

公司绩效考核总结

篇1：公司绩效考核总结

时光荏苒，20xx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。

二、工作目标没有达成的失误和问题。纵观整个10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。

三、下一年度的工作计划与安排。总结的目的是更好的筹划和安排下年的工作计划。

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xx年度考核工作计划，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。

新的一年意味着新的机遇和新的挑战，我们决定在现有的基础上再接再厉，更上一层楼，努力打开一个工作新局面。

篇2：公司绩效考核总结

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。

篇3:公司绩效考核总结

在企业领导的正确率领下，绩效查核工作一直依据以“公正、公正”为原则，推行严查核、硬兑现，起到了以查核促使工作落实、以查核激励工作热忱的目的，较好地达成了2012年1-8月份的绩效查核工作。现总结如下：

一、开辟创新，顺利达成各部门查核任务

2012年的绩效查核工作已经过去8个月，我们战胜困难，踊跃交流，主要达成的工作有：查核组依据各部门实质状况拟订各部门绩效查核表8份；拟订查核计划安排表8份；共召开查核组专题会议9次；查核结束后形成有关报告18份；对各部门平常工作状况进行督察共16次；拟订了各部门目标责任状并依据各部门工作要点拟订年度要点工作；调整了测绘企业的工作方式，出台了新的工作体制；过去半年多的绩效查核工作在不停学习和实践中获得了必定成绩。尽心研究，创新改良，合理拟订各部门查核表2012年3月，查核组先后多次召开查核专题议论会对各部门工作流程、平常业务和核心业务进行了从头调整。

3月17日，董事长与各部门及部下企业签署了《工作目标任务责任状》，为绩效查核工作确立了优秀基础。查核组针对各部门提出的业务整顿建议实时进行交流，对吻合要求的建议合理采用，联合企业实质状况合理安排。经过认真剖析、议论研究，查核组从头修定各部门在2012年的工作要点和权重，为企业9个部门及部下企业量身拟订出年度查核表，而且比较去年做出了相应的调整：如物业企业的工作要点放到物业费收缴和业主满意率以及减少损失方面，比如对垃圾清运过程花费过高的管理破绽做了周祥仔细的检查办理，帮助物业企业成立了新的运输体制，每年可为企业节俭资金约X万元左右；建议项目管理部对珑湖工地外头进行关闭性管理提出有关建议；珑湖项目部的工作要点放在珑湖样板房、沿河景观及珑湖项目的其余施工资料方面，如对珑湖项目的外墙抹灰工艺粗拙，查核组提出了改良建议；将测绘企业的收费任务提升到500万元，6月份，改良测绘企业的“大锅饭”工作体制，推行计件薪资，提升了对内部管理、测绘质量、服务态度、客户回访满意率等方面的要求，激励了员工的工作踊跃性。7月份，查核组准时查收德馨珑湖沿河景观带及样板房的精装饰达成工作。

扎实工作、依据公正公正，认真做好每个环节的查核任务查核组每位成员都能够顾全全局、不辞辛苦、浑身心扑在查核工作上。有时查核工作忙到正午吃饭还没有结束，我们坚持不搞形式主义，查核过程中，从学习笔录、出车记录、环境卫生到目标任务等，都依据查核表认真查核每项工作的达成状况，各个环节逐个落实，不放过每个细节。在扣分或许加分项目将原由见告各部门，让大家除去疑虑。在抽查过程中，碰到没有做好的工作我们更是慎之又慎，将存在的问题当面与各部门人员交流，并做好有关笔录和照片采集工作。查核组每位人员都能够战胜困难毫无牢骚，特别是到物业企业和珑湖项目部查核的时候，天气酷热，查核组坚持步行，到每个物业站和工地样板房进行实地观察，不放过每个卫存亡角、绿化细节和安全隐患。

能够说，半年多的绩效查核工作是公正公正的，是吻合企业实质状况的，查核构成员的综合素质进一步获得提升。成绩的获得更要感谢董事长赐予的正确指导和鼎力支持；感谢各部门的踊跃配合。

二、绩效查核工作存在的问题和不足

绩效查核工作对我们企业来说还不是很成熟，在运转过程中主要存在以下方面不足：

绩效查核在我企业推行时间不长，我们向来也在不停学习和探究中，从中找到最合适于企业的考查方法。第一，在第一季度的查核中，我们发现自己的观察力度和抽查力度不够，比方有些部门在季度查核时没法采集到平常里完好的数据，个别项目评分标准不够明确，查核指标难于细化量化，这样造成在打分时权衡比较困难。发现问题后我们查核组实时解决问题，而且，给综合部平常工作扣分。在第二季度的查核工作中，由综合部牵头分别于四、五、六月先后多次对各部门平常工作的禁止时抽查，并做好有关笔录，第三季度使抽查工作已经成为平常工作的一部分，发挥了较好的促使和激励作用。

其次，查核构成员对各部门专业知识认识不高，对一些检查工作没有权衡的标准，没有专业理论和实践经验做保证，因此在查核中会出现检查力度不深，问题定位不正确的状况。

三、绩效查核工作的整顿及2013年度工作规划

1、持续弘扬扎实肯干精神，学习新的方式方法做好与各部门间的交流与指引工作，增强企业中层领导的绩效考核推行力度，完美绩效查核工作平常监察检查，全面细化、量化指标、严抓任务的时效性。

2、做好各部门间的团结工作，求同存异，完美自我，持续加大对各部门的抽查监监工作，对事不对人，不怕得罪人。全部为了企业的发展。借此时机，也要感谢各部门的体谅与配合。

