

在公司领导的正确带领下，绩效考核工作始终遵循以“公平、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、以考核激励工作热情的目的，较好地完成了的绩效考核工作。现总结如下：

一、开拓创新，顺利完成各部门考核任务

过去的一年我们克服困难，积极沟通，主要完成的工作有：考核组根据各部门实际情况制定各部门绩效考核表x份；制定考核计划安排表x份；共召开考核组专题会议x次；考核结束后形成相关报告__份；对各部门日常工作情况进行督察共__次；制定了各部门目标责任状并根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一定成绩。

悉心研究，创新改进，合理制定各部门考核表

x月，考核组先后多次召开考核专题讨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。x月x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及时进行沟通，对符合要求的意见合理采纳，结合公司实际情况合理安排。经过仔细分析、讨论研究，考核组重新修定各部门在的工作重点和权重，为公司9个部门及下属公司量身制定出年度考核表，并且对照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意率以及减少亏损方面，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，帮助物业公司建立了新的运输机制，每年可为公司节约资金约__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；__项目部的工作重点放在珑湖样

沿河景观及__项目的其他施工材料方面,如对__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__x万元,x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、客户回访满意率等方面的要求,激励了员工的工作积极性。x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、遵循公平公正,认真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,都根据考核表认真考核每项工作的完成情况,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原因告知各部门,让大家消除疑虑。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__项目部考核的时候,天气炎热,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、绿化细节和安全隐患。

可以说,一年的绩效考核工作是公平公正的,是符合公司实际情况的,考核组成员的综合素质进一步得到提高。成绩的取得更要感谢董事长给予的正确指导和大力支持;感谢各部门的积极配合。

二、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,我们一直也在不断学习和探索中,从中找到最适合于公司的考核办法。首先,在第一季度的考核中,我们发现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时里完整的数据,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

发现问题后我们考核组及时解决问题，并且，给综合部日常工作扣分。在第二季度的考核工作中，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知识了解不高，对一些检查工作没有衡量的标准，没有专业理论和实践经验做保证，所以在考核中会出现检查力度不深，问题定位不准确的情况。

三、绩效考核工作的整改及度工作规划

1、继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。

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

总体来说，的考核工作取得了令人满意的成绩，在以后的绩效考核工作中，我们有信心有决心在公司董事会的领导下，及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。

2

为加强机关行政效能建设，改善机关作风，提高公务人员的用心性、主动性和创造性，提高办事效率和行政管理水平，根据《中华人民共和国公务员法》、中组部、人事部《公务员考核规定（试行）》（中组发2号）和《新平县机关工作人员绩效考核办法（试行）》（新发24号）文件精神，__乡结合实际，全面

并取得了明显成效，现将一季度以来绩效考核工作总结

如下：

一、开展绩效考核的基本状况

（一）开展前期调研

为确保绩效考核工作的顺利实施，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、考核资料、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，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，12月10日及时召开动员大会，全面部署绩效改革目的、好处和改革对象、改革资料。

12月15日制定了《__乡绩效改革实施方案》（讨论稿），12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，充分征求意见和推荐，认真借鉴和采纳群众和职工所提的意见和推荐，最后经全体干部职工三分之二以上人员同意后，自1月1日起实施。

__乡绩效考核方案明确规定：考核范围和对象为政府机关工作人员和参公管理人员（共26人），不含乡党委、人大、政府主要领导；事业单位人员暂不列入考核范围。考核资金_____为乡政府机关工作人员和参公管理人员（乡党委、

政府主要领导除外) 在职在编。干部职工随工资发放的工作性津贴按人均 500 元/月纳入考核资金; 考核方式为按季度考核; 考核方法以百分制考核(加分另计), 按岗位职责划分为公共职责和具体岗位职责, 并结合出勤和领导交办的工作完成状况, 由乡考核组负责组织考核、兑薪, 考核分每分值为 15 元, 考核分低于 80 分以下视为不合格, 不得领取考核资金。

(四) 全面组织实施

1 月起, 乡党委、政府按照职工通过的《__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。

二、一季度绩效考核工资分配状况

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 4 元, 平均人均兑现 1500 元, 最高绩效工资 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。

三、绩效考核中存在的问题和不足

一是考核指标难于细化量化, 个性是工青妇等群团组织

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。

四、下一步工作打算和意见推荐

一是完善绩效考核工作日常监督检查；

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。

3

，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，用心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带来了有力的保障。现将度绩效考核工作开展状况汇报如下：

