# 乡镇绩效考核年终工作总结

来源：网络 作者：空山幽谷 更新时间：2024-09-24

*乡镇绩效考核年终工作总结（精选13篇）乡镇绩效考核年终工作总结 篇1 20xx年，虎头镇卫生院在卫生局和镇党委、政府的正确领导下，在市中医院的真诚包扶和亲临指导下，全院职工团结务实，以“爱院、爱岗、诚信、勤奋、守纪、合作”的团队精神，积极开...*

乡镇绩效考核年终工作总结（精选13篇）

乡镇绩效考核年终工作总结 篇1

20xx年，虎头镇卫生院在卫生局和镇党委、政府的正确领导下，在市中医院的真诚包扶和亲临指导下，全院职工团结务实，以“爱院、爱岗、诚信、勤奋、守纪、合作”的团队精神，积极开展了医德医风、医疗卫生、农村防疫保健、新型农村合作医疗等项工作，按照年初既定的目标，圆满地完成了各项工作任务，取得了前所未有的好成绩。现总结汇报如下：

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、专业知识培训和学习教育，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工作，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，对每日新生儿童查行及时上卡，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。一是积极开展了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。

随着新型农村合作医疗实施方案的不断完善和改进，在新的形势下，我院为推进“人人享有基本医疗卫生服务”目标的全面实现，院领导亲自挂帅，积极投入到新农合工作中去，取得了一定成效。其主要做法：

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《户口薄》、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、提高服务质量和技术水平的同时，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

20xx年，我们虽然取得了一定成绩，但存在着诸多差距，主要体现在：

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以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。

总之，我们决心在市卫生局、市中医院和镇党委、政府的正确领导下，明确工作目标，扎扎实实工作，把我镇卫生工作推上一个更高的台阶

乡镇绩效考核年终工作总结 篇2

为加强机关行政效能建设，改进机关作风，提高公务人员的积极性、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〔20xx〕2号)和《新平县机关工作人员绩效考核办法(试行)》(新发〔20xx〕24号)文件精神，\*\*乡结合实际，全面组织实施绩效考核工作，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情况

(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12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。

\*\*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。考核资金来源为乡政府机关工作人员和参公管理人员(乡党委、人大、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情况，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

20xx年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，采取竞争上岗位，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、20xx年一季度绩效考核工资分配情况

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420xx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。

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，特别是工青妇等群团组织

突出;

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建议

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。

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。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇3

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。

四、强投入，抓整治，建示范，以强劲的工作力度和措施保障安全生产形势根本好转

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，才能避免的事故发生。

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理处罚;加大安全生产专项整治工作力度，重点针对事故多发地区、行业以及高危险企业展开;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。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇4

根据《中共关于做好全区公务员和事业单位工作人员XX年度考核工作的通知》（发【】2号）精神，我办结合工作实际，认真组织开展了x年度考核测评工作。现将我办考核测评工作情况总结如下：

一、思想认识到位，组织有力

我办高度重视考核工作，切实把考核工作作为加强干部教育、管理和监督，促进信息化队伍建设的重要内容，作为表彰先进、鼓励创新、鼓舞士气、激励奉献的有效措施，我办按照《关于做好全区公务员和事业单位工作人员XX年度考核工作的通知》（发【】2号）文件精神，制定了实施意见，成立了考核领导小组，由分管办公室工作的副主任具体组织实施考核测评工作。

二、认真开展绩效考核，不走形式

1、x年2月10日，召开全体工作人员大会，组织学习《中共成都市温江区组织部成都市温江区人事局关于做好全区公务员和事业单位工作人员x年度考核工作的通知》。对我办考核测评工作进行安排，发放《公务员年度考核登记表》和《事业单位工作人员年度考核登记表》，要求每位同志按照和“xx大”精神要求对照检查，对自己的学习和工作和职责进行认真回顾和总结，找准问题，明确奋斗方向，如实填写《登记表》。

