

单位绩效考核总结 (精选4篇)

篇1：单位绩效考核总结

20xx年，根据总公司下发的关于加强完善绩效考核工作的要求，在公司领导的高度重视下，积极推进全员绩效考核工作，本着规范管理，加强管控，提高效率的目的，特修订并完善了《绩效考核管理制度》。为绩效考核工作顺利推进提供了有力的保障。现将20xx年度绩效考核工作开展情况汇报如下：

一、完善绩效考核制度

为了顺利推进绩效考核工作，针对我公司具体情况，在原有的制度上修订、完善和补充了我公司《绩效考核管理制度》，新制度充分结合了各部门的工作职责特点，明确了绩效考核的指导思想、考核的范围、对象、考核的内容、考核的方法、要求及考核的时间跨度。更加全面、细致，可操作性、实用性更强。使我公司的绩效考核管理更加规范化。

二、考核进行情况

我公司绩效考核工作，始终本着客观公正的考核原则，实行上级与下级层层考核的方法，实行分数制度，打分内容主要涉及德、能、勤、绩、廉五个方面。每月、每季度由部门负责人从工作效率、工作能力、遵章守纪、上进心、精神文明等方面进行评分，年终，取四个季度考核的平均分作为年度考核结果。

在工作中，各部门负责人加强了对员工工作过程的监督与管理，在考核标准中记录员工工作中的关键事件，通过记录，更好的发现了工作中的问题，能够及时责成改进，同时也能够及时发现员工的点滴进步，给予认可。在考核过程中，各部门负责人都能尽职尽责的对待考核，坚持原则，并且严格按照考核细则打分，保证了考核结果的准确性和真实性。

通过考核，充分体现了领导重视，全员参与，真考核，避免走过场，以绩效考核为契机进一步完善了各项制度，明确岗位责任，理顺了工作关系，改进了工作中不规范的现象，同时，进一步增强了职工的责任感，激发了职工的工作热情。

三、公示考核结果

在每月考核结束后，通过公司公示栏公布考核成绩，使各部门员工认识到自己在考核期间内主要的工作成绩与不足，提高了干部职工的工作积极性和主观能动性，重点突出岗位劳动和业绩贡献，员工的收入与其岗位责任、工作业绩挂钩，完全打破了以往论资排辈、好坏一样、平均主义等诸多弊端，绩效考核真正起到了对职工的激励作用，从而改进和提高了工作效率。

总体来说，我公司在20xx年的绩效考核工作取得了较为满意的效果，在今后

的工作中，我公司将再接再厉，进一步修订绩效考核管理制度，及时收集职工的建议和意见，相互沟通，协调工作，使单位的绩效管理更加规范化、细致化。为公司更好的发展而努力奋斗。

篇2：单位绩效考核总结

考评是机关效能建设和机关工作人员年度的一项重要基础性工作，对加强制度建设、作风建设，提高行政效能，抓好工作落实，以及强化干部，提高职工队伍素质具有重要作用。一年来，我局认真开展对局机关工作人员的绩效考评工作，积极探索建立科学的绩效考评制度，使机关的工作有科学的评判标准，确保机关效能建设工作落到实处。

一、成立机构，强化管理

我局领导十分重视绩效考评工作，把它列入“一把手”工程，__亲自抓，成立了“__绩效考评领导小组”，确定了绩效考评办公室具体工作人员;制定了“广播电视局关于岗位职责绩效考评实施意见”，明确了绩效考评工作的意义、目标、任务和措施要求，对全年考评工作进行了详细的安排，发挥了考评工作在日常管理中的作用。

二、完善制度，明确职责

根据局机关工作职能，对每个干部职工进行重新定岗，明确岗位职责。按照效能建设的基本要求，把考评内容逐一细化，制定出相应的考评办法和评分标准。即：设立遵守规章制度，对参加学习情况、思想品德、廉洁自律情况、履行岗位职责完成阶段性重点工作情况、对待工作积极性等主观努力情况、工作创新工作成效等情况等五项考评内容，并尽可能地将各档考评内容细化、量化为可操作的评估指标。在此基础上，注重做好每月一次的绩效考评工作，积极发挥考评领导小组的作用，考评领导小组根据职工自评，部门领导点评，对每一位职工全年工作做出鉴定。通过个人自评、部门初评和考评小组综合考评相结合，以此作为机关工作人员的年度考核、评先、职务晋升的一项重要依据，体现了公平、公正、公开的基本原则，取得了一定的成效。

三、突出重点，注重实效

为使绩效考评工作不走过场，对职工的绩效考评工作中坚持做到“三个结合”，一是结合民主评议政风行风工作，在行评重要阶段“查纠整治”阶段，我局要求全体干部职工对照行风评议要求，将各自的工作不足及整改措施，整改期限填好“自查自纠表”，将绩效考评工作纳入政风行风评议重要内容之一。二是结合县情、局情，组织开展了以“投身十大建设，推动跃升发展”为主题的“十大建设”大讨论活动，围绕dd县“十大建设”的交通、环境、治安、文明建设等提出合理化建议5xx-xx条。同时根据工作开展情况，及时进行追踪督办，有针对性地制定整改方案，突出重点，注重实效;对若干影响发展全局，基层群众普遍关心的热点、难点问题，进行重点整改，以实际成效取信于民。三是结合“作风建设年”活动，制定了学习计划，明确了学习内容，强调了纪律，保证了时间。以集中学习日为契机，以宗旨教育、廉政教育、职业道德教育和法制教育为主题，组织了系列学习活动，收到了良好的效果。与此同时，我们及时总

