

公司绩效考核总结范文

篇1：公司绩效考核总结范文

时光荏苒，2013年在一片有序的繁忙中将要过去了，回首过去一年，内心感慨万千。总结是一面镜子，通过总结可以全面地对自己的成绩与教训、长处与不足、困难与机遇进行客观评判，为下一步工作理清思路，明确目标，制定措施，提供参考和保障。因此，我做出如下总结。

一、对一年来工作的回顾，各项工作的完成情况。过去的一年，绩效考核工作在各部门员工的通力配合下，取得长足的进步，这与公司领导前期对员工的绩效理念的灌输是密不可分的。

1.绩效一词已经成为了员工关心的话题，绩效考核在某种程度上深入人心，得到了广大员工的理解与支持。各部门员工从绩效考核中得到了实惠，使得大家积极参与，共同进步。

2.员工绩效考核从一线员工的质量考核、产量考核、执行力考核和成本考核等，到管理(计时)员工的工作内容考核全面展开并取得了一定的成效，调动了员工的工作积极性和工作热情。车间员工的考核数据做到了按日提取，例如总装的成品检验记录。

3.在厂长班长和质量主管的配合下，考核数据做到了及时准确，为切实做到员工考核结果的准确性有效性做出的贡献。

XX年，考核工作还是有些不足与缺憾。

1.部分考核细则未做到及时的修改，脱离客观实际，致使个别部门考核出现了与真实情况相矛盾的不合理情况。(例如板筋车间的产量考核，由于板筋车间的员工生产任务是由班长进行分配，致使考核过程中的产量指标很难确定，出现了个别的不合理的情况发生。)

2.个别员工素质低，不能按时准确提供考核数据，有的员工对考核反映出的负绩效不能接受，应加大考核理念的解释，使员工能够真正理解和接受我们的考核理念。

3.有些本门的员工对考核怀有排斥心理，对考核数据的提供不给予积极地配合，使工作无法有效开展。

1.明确工作思路，下一年度应该沿着既定的工作目标方向和轨道继续前进，避免像无头苍蝇瞎撞，这样会背离考核宗旨而越走越远。

2.对本年度考核工作中遇到的问题找出解决办法，例如各部门平均绩效出现参差不齐的情况，针对这一点应在下一年度逐步引入部门绩效，对不同部门工作绩效结果进一步校正;另外车间批次和产量考核还存在不合理，应该针对出现异常的情况作出具体的矫正措施，例

如尾欠批次数量过大的情况，应对其出现的原因进行分析，作出合理的追加规定。其他问题也应该制定出相应的解决办法。

3.加强绩效考核人员的执行情况，做到一切从实际出发，按数据按事实说话，拿出准确反映员工工作情况的绩效结果。

4.积极制定11年考核工作计划，消除以往考核中的盲点，做到每个员工都纳入考核工作，进行合理的绩效管理。

篇2：公司绩效考核总结范文

绩效考核是人力资源部的核心工作内容，也是公司的20xx年的主要工作内容之一，为了更好的使绩效管理系统在公司范围内逐步扩大实施，5—7月份人力资源部在三个职能部门（财务行政部人力资源部）进行绩效考核试运行工作，下面就将本次试运行情况总结如下：

一、职能部考核试行结果

本次在职能部强力推行的绩效考核系统包括：部门kpi指标考核、岗位工作目标考核、员工工作能力评估、员工工作态度评价四个方面的内容，通过最后的数据收集与分析，客观地讲该系统在职能部运行是有效的、可行的，初步达到了绩效量化管理的目标，下面就将四个方面内容的收集情况说明如下：

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考核试运行情况来说，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。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KPI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KPI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。

篇3：公司绩效考核总结范文

前言

在现代物流业中，绩效考核是非常重要的一环。通过对物流企业员工的绩效实施考核、激励和约束，可以推动企业持续发展，提高员工效率，增强公司的竞争力。但是，如何设计出一套科学合理、具有可操作性的评估方案是非常关键的。本文就对物流公司的绩效考核方案，进行了一些总结和思考。

绩效考核的重要性

绩效考核对于物流企业来说至关重要。首先，它能够帮助企业确定员工岗位责任和KPI，使员工能够清晰地知道自己的职责范围和绩效标准。其次，绩效考核能够明确员工绩效与奖惩政策的关系，从而严格约束员工行为，促进其自我激励和自我管理。最后，绩效考核对于企业的战略决策和运营需求也具有至关重要的作用，因为通过对员工绩效的监控，能够及时调整人员编制和用人策略，提高企业的运营效率。

绩效考核方案的设计

在为物流企业设计绩效考核方案时，需要考虑到众多因素，如企业的战略目标、业务特点、员工构成以及工作量等。下面就物流公司的实际情况，提出几点方案设计的建议。

1.制定合理的目标

制定合理的目标是设计绩效考核方案的头等大事。因此，在设定目标时，应该根据企业的战略目标、市场需求和员工的任务分配等方面进行适当的权衡，确保目标既有挑战性，又有可操作性。比如，可以制定能够有效评估员工工作量及效率的目标，如完成订单量、速度和质量等。

2.设计科学合理的评分标准

评分标准应该是科学合理的，重点考虑员工的工作能力和工作质量。评分标准的设计应该注重向实际任务倾斜，确保评价比较公正，而不是过于依赖主观评价。比如，可以采取降低错现否决、提高彩果含量的评分标准，同时避免评分标准达成后的太过苛刻，以便激发员工的积极性。

3.确定考核频次

为了确保考核成效，考核频次也是非常重要的。因此，应该根据考核内容的复杂程度、员工数量和业务特点等综合因素，合理安排考核频次，确保对员工的绩效进行全面、深入的评估。

4.设计奖惩制度

奖惩制度是绩效考核方案中一个非常重要的环节，也是鼓励员工积极性和保障考核公正的重要手段。在设计奖惩制度时，应该根据员工绩效的具体表现采取针对性的奖罚措施。同时，考虑到奖励和惩罚的长短期效应，设计奖罚措施应该具有持续性、透明性和可操作性。

总结

以上就是本文对物流公司绩效考核方案的总结。绩效考核是物流企业管理的重要组成部分，对于企业运营和员工安排都有着至关重要的作用。通过设计科学合理、可操作性强的考核方案，将可以使企业员工充分发挥其能力和积极性，提高企业的综合竞争能力。