2、XX年2月16日，信息化办公室党支部组织全体人员开展了绩效考核专题会议。

一是领导班子成员进行述职，向大家汇报自己履行职责情况；二是单位其他人员根据各自的责任分工自我剖析，认真总结工作中的成绩，同时查找了自己在工作、学习、生活中存在的不足，明确今后努力方向，认真写好个人总结材料，每位同志实事求是作出评议，单位参加评议率达100%。三是充分开展群众评议，充分讨论每位同志XX年各方面的表现，在提出优点的同时指出了不足之处，帮助同志明确努力方向，在工作中改正不足。四是采用无记名投票的方式进行民主测评，推选出x年领导班子成员年度考核优秀等次一名、公务员年度考核优秀等次一名。五是召开信息化办公室考核领导小组考评会议，综合民主测评情况，提出考评等次意见。

三、公示绩效考核结果，公正公开

《领导班子成员年度考核民主测评表》和《x区x年度考核民主测评表》填写完毕，现场进行统计，由单位综合科统计，考核领导小组组长监督，民主评议测评结果当场公布。

单位应到在编人员x名，实到x名，全部参加了测评。经考核上报为优秀等次人选，经考核确定为优秀等次，其余成员经考核全部确定为称职，无不称职或基本称职人员。并且将绩效考核结果在单位进行公示。

通过开展考核工作，使大家充分认识到了工作中的薄弱环节，提出了努力的方向，激励了斗志，促使全体人员提高综合素质，在今后的工作中发扬传统，恪尽职守，努力为我区的信息化建设贡献自己的力量。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇5

20\_年，根据《连云港市公务员绩效考核办法(试行)》的通知，镇领导高度重视此项工作的开展，召开了专题会议进行安排和布署，成立了某某镇公务员绩效考核委员会专门负责此项工作开展，并根据考核办法拟定了我镇的《公务员绩效考核实施细则》。经过前一段时间的实践，取得了比较好的效果。

坚持“四个结合”，确保考核工作的全面提升：

一是日常考核与年终考核相结合。为避免出现岁尾年初各项评定工作齐上阵，“一票定胜负”从而产生考评结果随机性和不公正性的问题，某某镇党委政府强化了对日常工作的考核，平时考核通过日常工作的完成情况或半年考核的形式进行，为年度考核积累资料，提供依据。

二是部门考核与个人考核相结合。在公务员考核工作中，某某镇党委政府把对公务员的个人考核与部门的工作目标完成情况相挂钩。根据目标管理责任状，对全镇干部职工任务完成情况认真开展“回头看”只有所在部门圆满完成了年初工作目标，才能对该部门的公务员予以“优秀”等次评定，从而激发干部的团队精神和爱岗敬业精神。任务完成情况，岗位履职情况，使考核更有效。

三是群众考核与领导评议相结合。为体现公平民主的原则，某某镇党委政府一改以往只本文来源：对下、不对上的单边评定方式，开展部门领导和所在部门干部的双向评价，让群众拥有同样的表决权，从而促进机关工作作风的转变，服务水平的提高和工作任务的完成。原则上规定在半年或年

度考核评议中，测评位于靠后的部门或个人，其部门和部门成员不予评先评优。

四是工作目标考核、工作评价与工作考勤相结合。在强化工作目标考核和工作评价基础上，把干部职工纪律和日常考勤也作为绩效考核的重要依据之一。在具体操作中，局班子制定了《工作纪律和日常考勤管理办法》，开展了指纹签到签退制度。确保了工作时间内人人在岗、各司其职，较好地体现了务实、勤政、高效的工作作风，也确保了各项工作目标的顺利完成和社会各界对党委政府的良好评价。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇6

20xx年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。

20xx年底，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、20xx年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20xx年集团的绩效、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。

然而，因种种原因，一部分员工的头脑中仍然认为年底的考核是为了“绩效工资”的发放，而不是“年终奖金”的发放。

对于一部分在20xx年底得到过“年终奖金”的人员来说，年终奖金是公司对个人在本公司一年工作的认可，不论多少，是公司对个人在公司一年工作表现的评定，“每家公司的员工都应该有”的观念在一部分人员的大脑中已经根深蒂固，所以，分数多少也无所谓。