总结经验，举一反三，剖析根源，从事业心与责任感、工作作风、服务质量等方面剖析原因，以“洗滋堂”事件为反面典型，明确整改方向，制定具体措施，并做好阶段性的总结。

四、统筹兼顾，促进工作

在开展绩效考评工作过程中，我局正确处理好效能建设与学习、整改、推动发展等方面的关系，把转变工作作风，加强效能建设融入各项工作之中，与政风行风评议工作紧密结合，以各项工作的成绩与实效检验效能建设的成果。通过近一年来的实践，证明了在开展绩效考评工作中，我局特别是有线电视台的作风面貌得到改善，服务能力明显增强，办事效率明显提高，“以制度约束人，以制度激励人”的有效机制初步形成。

通过绩效考评工作，在一定程度上起到了规范机关行为、促进制度落实、强化机关管理、提高工作效能、调动干部职工积极性的作用。

篇3：单位绩效考核总结

绩效考核是人力资源部的核心工作内容，也是公司的200X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:

部门kPI指标考核: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。

岗位工作目标考核：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，网，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。

员工工作能力评估：职能部经理的cP考核是通过多维度多角度进行的;职能部员工的考核也是多维度的，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。

员工工作态度评价：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，并通过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

只有与绩效挂钩，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的结果。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：建立并全力推行有效的、切合公司实际的绩效管理系统，工作思路：

- 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。

- 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。

- 3.10-12月将实现行政、人力资源、财务三个部门员工绩效考核结果与薪酬挂钩，具体操作人力资源部将拿出暂行条例。物流部门将逐步实现绩效与薪酬挂钩。

下年上年，将已经在公司运行的较为成熟的考核系统在全公司进行推广，最终在公司实现切实可行的、有效的、支持公司整体战略的绩效管理系统。

篇4：单位绩效考核总结

按照组织部、市人力资源和社会保障事局《关于做好20__年度事业单位工作人员(机关工勤人员)年度考核工作的通知》(都人发〔2013〕77号)文件要求,我局实事求是、客观公正的认真开展本年度考核工作,全面考察了本单位事业工作人员“德、能、勤、绩”,以及在履行职责、开拓创新、廉洁自律等方面的情况,现将考核情况总结如下:

一、加强领导,精心组织

我局在年初就把年度考核列入全年的一项重点工作,纳入年度目标考核内容。充分认识到搞好年度考核工作,对于健全激励约束机制,转变工作作风,提高工作效率的重要作用,结合考核的实际,扎实开展考核工作。认真做好思想发动和各项组织工作,制定具体的考核计划,保证了年度考核工作的顺利完成。

二、坚持平时与定期相结合,充实考核内容,提高考核质量

我局抓好平时考核这一基础性工作,坚持平时与定期相结合,夯实考核基础。在实施年度考核时,平时考核占了一定的分值,年底将考核日常工作任务的完成情况、出勤情况等有关平时考核资料加以整理,把年度考核与平时考核有机结合起来。积极推行量化管理,增强年度考核结果的科学性和准确性。既从“德、能、勤、绩”四个方面,又从履行职责、开拓创新、廉洁自律等方面对考核对象一年来的思想、工作、学习情况进行综合客观的评价,还把全局工作同个人工作相结合,职位职责同工作特点相结合,个人表现同目标任务相结合,工作实绩同平时考核相结合的方式,进行全面的考核。

三、严格考核程序,保证考核质量

我局严格按照规定程序认真组织实施年度考核工作,通过个人总结述职、单位评议、审核等一系列程序,确定相应考核等次。首先由被考核人进行个人工作总结,全面汇报政治思想状况、工作实绩以及存在的不足,填写《事业单位工作人员年度考核登记表》。认真调查核实的情况,把单位内外的意见结合起来,综合考虑确定考评意见,认真执行考核结果反馈。从而保证了考核结果的客观准确。在考核中切实履行考核管理职能,严肃考核纪律,把握总体情况,做好检查监督和审核备案工作,确保考核工作各项要求落到实处。

四、加强综合管理,做好考核结果审核备案工作

考核工作结束后,我们及时把有关资料装订、审核备案,做到及时发现问题,严格考核纪律,把握总体情况。把年度考核结果同培养后备干部、提拔晋升、奖惩、辞退等工作结合起来,充分发挥考核工作的激励鞭策作用,激励和鞭策了同志们认真履行自身职责,找出工作差距,明确出今后努力的方向,提高了工作效率,促进了各项工作的开展。

五、考核结果

我局事业单位有X个,分别是都江堰市片区规划所和都江堰市城乡规划局。

都江堰市城乡规划所工作人员现有X人，其中管理人员X人，专业技术人员X人，机关工勤人员X人，在职在编人员XX人，应参加考核X人，按照先进单位评优比例不超过X%的原则，评出优秀X名，称职X名;都江堰市城乡规划局工作人员现有X人，其中管理人员X人，专业技术人员X人，工勤X人，在职在编人员X人，应参加考核X人，按照先进单位评优比例不超过15%的原则，评出优秀4名，称职X名。