一、完善绩效考核制度

为了顺利推进绩效考核工作，针对我公司具体状况，在原有的制度上修定、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、考核的资料、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、考核进行状况

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，打分资料主要涉及德、能、勤、绩、廉五个方面。每月、每季度由部门负责人从工作效率、工作潜力、遵章守纪、上进心、精神礼貌等方面进行评分，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，能够及时责成改善，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，

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,明确岗位职责,理顺了工作关系,改善了工作中不规范的现象,同时,进一步增强了职工的职责感,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我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用心性和主观能动性,重点突出岗位劳动和业绩贡献,员工的收入与其岗位职责、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,从而改善和提高了工作效率。

总体来说,我公司在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,及时收集职工的推荐和意见,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。

4

依据《联绩考核暨干部绩效考核工作的安排意见》文件精神,为正确评价我局干部职工的履责情况和工作绩效,严格奖惩规定,激励干部在岗尽责、干事创业,结合实际,经局领导班子研究决定,制定了《局机关干部职工履责和绩效考核工作实施方案》,现就我局年度考核情况总结如下:

一、加强领导、全面动员。

为开展好我局绩效考核工作,局党组高度重视,召开多次党组会议,认真研究《联绩考核暨干部绩效考核工作的安排意见》,并结合《年度责任体系建设党

文件精神，制定了《局机关干部职工履责和绩效考核工作实施方案》，由局一把手亲自抓、亲自管。并通过召开全局大会，明确提出，三点要求：

一是局机关民主成绩占 30%，基层民主评议占 30%，领导班子评议占 40%

二是对科室进行绩效考核，评选 2 个优秀科室；

三是评选结束后，要对优秀干部和先进科室进行表彰，并对排名靠后的同志进行诫勉谈话。

二、制定标准、凸现绩能。

为进一步激励干部在岗尽责、干事创业的精神，对考核量化标准的基础上重新进行了修订德、能、绩考核分数，分别达到 24 分、24 分和 28 分，更加注重绩效考核，并提出了五个方面、十项内容、二十七条具体标准。

三、规范程序、科学打分。

严格考核程序，采取总结述职、民主评议（分两项内容，机关干部职工评议和基层单位评议）、领导班子集体研究等并对各环节提出明确要求：

一是总结述职：科室负责人要按照科室职责和年初工作目标代表科室进行总结述职。每名干部要按照岗位职责和年初确定的工作目标进行个人总结。科室负责人及每名干部均在全局及基层服务对象范围述职；

二是民主评议：按照《局绩效考核标准》进行民主评议打分。机关干部职工评议占绩效考核的 30%，基层单位评议占绩效考核的 30%。并做出具体规定：如评议人未按标准进行打分，则该分值不计入民主评议分数；

三是领导班子考核：综合季度、半年、年终评价意见，机关和基层民主评议情况，局领导班子集体研究决定考核结果。在科室绩效考核上，采取科室成员综合成绩与主管领导综合评价相结合的形式最终确定科室成绩。

四、评定结合、奖优促劣。

召开北辰区安监局干部绩效考核民主评议会议，全局干部、3名工勤及镇街代表参加，局每名干部逐一按照岗位职责和年初确定的工作目标进行个人总结，并在全局述职，当场下发《局干部绩效考核民主评议表》28份，现场由全局干部职工及基层代表进行民主测评打分。民主评议结束后，收回28份。结合民主评议情况，局领导班子召开会议，根据民主情况及日常表现，最终确定两名同志为我局年度优秀干部，其他干部均为称职，三名工勤均为合格。对于排名靠后的同志，局领导班子成员已分别进行了诫勉谈话，提出了不足和整改意见。

5

今年以来，乌苏市民政局在市委、政府的正确领导下，在乌苏市绩效考核领导小组办公室的具体指导下，认真贯彻市委三届七次全委扩大会议精神，进一步转变干部作风，提升执政效能，强化绩效考核。通过建立完善科学合理的绩效管理体系和考核评估机制，创新管理体制，有力地促进了乌苏市民政局贯彻落实市委、政府决策部署的主动性和积极性，机关和干部作风明显改进，执政效能明显提升，服务质量明显提高，履职能力明显增强，保障和改善民生的各项举措更加务实。