2、个别岗位持“现在做绩效沟通没有意义”的观点。

因种种原因，20xx年底在“考核的实施”环节完成之后，并未做“绩效面谈”，所以，当此次与被考核人面谈时，认为“没有意义”、“工作忙”、“奖金都发了，面谈还有什么作用？”的现象还是存在。

3、大部分岗位对“绩效管理流程”存在“不是很清楚”的现象；

当与被考核人员沟通时，普遍反映出对“制定考核计划，编制评估指标，绩效辅导，实施评估，绩效面谈和绩效结果的应用”绩效管理的这六个循环阶段不了解。“进行到了哪个环节不是很清楚，接下来会有哪些环节也不是很了解”，基本上是走到哪一步算哪一步，上级要求做什么自己就做什么，作为被考核人个人，基本上是处于“盲目的”状态。

4、个别岗位对“自己的考核指标”存在“不是很清楚”的现象；

作为被考核者，不论是考核之前还是实施考核的时候，员工个人均应知道“考核哪些方面、考核指标有哪些”。但此次沟通发现：有个别人员直到此次面谈时仍旧不知道对自己的考核的指标有哪些。

5、个别岗位对“考核指标的准确性”有异议

个别岗位的人员认为考核表中一些指标不能够很准确的评价自己的工作，但对“什么样的指标才能够评价自己的工作”却未有很好的建议。

6、个别岗位对“评分人的确定”有不同意见——此问题在部门经理层尤其突出；

20xx年实施考评时，打分人确定的原则已明确：“对基层人员的打分，由部门经理评定，总经理核准；对部门经理的打分，由上级、平级和下级共同评定”。此次沟通发现，个别基层员工并不清楚此流程，而部门经理却认为此评分人确定的原则值得商榷，即：“上级”更应该是有工作中有直接联系的上级，“平级”应是对某一项指标的评定而不能是全部指标，“下级”对自己的工作根本不清楚，应该取消下级评分。

7、大部分基层人员对“自己的得分”存在“不是很清楚”的现象；

20xx年，因种种原因，评估实施结束之后没有进行绩效面谈，所以大部分被考核人并不清楚自己的最终得分。当告知他们最终得分时，大部分基层人员提出过“评分结果是如何得来”的疑问。

8、存在“最终评分尚未确定，而被考评人却已经知道分数”的现象；

集团自实施绩效管理工作以来，就已明确“任何部门、任何人，不得随意泄露与被考核人相关的考核信息”，但本次的沟通，却发现部分人员“事先”已知晓了个人的得分，尽管他们所知晓的分数并不都是最终核定的分数。

9、大部分人员对“评分结果的应用”存在“不是很清楚”的现象；

大部分被考核人员认为评分的结果就单纯是为了“发奖金”，就是为了发奖金而考核，而对于评分结果将是“工作反愧工作评估、职位晋升、薪资调整等一个很重要的参考”并不是很清楚。

10、大部分人员对“奖金发放的标准”存在“不是很清楚”的现象；

集团在20xx年考核分数出来之后，经向上级领导报批后，明确了奖金发放的标准，简而言之为“三、二、一、零”的“四级激励”措施。但直到面谈之时，仍有大部分被考核人员尚不清楚09年度奖金是依据一个什么样的标准发放的，个别被考核者认为是按集团绩效管理办法中的标准确定的。

二、20xx年度绩效考核实施后的效果：

1、一半的人员认为此次考核表能够用来评定自己年度的工作。

在交流的过程中，对于他们提到的考核表拟定的疑惑一事，向他们详细地介绍了20xx年的考核表的形成过程；通过解释，从操作的角度及被考核者个人主观的观点来看，最终一半的被考核人认为考核表能够用来评定自己的工作。

