上，乡镇履行监管职责难度大。交警已经未“包”车，但区级部门仍然要求报乡镇干部包车名单，无疑给乡镇干部再加一把锁链，增加一份随时可能兑现的巨额责任“支票”，乡镇干部无职无权，到底如何才能规避风险，是摆在乡镇干部面前的一大难题，从而使乡镇安办落实包车责任时怨声载道，极不利于基层安全监管工作。

3、安全生产投入大，乡镇财力负担困难。税费改革后，乡镇财政更为紧张，资金投入难度进一步加大，隐患整改难以落实。

4、安全监管属于新生事物，群众认识高，理解却不到位。只有加强安全生产法律法规宣传力度，才能避免事故的发生。

5、安全生产监管队伍不规范。安全生产实行综合监督和专业监督相结合的原则。乡镇安办在履行综合监督职责，但乡镇却缺乏明确的专业管理队伍。而且，乡镇干部一专多能、一人多职、眉毛胡子一把抓的现象很普遍，监管力度有限，时间难以保障，监管的效果就难以显现。

二、明年工作打算

1、加强安全生产法律法规宣传。结合新颁布的安全生产法规，重点宣传《中华人民共和国安全生产法》、《中华人民共和国道路交通安全法》、《中华人民共和国道路交通安全法实施条例》、《国务院关于进一步加强安全生产工作的决定》、《安全生产许可证条例》等法律法规和安全生产基本知识，提高从业人员和广大群众安全生产意识。

2、加强监督检查和隐患整改督查力度，消除事故隐患。

3、以政府文件和办公会议再次明确安全生产综合监管和专业监管人员职责，明确全镇安全生产监管体制。

4、加大安全生产行政执法力度，重点针对负有安全生产监管职责的部门履行监管职责的情况、生产经营单位安全生产基础管理工作情况进行执法监督和处罚；加大安全生产专项整治工作力度，重点针对事故多发地区、行业以及高危企业展开；加大安全生产工作督查督办力度，严格按照安全生产目标责任书对照检查基层单位安全生产工作开展情况和辖区、单位、管理领域事故发生情况，对事故多发单位、部门、村居委会及其负责人按照国务院302号令之规定予以党纪政纪处理。

5、加强安全生产监管队伍建设，实行安全生产管理专人专职

专抓、各职能部门全面管理各司其职、全体干部多方配合共管的乡镇安全生产管理体制，堵住安全监管的漏洞。

6、积极推进“安全生产示范乡镇”创建活动，力争省级示范乡镇创建达标。

做好年终绩效工作总结报告 乡镇绩效考核年终工作总结篇五

一、 职能部考核试行结果

1、部门kpi指标考核(tp)部门的绩效考核本身的难度系数较高，再加上本次kpi指标的设计还不是十分到位，所以本次只收集到部分数据，这些数据只能从侧面反映部门的部分工作，暂时还不能全面反映一个部门的绩效，所以本次部门kpi的收集情况给下一步的工作提供了宝贵的实践经验。下一步的考核工作重点之一是继续改善与优化部门kpi的考核。

2、 岗位工作目标考核(ip)各个部门在公司总目标分解的基础上将部门目标进行分解，变成员工的个人岗位工作目标，在每个月初部门经理帮助员工制订员工的个人工作目标，月底就该员工的工作目标的达成情况进行考核，从三个月的ip考核试行情况来说，各职能部都通过此项考核有效的推动了员工个人工作目标的达成，有效的传递了部门工作压力，提高了工作效率，同时带动了公司工作目标与计划管理，所这部分考核是基本有效的。

3、 员工工作能力评估(cp)职能部经理的cp考核是通过多维度(如：从目标、指导、沟通、对上司的支持、对直线部门扶持等几个方面)多角度(上司、下属、内部客户)进行的;职能部门员工的考核也是多维度的(工作能力、合作与沟通能力、对上司的支持与配合、个人的学习与自我发展能力)，并采用的是上司直接考核的方式，从最后的数据的收集结果反映，职

能部cp考核较为客观的反映了员工的能力水平，这一部分的考核是有效的。

4，员工工作态度评价(at)[]员工的工作态度是员工日常的工作表现和行为。这种行为和表现在我们公司主要体现在员工对工作的投入程度上，这部分的考核数据主要来自于员工加班时间，所以这部分考核众数据的来源上可以非常准确的反映一个员工工作态度即他对工作的投入程度[]at考核也是有效的。