一、高度重视，加强组织领导

乌苏市民政局党支部高度重视提升执政效能建设，加强绩效考核工作，把它作为加强机关作风建设，转变职能，提高工作效率，完成年初乌苏市民政工作会议确定的民政工作奋斗目标和工作任务的重要保障措施。一是加强组织领导。成立了乌苏市民政局绩效考核工作领导小组，领导小组下设办公室，专门负责绩效考核日常工作。二是加强思想教育，提高认识。通过加强学习，教育引导干部职工深刻理解和认识加强绩效考核工作的重要性和紧迫性，统一思想，提高认识，形成了人人关心、积极参与绩效考核和机关效能建设的浓厚氛围。三是紧密联系

做到了“四个结合”和“四个一起”。把加强绩效考核与履行“以人为本、为民解困、为民服务”民政宗旨结合起来，与巩固学习实践科学发展观活动成果结合起来，与党风廉政建设和反腐败工作结合起来，与纠正部门和行业不正之风工作结合起来，与开展廉政风险防范管理工作结合起来。坚持把提升执政效能，加强绩效考核与民政业务工作一起部署、一起检查、一起考核、一起落实。四是局党支部多次召开专题会议，学习贯彻市委、政府和乌苏市绩效考核领导小组的工作部署，研究乌苏市民政局开展绩效考核工作活动事项。

二、制定实施方案，明确目标任务和方法步骤

在深入学习、广泛征求意见、充分发扬民主、集体讨论研究的基础上，结合乌苏市民政局实际，制定印发了《乌苏市民政局绩效考核的实施细则》、《乌苏市民政局绩效考核工作制度》等文件，进一步明确了实施提升执政效能，加强绩效考核工作指导思想、总体要求、工作任务、方法步骤和具体措施，把绩效考核工作任务分解落实到每个科室和全体工作人员，将各科室、各单位和全体工作人员的效能建设纳入目标化管理。

三、认真组织实施，确保取得实效

(一)抓学习教育，提高班子和干部队伍的整体素质，打造“学习型”机关。局党支部始终把学习作为提高干部素质、做好民政工作的重要前提，在提高干部职工思想道德素质、理论政策水平、科学文化水平和工作创新能力上狠下功夫，采取有效措施，长抓不懈。

一是完善了党支部学习制度，并狠抓落实，收到了良好的效果。

二是健全学习制度，精心制订学习计划，确保学习的经常性和连续性，营造了浓厚的学习氛围。

三是注重学习方式的灵活性，坚持集体学习与自学相结合，定期学习与平时学习相结合，理论学习与业务学习相结合，通过撰写学习笔记、心得体会，组织讨论等措施，保证了学习的质量和效果。

四是大力弘扬理论联系实际的学风，紧密结合民政工作实际和自身实际，在学习中增新知，在实践中探新路，在学用结合中创造性地开展工作，不断提高党员干部运用政策的能力、依法行政的能力、组织协调的能力和用创新的办法解决实际问题的能力，努力在结合民政工作实际贯彻落实科学发展观上见成效，在促进乌苏市发展、构建和谐乌苏上见成效。通过学习，提高了干部的政治素养和理论水平，坚定了理想信念，强化了宗旨意识、大局意识和发展意识。

(二)抓制度建设，建立绩效考核工作的长效机制。根据乌苏市民政局实际，制定了《乌苏市民政局工作规则》，修订完善了《党支部会议制度》、《局长办公会议制度》、《岗位责任制》、《首问责任制度》、《服务承诺制度》、《一次性告知制度》、《限时办结制度》、《责任追究制度》、《民政干部行为规范》、《档案管理制度》、《文件传阅和行文制度》、《信访工作制度》和《考勤制度》等规章制度，用制度管人管事，做到了机关各项事务有章可循。优化了行为规范、运作协调、公开、廉洁高效的政务环境，有力地促进了效能建设，提高了工作效率。同时，狠抓勤工作，机关上下形成了严谨、务实、和谐、高效的工作作风。

(三)抓依法行政，优化服务环境，打造群众满意的服务型机关。依法行政是机关作风建设最根本的任务，也是开展绩效考核工作的重要保障。我们坚持服从中心、服务发展，进一步优化发展环境，着力打造依法行政、公平有序、优质高效的服务环境。一是组织人员参加行政执法考试，努力做到职权法定。二是坚决纠正重管理轻服务、重检查轻指导、重处罚轻规范的倾向，自觉摆正履行民政职责与服务乌苏市经济发展的关系。三是增强干部职工为经济建设服务，为基层服务，为民政对象服务的工作理念，在干部职工中牢固树立服务是宗旨、执法是手段、发展是目的的思想。四是努力改善服务态度，坚决杜绝了“门难进、脸难看、事难办”的现象。