2、一半的人员对自己个人的得分是比较认可的；

此次沟通过程中，采取的是“个人自我客观评估+实际最终得分反辣的形式来评估此次绩效考核实施的效果。

一方面让被考核人对一年工作按百分制作一个客观的自我评估，然后告知他最终的得分，让被考核人自己分析两者的差距，到底是由于主观的不足，还是因为存在某些客观的原因；经与被考核人沟通，一半的人员对自己的最终得分是比较认可的；其余人员，普遍是自我评定分比最终得分略高2—3分，个别人员的自我评定分比最终得分高5分左右。

3、大部分人员对“绩效沟通”一事比较认可，但更希望能够得到直接上级的评定和面对面的沟通；大部分人员比较认可“绩效沟通”一事，认为很有必要进行沟通，只是对“迟到的沟通”略有不满。

大部分人员希望：

（1）与直接上级进行沟通，希望直接上级对自己的工作能够客观的评价，能够直接指出不足的地方，以便整改，更以便在以后的工作中提高；

（2）缩短“沟通”的周期，到年度考核时才去做“绩效沟通”导致的结果是：时间太长、成绩与不足不容易记录、对于“不足”却没有了改进的机会；

（3）与直接上级沟通后再与HR沟通，此时HR的沟通就更具有针对性。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇7

20xx年在市委、市政府的高度重视和关心下，荆州市绩效考核工作领导小组办公室成为常设性工作机构，工作职责进一步明确，促进了我市绩考工作提档升级、加快发展，干部平时实绩考核成功开考，平时考核成为我市“新常态”；一网考核单位和干部，基本做到了考人与考事的一致化；出台了平时实绩考核结果运用办法，干部平时实绩考核结果运用“有章可依”。荆州绩考的关注度和认可度也越来越高，孝感、平顶山等省内外7个地方来我市进行了交流；省委组织部、省公务员局领导先后专程调研我市的绩考工作；我市还应邀参加了在杭州召开的全国公务员平时考核座谈会，并在会上作经验交流发言。回顾20xx年，我们主要做了以下几个方面的工作。

一、全力以赴，确保干部平时实绩考核成功开考

干部平时实绩考核工作是我市全面深化改革的亮点，干部群众关注的焦点，也是我们的工作重点。作为省公务员平时考核试点地区，我们认真贯彻中央和省委“完善干部考核评价制度”，“以前所未有的紧迫感建立健全方向正确、方法科学、效果良好的干部业绩考核评价机制”精神，深入推进干部平时实绩考核工作的开展，努力做好试点。

一是抓系统建设。以多年绩效考核工作经验为基础，结合先进绩考理论和我市工作实际，建立起开放式的考核评价系统，全面启动并不断完善。考核系统坚持层级管理和360度评价，实现业务工作上评下，服务工作下评上，解决了平时实绩考核工作“考核难”的瓶颈问题，保证了市委“转、抓、晒”的深入推进。

二是抓人员培训。考评设置是平时实绩考核的基础，为做好考评设置，确保考核工作顺利开展，我们先后组织了两次系统管理员培训，编印操作指南两种共600余份，主动为市教育、卫计系统进行了上门培训，积极对部门系统管理员进行一对一、手把手培训指导，并随时答疑解惑，帮助解决具体操作问题。同时，定期检查考评设置情况，与管理员沟通帮助修改，目前，市直单位考评设置完成率达100%，考评成功率也达到100%。

三是抓督促推进。逐一检查81家市直单位记载考评情况，并下发了三期督办通报，直接指出各单位未记载和评分的人数，并将检查通报情况与对单位的年度绩效考核挂钩，引起了各单位的高度重视。市民政局、粮食局、人社局等单位也定期自查督促。从第三次通报情况来看，市直单位记载率达到95.2%，评分率达到96.49%。同时，我们还定期提醒市领导评价打分，市领导大力支持，基本做到了考评不漏一人。

经过一段时间的努力奋斗，从3月份开始，全市320xx余名干部正式开考，已经顺利完成全年六次双月评分。从各地反馈的情况来看，考核结果基本做到客观公正。随着考核工作的深入推进，强化了对干部的日常管理，激发了干部主动工作、奋发有为的积极性。