二、考核试行中的问题与解决办法

试行中存在的主要问题：

1、考核本身设计问题

做为考核本身来讲它的运行需要健全的人力资源系统，比如有科学的、相对稳定的组织结构；经过科学的职位描述与评价的职位体系、公正、科学的量化手段等等，这些正是我们所缺乏的，同时也说明我们实施考核的人力资源背景相对薄弱。绩效考核体系相对公司来讲是一个新事物，新事物必须实践必须经过一个在公司试行，在磨合与改善中找到最适合我们的解决办法的过程，主观上，我们在设计某些指标时，考虑的还不是十分周全，某些流程与指标还不是十分到位。所以从客观与主观上讲在本次考核体系的某些设计方面还不是十分到位，比如部门tp的设计暂时无法收集到完整的数据，目前人力资源部正在按照新的部门tp操作形式协助各部门制订下一季度工作目标。

2、沟通问题

通过三个月的考核试行，我们认为考核实施操作过程中的关键问题是被考核者与员工之间的沟通与互动问题，如果一个部门经理在帮助员工制订个人工作目标的时候不与员工进行充分沟通，过程中没有引导与协助，最后的考核结果没有在与

员工充分沟通的基础上提出工作改进点，那么最后的考核结果肯定是失效的，就不会起到绩效改进的作用，从本次考核试行来看，部分考核数据的失效是由于这一问题而产生的，被考核者与员工之间的沟通与互动是我们考核具体考核结果是否有效的问题关键所在。

3、认识问题

根据以往考核试行经验，部分员工在认识上还不是十分到位，他们认为本次考核还会象过去一样只是走一个形式，所以从思想上还不够重视。另外在考核实施过程中，认为考核无非就是考倒员工，给员工找麻烦，或者说是走过场，给他们的工作增添许多不必要的麻烦等等，这些负面的认识误区使员工在操作中会产生明显的抵触与排斥情绪。

4、推动问题

考核在没有形成习惯之前，考核推动仍然是一个很重要的问题，考核的推动除了人力资源部的强力推行之外，中高层领导的强力推动是关键问题，本次职能部考核试行部门较少，推动问题不是十分明显，但如果在全公司全面推广的话，推动问题则是整个考核体系全面推行成败的关键。

针对以上问题，下一步人力资源部的主要解决办法如下：

1. 探索与改善，在实践中不断的优化考核体系；
2. 通过引导培训，逐步的导入考核理念，逐步形成考核习惯；比如：最近的的目标管理培训，及针对物流系统经理层与员工层的二次引导培训。
3. 加强沟通：人力资源部加强与试行部门之间的沟通与引导工作，并通表格或其它各种方式引导部门经理与员工之间的考核沟通与互动。

4. 强力推行：以人力资源部牵头，自上而下强力推行，其中的关键是中高领导的推行力度，所以人力资源部的工作重点就是：加强绩效考核系统面向中高层管理者的推销工作。

5. 与绩效挂钩，有与绩效挂钩，才能充分引起员工的重视，也才能够充分暴露一些原来无法暴露的问题，然后通过调整达到考核体系不断优化。最终考核体系才能真正达到激励员工不断改进绩效的作用。

三、考核的下一步工作目标与工作思路工作目标：

1 职能部的考核试行结果证明该系统是有效，能够实现公司向目标化管理方向发展(5-7月)。

2、9月份人力资源部将着手对该绩效考评系统进行全面客观地评价，并提出在物流系统推行的具体措施。并同时开始进行前期的培训与引导工作。

做好年终绩效工作总结报告 乡镇绩效考核年终工作总结篇六

作为医疗单位，医院的核心竞争力是人才的竞争，人才竞

绩效管理注重过程管控，我院的绩效管理工作一把手亲自

20__年我院在绩效管理实效上完成了医院年初的经济指标，今年全年总收入381万元，同比去年增长了11万元，根据医院绩效奖金分配办法，全年为医院职工发放绩效奖金54万元，同比增长四万元。今年车辆燃油节约8200元，办公耗材节约120__元，设备维修节约7300元，餐旅费节约5500元，全年共计节支：38300元，这是绩效管理工作取得的显著成果。