(四)抓政务公开，增强民政工作的透明度。按照政务公开工作的公示程序、承诺程序、追究程序等内容，重点围绕行政决策、行政审批、退役士兵安置、财

依法办事及群众关注的热点、难点问题进行全面的公开，自觉接受群众和社会的监督。

(五)心系民生，服务群众，切实维护人民群众的根本利益。在工作中，乌苏市民政局把维护广大人民群众的根本利益作为制定政策、开展工作的出发点和落脚点，特别是高度重视城乡困难群众、弱势群体、优抚对象、孤寡老人、五保对象和孤残儿童的生活保障，切实维护了民政对象的合法权益，促进了社会公平，缓解了社会矛盾。一是实施低保动态管理，全市共有城市低保户 5302 户，10955 人，发放城市低保资金 1954.37 万；共有农村低保户 2719 户，3890 人，发放农村低保资金 273.85 万。二是加快建立物价联动机制，进一步解决城乡困难群众生活问题。三是提升城乡困难群众医疗救助水平。四是认真开展救灾减灾工作。五是认真落实优抚安置政策。六是认真开展孤残儿童疾病免费治疗，全市共筛查孤残儿童 105 名，实际开展手术康复孤残儿童 38 例，其中脑瘫儿童 16 例，唇腭裂儿童 5 例，斜疝儿童 7 例。七是全面落实孤儿基本生活保障制度，完成全市孤残儿童信息建档，全市孤残儿童 105 名，其中集中供养孤儿 8 名，社会散养孤儿 97 名，制定孤儿基本生活发放制度，并按照社会散养孤儿每人 600 元/月和集中供养孤儿 900 元/月的标准逐月发放到位。八是加大流浪未成年人救助保护力度，建成儿童福利院及流浪未成年人救助保护中心，并切实发挥作用。九是加快建立 80 岁以上老人生活津贴和体检制度，按照自治区加快建立 80 岁以上老人生活津贴和体检制度，按时发放 80 岁以上老人生活津贴。

(六)认真处理人民群众来信来访。在信访工作中，本着群众利益无小事的原则，认真对待来信来访群众，对涉及民政工作和职能的，及时为来信来访者解决问题。对不属于民政工作职能范围的，及时向群众说明情况，做好解释工作。共接待信访 50 余人次，认真处理了群众反映的退役士兵安置、生活困难等热点、难点问题。

四、开展绩效考核取得的成效

通过扎实有效地开展绩效考核活动，切实调动了干部职工的工作积极性和主动性，机关工作作风明显转变，工作效能显著提高，保证了各项工作规范高效运转。

一是强化了作为意识。通过开展绩效考核活动，使广大民政干部树立了“以民为本、为民解困、为民服务”的民政工作理念。在乌苏市民政局机关内部形成了不计名利、任劳任怨、奋发向上、争创一流的浓厚氛围。

二是强化了创新意识。通过开展绩效考核活动，增强了民政干部的进取心，使之树立起良好的创新意识，做到学习上先人一步，思路高人一筹，工作上快人一拍。

三是强化了效能意识。通过开展绩效考核活动，使民政干部树立了民政工作无小事的思想，努力在提高服务效能上下功夫，努力创建效能型机关、服务型机关。

四是强化了服务意识。在绩效考核活动过程中，我们从为民政对象服务出发，急其所急，想其所想。实行了服务承诺制度。按照依法行政、公开办事、简化程序、热情服务的原则，向基层及办事群众做出服务时限承诺，自觉接受群众监督，提高办事效率，树立和维护了民政部门良好的社会形象。

五、存在的问题和不足

乌苏市民政局绩效考核工作虽然取得了一些成绩，但是与市委、政府的要求还有一定的差距，主要表现在以下两个方面：

一是绩效考核工作需要进一步巩固完善、积累经验。

二是绩效考核工作在部分干部职工的思想还未引起高度的重视，仍然存在满足于现状，得过且过的现象。

今后我局将进一步加强绩效考核工作，提升执政效能，确保民政工作落到实处。

一、项目概况

负责全县民族团结进步创建工作，使少数民族同胞平等、团结、互助、和谐，使少数民族同胞经济不断发展。

二、项目资金的使用及管理情况

该项目总费用 6.94 万元，其中培训费 0.46 万元、办公费 0.24 万元、印刷费 1.01 万元，其他交通费 0.02 万元，公务接待费 0.17 万元、劳务费 0.90 万元、其他商品和服务支出 1.59 万元、差旅费 1.01 万元、维护费 0.25 万元，对个人和家庭的补助支出 0.34，盘王节经费 0.95。项目管理按照项目批文，严格执行县财政国库集中支付。强化部门责任意识，提高财政资金使用效益。