二、积极探索，以信息化推动绩考工作现代化

绩效考核没有成熟完备的模式套路，我们大胆把互联网络技术运用于干部平时实绩考核，不断完善，全力推进，建成了集信息交流、业绩展示、干部考核、民主测评、形象调查等多功能的新荆州绩效考核网，推动我市绩考工作上台阶、上水平。

一是高水平建设绩考网站。我们把原荆州市绩考展示评价网与荆州市干部平时实绩考核系统进行了有机整合，创建了新的荆州绩效考核网，新网既有信息上传下达功能，又有动态监督点评功能；既有干部平时实绩晒评功能，又有单位亮点工作晒评功能；既有群众评议功能，又有干部测评功能，基本涵盖绩效考核各个方面。为建好网站，我们不仅多次与技术部门沟通确定设计方案，而且先后10多次到荆州新闻网现场协调督促，确保新网4月份顺利上线运行。网站上线后，我们也没有一劳永逸、止步不前，而是广泛收集各地各单位意见，先后进行了十余次改进微调，最大限度满足全市绩考工作需要。同时，出台了严格的信息更新制度，确保网站信息更新率。一年来，荆州绩考网运行顺畅，已经成为荆州绩考工作门户网站和通用工作平台。

二是大力度推进“网上晒业绩”。继续大力开展干部“网上晒业绩”，扩展范围到市、县、乡镇各级，包括二级单位；进一步充实了晒的内容，每个干部每年都要填报300字左右的“年度工作纪实”，作为年度工作的述职，在单位内公开展示，成为年度考核民主测评的依据之一；同时，开通了市直单位“出彩工作”展示评价专栏，市直单位也要在网上晒业绩，接受人民群众的监督与评价，这项工作推出以来得到市直单位和社会各界的高度关注，全年共展示市直单位“出彩工作”560条，收到群众有效评论275条。

三是全领域推进网上测评调查。下发了20xx年度绩效考核结账工作通知，明确规定除荆州区因网络不兼容外，20xx年度绩效考核结账的调查测评工作，包括社会公众形象测评，年度考核民主测评，十佳新业绩测评，十佳实绩突出干部测评，均在荆州绩效考核网上进行。20xx年度的绩考结账工作，只需要点击鼠标，就能完成以往需要开大会才能完成的测评任务，不仅极大地精简了考核程序，方便了考核工作的组织开展，仅社会公众测评一项就减少了几千份测评票的印刷量，和几十人的统计汇总工作量；而且测评的针对性更强，可以灵活选择了解情况的人当评委；参与度更广，涵盖市、县、乡各级各单位的代表，考核结果将更加客观公正。目前，年度民主测评和社会公众形象测评已经设置完成，随时可以开始测评，当天就能得出结果。

三、注重实绩，促进各项目标任务的落实

我们继续按照“目标制定、过程管理、科学考核、结果运用”四位一体的工作模式开展对市直单位和县市区的绩效目标考核，同时将“以实效为标准、以实绩论英雄”的思想贯穿始终，发挥绩考指挥棒作用，推动各项目标任务的完成。

一是目标制定重实绩。将市直单位目标精简到7+2，总共9项，最多不超过10项，要求所有目标任务都要做到明确量化，减少务虚、抽象、概念性的目标。年初，市绩考办集中精力用两个多月的时间，对照省考核我市的目标，市政府年度工作目标，十件实事等，对各单位上报的目标进行严格审核把关，对不符合要求的单位发回重新制定，努力将目标做实。根据省对我市的考核目标任务，组织市直责任单位分解到各县市区、荆州开发区，县市区的目标任务做到了既兼顾发展实际，又有一定的挑战性，需要跳起来才能摘到桃子；同时，降低抽象性指标的考核权重，对明确、量化的指标赋予较高的权重，做到了既落实了省对我市的考核任务，又突出了工作实绩。