一、实行按劳取酬，指标细化。各临床科室结合本科室工作特点，将医疗护理工作量、病人病情轻重及工作技术难度等

各项要素进一步细化，使各岗位有了明确的量化考核办法，这种细化把个人绩效和奖金直接挂钩，充分体现多劳多得的分配机制，使医护人员不再为工作量大，工作负荷重斤斤计较，而是在工作能力与业务技术上下功夫，扭转了临床工作干多干少一个样的局面。

二、实行按岗设酬，即按不同岗位工作性质设置不同岗位系数，使岗位和薪酬紧密结合，实施按能力上岗的绩效考核分配办法，能者上，庸者下，使业务骨干真正发挥作用，形成传帮带梯队建设，使医护人员个人业务能力和职业价值得到体现，促进了医院人才队伍的整体发展。

三、实行优绩优酬，把绩效分配与工作质量、病人满意度、同行评价相挂钩，体现按工作效果获取报酬的考核分配办法，同时把绩效考核与个人发展相结合，个人的绩效考核将纳入个人考核档案，这与个人岗位聘任、年度个人评优、进修学习以及晋升职称直接相关，形成个人激励和医院发展相结合，从机制上体现干好干坏不一样。

医院绩效考核实施两年来，初见了一些成效，职工从中得到了实惠，尝到了甜头，进一步促进了医院管理工作的提升，这也为我院明年绩效工作推进增长了信心，20__年我院将在县企管办指导设立新的管理目标，使医院更上一个新台阶。为塔河县的经济的发展增添新动力。

做好年终绩效工作总结报告 乡镇绩效考核年终工作总结篇七

（一）开展前期调研。为确保绩效考核工作的顺利实施□20xx年8月至11月，乡党委、政府组织相关人员深入站所、村组开展调研，就考核对象、考核内容、考核方式方法进行详细调查了解，通过调研，为制定方案打下坚实的基础。

（二）成立领导小组。为加强绩效考核工作的组织领导□20xx

年11月底，乡党委、政府成立了以党委书记任组长，乡长和党务副书记任副组长，涉及的站所长、纪检专干、工会主席、一般职工代表为成员的领导小组，并设立领导小组办公室在乡组织办，明确乡组织人事专干全权负责处理绩效考核工作的日常事务，确保了绩效考核工作的顺利推进。

（三）制定考核方案。在认真调研的基础上，乡党委、政府明确岗位分配和岗位职责，细化岗位指标。20xx年2月10日及时召开动员大会，全面部署绩效改革目的、意义和改革对象、改革内容。20xx年2月15日制定了《xx乡绩效改革实施方案》

（讨论稿），2月15日至20日，通过召开群众会、职工大会、党政班子会、党委会等形式，充分征求意见和建议，认真借鉴和采纳群众和职工所提的意见和建议，最后经全体干部职工三分之二以上人员同意后，自20xx年1月1日起实施。

20xx年1月起，乡党委、政府按照职工通过的《xx乡绩效考核方案》，首先明确岗位及岗位职责，由职工自愿报名、组织考察、群众评议的方式来决定各自的岗位，当同一岗位出现3人以上来报名，采取竞争上岗，对没有人报名的岗位由组织研究决定，对个别的岗位实现轮岗交流任职，全乡16个股级岗位全部调整充实了人员，做到人人有岗位、人人有职责。

20xx年4月1日至5日，乡领导小组对照实施方案逐人逐条进行了检查考核，并按照考核分值计算出个人的一季度绩效工资，通过公示后报县财政局发放绩效工资，一季度共兑现绩效工资42000元，平均人均兑现1500元，绩效工资1700元，最低1200元，绩效工资差距不大，主要原因是一季度很多指标的数据难于计算，扣分和加分难度都很大。

二是我乡在职大部分职工年龄大、文化偏低，加之空编较多，现有的人员满足不了岗位的职责要求。

三是部分职工对用扣他本人津贴来考核有意见。

二是全面细化、量化指标，根据指标定分值、定工资。

三是加强痕迹管理。

建议：

一是县直部门对应乡镇的站所或业务人员，出台相关的考核内容，由乡镇直接来执行考核。

二是县委、县人民政府能拿出一定的考核奖励资金，加大奖励的力度。