三、项目的组织实施情况：

推进特色瑶族村寨建设，以县规范农村建房为契机，引导太和镇芙蓉瑶族移民新村和白水瑶族乡民族村建设瑶族特色村寨，组织太和芙蓉瑶族移民新村和白水瑶族乡民族村到江永、江华、恭城、连山、连南瑶族自治县考察瑶族特色村寨，现已建好民族村特色牌楼，沿路两旁的房屋进行瑶族文化元素的注入于 12 月底完工；白水民族村的特色级服务平台年前完工；并给予优惠政策，鼓励村民对自家房屋进行民宿装修，为瑶族民俗旅游打造亮丽风景。

四、其他需要说明的问题

健全项目管理制度，制定绩效目标，并对项目绩效实施实时监控，有效防止专项资金挤占、挪用现象发生，加大财政集中扶持力度，充分发挥资金使用效益。完善绩效考评体系。加强财政专项资金管理，保证项目资金使用管理的规范性、安全性和有效性。

民族团结进步示范县创建工作经费绩效评价报告民族团结经费申请

__X市人民政府:

__路街道办事处成立已有大半年时间，半年来为配合我市创__家级卫生城市，和迎接“天山杯”竞赛，我处协助市直各部门做了很多的工作，投入大量的精力、物力、财力。加之今年办事处前期的筹建准备、初始运行，和创建市级文明单位等创建工作，以及各类众多的文体活动，目前我处经费严重不足，财政收支存有很大缺口，已影响了我处正常的办公。

现__路街道办事处特向市政府申请经费 2 万元，望有关领导能解决为盼！

申请人:

7

为提高公司全员的主动性、达成公司的目标，公司试行绩效管理办法，绩效考核主要是按公司年初与各店签订的经营目标责任书各项指标为准，结合公司实际情况，现将 9 月份绩效考核具体工作情况及存在的主要问题汇报如下：

一、根据公司发文，店内员工流失率及卫生评比划分为区域干部职责，因员工离职不仅是管理方面的问题，还存在其他方面因素，如区域员工流失，而导致该区域干部绩效分数过低，对于平时表现突出的'干部影响较大，从而将会使干部流失率增加；店内各部门卫生区域及范围不同，如同等计算则对范围较大的部门不公平，可否考虑将员工流失率及卫生评比计入整个店。

二、绩效评比表格中定性的内容无任何标准，比较随意，考核者与被考核者缺乏沟通，全凭印象评分，且以绩效形式发放奖金，对于部分老员工及老干部还是有一定影响，至少老员工不管在任何方面能力比新员工还是要强一些，如此评分未能实现和谐、互动、改进、提高的良性循环，从而增加了员工对绩效考核的不认同感。

三、对绩效考核的重要性认识不足，只是把绩效考核看作是奖金发放的多和少，没有把绩效考核当作战略管理工具，以此来提高员工的工作积极性和主动性，反而对于绩效有的员工了解，基本上还是有一定作用，对于认识不深的员工来说毫无约束力，各部门还需加大员工对绩效考核的重视。

四、由于是第一个月试行，考核小组人员不够专业，刚开始评比时显得有些手忙脚乱，不知道从哪方面先着手，对考核标准及流程还有待进一步学习和提高，可针对性的对各店考核组成员进行培训，并根据现工作实际情况、工作性质对部分人员进行合理安排。

以后公司绩效考核将深入了解本公司的管理经营情况，充分结合经营目标任务，不断完善绩效考核体系。从公司和员工的利益出发，认真做好绩效考核工作，及时收集员工的建议和意见，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。

8

度的考评工作已经结束，因种种原因，考核之后的“绩效面谈工作”直到上周才基本完成。现将与被考核人员的沟通、面谈情况以及从中反映出的问题总结如下，既为总结上年度在考核工作中的经验，也为本年度考核工作的改进提供参考。

底，非业务部门上海公司参与考核的人员共有 24 人，除离职的和因工作忙暂未沟通的人员外，实际参与面谈沟通的人共有 20 人。

一、度绩效考核实施过程中存在的问题：

1、存在是“绩效工资”还是“年终奖金”疑惑的现象。

因集团的绩效、薪酬制度进行过改革，取消了每季度的“绩效工资”，取而代之的是“实施年终考核，年终奖根据集团效益确定”的激励措施。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/178040126062006065>