二是过程管理看实绩。我们坚持每季度通报各县市区重点目标任务完成进度，并对指标任务完成情况进行分析，对县市区完成进度进行排名，引起各地的高度重视，努力创造出色的工作实绩。坚持对市直单位呈报的出彩工作进行预审，对其中不实在、不突出的项目不予通过，对实绩突出，排名靠前的项目，在年度考核中予以加分，激励市直单位争先创优，争创一流业绩。

三是考核结账比实绩。年底，要求县市区呈报1200字、市直单位呈报600字的绩效成果报告并在网上公式，集中展示各地各单位一年来的工作实绩。并组织发改、财政、商务、招商等有关职能部门重点对中心目标任务进行评价打分，评价主要看的也是各单位工作实绩。年终开展的市直单位十佳新业绩和实绩突出干部、实绩考核工作先进单位评选活动，都以有据可查的工作实绩为依据评价，对实绩突出干部拟表彰对象还要到单位进行考察座谈，确保其业绩的真实性。

四、从严管理，当好管人管事的参谋助手

从严治党的关键是从严治吏，荆州干部平时实绩考核系统是管理干部的有效工具，我们充分利用这一优势，推动各地各单位加大运用系统，强化管理的工作力度，提高行政管理精细化水平。

一是加强重点人员监管。对县市区领导干部的招商引资工作进行了2次检查核对，发现问题并进行了反馈。继续实行驻点招商、后备干部、“转抓晒”活动、挂职、政务服务中心窗口等人员的专栏管理，为有关责任单位配置U盾，方便其使用，加强对空白、薄弱环节的监督管理。

二是专题调研推动监管。利用两个多月的时间，分别到市直、县市区30多个单位进行了专题调研，指导各地各单位运用绩考系统，加强监督管理。各地各单位积极探索，先后创造出了一批成功经验，如公安县将工作日志记载情况通报到了县领导干部个人，并进行了领导干部履职分析，督促领导干部抓重点、下基层、到一线。洪湖市以“网上晒业绩”为依据，检查党员干部“三在”工作情况，加强了走读干部治理。江陵县每月将所有领导干部自荐亮点业绩打印出来公示传阅，传导工作压力，激发干部潜力。

三是选树典型带动监管。12月，召开了全市绩考工作交流会，七个单位在会上作经验交流发言，介绍各自抓绩考、强管理、转作风、促工作的好做法，同时印发了材料汇编，供各地各单位学习借鉴。会后，还利用网上工作动态栏目，对运用系统加强监管的成功经验进行了重点推广，如市工商局对平时实绩考核成绩进行公示，对排名靠后的实行谈话提醒的做法。

五、运用结果，发挥干部考核的激励导向作用

结果运用是绩效考核的生命线，考而不用的绩效考核没有意义。我们积极争取市委、市政府支持，争取20xx年度市直单位年度绩考奖励面扩大到55%左右，绩考奖金按档次分别提高到了一个半月、一个月的全额工资。20xx年度的表彰面将达到85%左右。对当选的9名20xx年度实绩突出干部每人发放1500元的奖金。这些实实在在的奖励，有效调动了干部参与绩考，争创业绩的积极性。

为实现以用促考、以考促记，记考用良性循环，推动平时实绩考核工作开展，经过3个多月调研，14次反复修改，研究出台了《荆州市干部平时实绩考核结果运用办法(试行)》。将干部平时实绩考核结果与公务员年度考核、表彰奖励和提拔任用挂钩的具体分数排名标准，平时实绩考核结果运用更加刚性化、可操作性更强。例如规定年度考核和民主测评得分低于一定分数的干部，定为基本称职和不称职。年度实绩考核排名在二分之一以下的干部，不得作为先进工作者、优秀共产党员、劳动模范、三八红旗手等综合性表彰对象表彰对象。拟动议提拔或重用为领导职务的对象，一般应当具备近三年年度实绩考核得分均在85分以上，或三年总分在同职务层次干部中排名二分之一以上；近三年年度考核有一次“优秀”等次，或年度考核得分均在85分以上的条件。