整体来说，上半年的查核工作获得了令人满意的成绩，在此后的绩效查核工作中，我们有信心有信心在企业董事会的领导下，实时采集员工建议和建议，互相交流，做好解说、协调工作，使企业的绩效查核工作更上一层楼。

最后，我代表企业查核组祝在坐的各位家庭幸福、万事如意！

篇4：公司绩效考核总结

在公司领导的正确带领下，绩效考核工作始终遵循以“公正、公正”为原则，实行严考核、硬兑现，起到了以考核促进工作落实、以考核激励工作热忱的目的，较好地完成了20xx年1—8月份的绩效考核工作。现总结如下：

1、开拓创新，顺当完成各部门考核任务

20xx年的绩效考核工作已经过去8个月，我们克服困难，乐观沟通，主要完成的工作有：考核组依据各部门实际状况制定各部门绩效考核表8份；制定考核方案支配表8份；共召开考核组专题会议9次；考核结束后形成相关报告18份；对各部门日常工作状况进行督察共X次

；制定了各部门目标责任状并依据各部门工作重点制定年度重点工作；调整了测绘公司的工作方式，出台了新的工作机制；过去半年多的绩效考核工作在不断学习和实践中取得了肯定成果。

悉心讨论，创新改进，合理制定各部门考核表

20xx年3月，考核组先后多次召开考核专题争论会对各部门工作流程、日常业务和核心业务进行了重新调整。3月17日，董事长与各部门及下属公司签订了《工作目标任务责任状》，为绩效考核工作奠定了良好基础。考核组针对各部门提出的业务整改意见准时进行沟通，对符合要求的意见合理接受，结合公司实际状况合理支配。经过认真分析、争论讨论，考核组重新修定各部门在20xx年的工作重点和权重，为公司9个部门及下属公司量身制定出年度考核表，并且对比去年做出了相应的调整：如物业公司的工作重点放到物业费收缴和业主满足率以及削减亏损方面，例如对垃圾清运过程费用过高的管理漏洞做了周密细致的调查处理，关心物业公司建立了新的运输机制，每年可为公司节省资金约20万元左右；建议项目管理部对珑湖工地外围进行封闭性管理提出相关意见；珑湖项目部的工作重点放在珑湖样板房、沿河景观及珑湖项目的其他施工材料方面，如对珑湖项目的外墙抹灰工艺粗糙，考核组提出了改进意见；将测绘公司的收费任务提高到500万元，6月份，改进测绘公司的“大锅饭”工作机制，实行计件工资，提高了对内部管理、测绘质量、服务态度、客户回访满足率等方面的要求，激励了员工的工作乐观性。7月份，考核组按时验收德馨珑湖沿河景观带及样板房的精装修完成工作。

扎实工作、遵循公正公正，仔细做好每个环节的考核任务

考核组每位成员都能够顾全大局、任劳任怨、全身心扑在考核工作上。有时候考核工作忙到中午吃饭还没有结束，我们坚持不搞形式主义，考核过程中，从学习笔记、出车记录、环境卫生到目标任务等，都依据考核表仔细考核每项工作的完成状况，各个环节逐一落实，不放过每个细节。在扣分或者加分项目将缘由告知各部门，让大家消退疑虑。在抽查过程中，遇到没有做好的工作我们更是慎之又慎，将存在的问题当面与各部门人员沟通，并做好相关笔记和照片采集工作。考核组每位人员都能够克服困难毫无怨言，尤其是到物业公司和珑湖项目部考核的时候，天气酷热，考核组坚持步行，到每个物业站和工地样板房进行实地考察，不放过每个卫生死角、绿化细节和平安隐患。

可以说，半年多的绩效考核工作是公正公正的，是符合公司实际状况的，考核组成员的综合素养进一步得到提高。成果的取得更要感谢董事长赐予的正确指导和大力支持；感谢各部门的乐观协作。

2、绩效考核工作存在的问题和不足

绩效考核工作对我们公司来说还不是很成熟，在运行过程中主要存在以下方面不足：

绩效考核在我公司实行时间不长，我们始终也在不断学习和探究中，从中找到最适合于公司的考核方法。首先，在第一季度的考核中，我们发觉自己的考察力度和抽查力度

不够，比如有些部门在季度考核时无法收集到平常里完整的数据，个别项目评分标准不够明确，考核指标难于细化量化，这样造成在打分时衡量比较困难。发觉问题后我们考核组准时解决问题，并且，给综合部日常工作扣分。在其次季度的考核工作中，由综合部牵头分别于4、5、六月先后多次对各部门日常工作的不定时抽查，并做好相关笔记，第三季度使抽查工作已经成为日常工作的一部分，发挥了较好的促进和激励作用。

其次，考核组成员对各部门专业学问了解不高，对一些检查工作没有衡量的标准，没有专业理论和实践阅历做保证，所以在考核中会消失检查力度不深，问题定位不精确的状况。

3、绩效考核工作的整改及20xx年度工作规划

一、连续发扬扎实肯干精神，学习新的方式方法做好与各部门间的沟通与引导工作，强化公司中层领导的绩效考核推行力度，完善绩效考核工作日常监督检查，全面细化、量化指标、严抓任务的时效性。

二、做好各部门间的团结工作，求同存异，完善自我，连续加大对各部门的抽查监督工作，对事不对人，不怕得罪人。一切为了公司的进展。借此机会，也要感谢各部门的谅解与协作。

总体来说，上半年的考核工作取得了令人满足的成果，在以后的绩效考核工作中，我们有信念有决心在公司董事会的领导下，准时收集职工意见和建议，相互沟通，做好解释、协调工作，使公司的绩效考核工作更上一层楼。

最终，我代表公司考核组祝在座的各位家庭幸福、万事如意！