回顾这一年的工作，我们之所以能够取得一定的成就，离不开领导的重视与关心，离不开部门的理解与配合，离不开群众的关注与支持。20xx年，我们将加强调查研究，不断完善绩考制度和干部平时实绩考核系统，强化过程管理，一步一个脚印继续深入推进绩考工作向前发展，进一步转变工作作风，调动干部积极性，为加快推动荆州振兴，营造好的环境氛围。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇8

一、考核实施概况

本次考核计划于7月份初出台，前期经过公司领导班子的仔细研究，后期通过问卷调查的方式大量收集了员工对于绩效考核的意见，最终于8月份正式对员工进行绩效考核的实施。在各部门的全力配合下，考核计划正在有条不紊的进行当中，员工普遍对本次考核表现出极高的热情，积极配合考核人员的工作。8月份将以绩效考核结果为工资发放依据。

二、考核的特点

本次考核工作的特点大致可以分为 三个特色 和 六项原则

三个特色 是指：

1、可操作性强：本次考核的项目可操作性强，侧重实际操作;

2、计划性：根据考核制度按年度和月度进行有计划地开展;

3、延续性：拟订了周密的考核程序，使制度具有延续性。

六项原则 是指

1、量化原则：各部门的考核采取了量化的形式，分别用数字、质量、成本、时间、结果和行为等指标进行量化，考核结果更加精确。

2、公开性原则：考核标准的制定是通过协商和讨论完成的，考核过程是公开的、制度化的;

3、客观性原则：用事实说话，杜绝了主观武断和缺乏事实依据的判断;

4、反馈原则：考核人在对被考核人进行绩效考核的过程中，把考核结果反馈给被考核者，同时听取被考核者对考核结果的意见，对考核结果存在的问题及时修正或做出合理解释;

5、公私分明原则：本次考核是针对员工的工作业绩、工作能力和工作态度进行的考核，考核人就事论事，没有将与工作无关的因素带入考核工作;

6、时效性原则：本次考核是对考核期内工作绩效的综合的评价，没有将本考核期之前的行为强加于本次的考核结果中，也没有取近期的业绩或比较突出的一两个成果来代替整个考核期的业绩。

三、改正

此次考核的顺利进行，源自于总公司及公司各部门的大力支持与配合，也充分展示了我们公交广告公司团结协作的一面，同时经过近一个月的实操和摸索，此方案还应从以下几方面进行改正：

一、做得不好的部门应该向满意度高的部门看齐，多学习、沟通，建立并完善部门制度，按正确的工作程序开展工作提高工作绩效;

二、部门内部，员工与员工、领导与员工之间要强化团结协作意识;

三、部门领导应该尽快对于评价差异反常的员工进行相关面谈，找出原因，以作指导工作;

四、各部门应继续加强部门规章制度的完善与优化，讲究先有计划，后有行动，以规划来指引行动，促进工作高效高质量的完成。为公交广告又好又快地展开工作、保质保量如期完成既定目标指标，起到良好的推动和促进作用。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇9

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(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：

l ，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：

l 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。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇10

在20--年度里，我本人能够拥护中国共产党的领导，坚持四项基本原则，认真学习各项规章制度，遵守国家的各项规章制度，在工作中做到刻苦耐劳，任劳任怨，按时完成领导布置的各项任务，能够团结同事之间的关系，在完成本职工作之余，积极帮助有需要的同事。原则性强，积极肯干，认真负责，有较强的进取心。处理故障时有条不紊，办事利落，准确;有整体观念，能团结同事，共同完成任务。在完成本职工作之余，积极帮助有需要的同事。

我在20--年主要工作有：

1、努力学习新业务知识，在巩固原有知识的基础上，通过自觉不断充实自己的知识面与工作技能，务求清晰所有系统的使用途径和熟悉维护方法。除着系统的完美，除国际业务的黄金买卖外，其他的如fmis,cms，人事管理系统，工会财务系统等等等系统都已经换成网页版，每更新一个系统，都会主动了解相关操作及技术情况，通过不断的学习和虚心请教，使自己永不落后。

2、处理好同事之间关系，做到用最快的速度去解决故障，如一时去不到，会说明原因，所有故障尽量在两个工作日内解决，特别是重要部门，比如五楼的行长室和各老总办公室电脑，都是有故障做到马上解决。平时经常提醒同事及时备份，重要文件一定要存放在非系统盘，并耐心解答同事各种电脑疑问。平时想同事所想，急同事所急，通过耐心细致的工作，既赢得了同事的认同也提高了科技部在机关中地位。

3、遇到硬件损坏的电脑，及时通知厂家更换设备，分行现时大部分电脑都较新，还没有过保修期，期间当有坏件时，及时通过800电话通知厂家过来更换零件，保障了系统的正常运作。

4、理清各科室的设备，将淘汰和不用的旧电脑上收：各科室现时还有很多淘汰和旧电脑如杂物般堆放，除留下少量配置较高的作为备份机外，把没有用的旧电脑全部上收，使之后的资产清理减少很多工作。

5、 管理逐步规范化：现时分行大部分电脑都是dell和联想，还有少量方正。

dell中的520和320都配备了系统光碟，当这两种电脑系统崩溃时，用随机光碟恢复正版win--p系统。

6、重视计算机安全运行环境，分行现有超过200套计算机，每台机都有自己的相关专业软件，为保证每个系统正常工作，每台机都安装了省行招标的pccillen杀毒软件，为了防止木马传播，在pc cillen的基础上加装360安全卫士等安全软件。

7、分营的维持工作，分营在分行大楼下，除接待普通客户外，机关所有员工业务都在此办事，有时两层楼的工作量甚至比整个分行还要多，包括了互联网，办公网与生产网，由于高度集中，网与网之间的畅通成了最主要的工作，其次是各个设备的正常动作，比如影像支票系统，支票打印系统，种类业务的查询等，为保证对外对内的正常业务进行，经常是加班加点排除故障。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇11

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政机关干部履责和绩效考核工作的通知》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，要对优秀公务员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任务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公务员，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。

乡镇绩效考核年终工作总结 篇12

20xx年，虎头镇卫生院在卫生局和镇党委、政府的正确领导下，在市中医院的真诚包扶和亲临指导下，全院职工团结务实，以“爱院、爱岗、诚信、勤奋、守纪、合作”的团队精神，积极开展了医德医风、医疗卫生、农村防疫保健、新型农村合作医疗等项工作，按照年初既定的目标，圆满地完成了各项工作任务，取得了前所未有的好成绩。现总结汇报如下：

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、专业知识培训和学习教育，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工作，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，对每日新生儿童查行及时上卡，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。一是积极开展了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。

随着新型农村合作医疗实施方案的不断完善和改进，在新的形势下，我院为推进“人人享有基本医疗卫生服务”目标的全面实现，院领导亲自挂帅，积极投入到新农合工作中去，取得了一定成效。其主要做法：

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《户口薄》、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、提高服务质量和技术水平的同时，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

20xx年，我们虽然取得了一定成绩，但存在着诸多差距，主要体现在：

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以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。

总之，我们决心在市卫生局、市中医院和镇党委、政府的正确领导下，明确工作目标，扎扎实实工作，把我镇卫生工作推上一个更高的台阶

乡镇绩效考核年终工作总结 篇13

20xx年以来，本人坚持认真学习，踏实做事，清白为人，在上级领导和同志们的关心、支持、帮助下，认真履行职责，完成了各项工作任务。现作如下总结：

一、加强理论学习，不断增强政治理论水平和思想道德素质我一直将理论学习作为自身的重要任务，自觉做到勤学多想，努力增强党性观念，提高思想政治素质，牢固树立马克思主义的世界观、人生观、价值观，保持良好的道德风尚。认真学习了《公务员法》、《行政处罚法》等法律知识，较为系统地学习了邓小平理论和“三个代表”重要思想以及科学发展观。始终以一个优秀共产党员的标准严格要求自己，在思想上、政治上、业务上不断地完善自己，为人口和计划生育工作的发展尽职尽责。

二、注重求真务实，不断提高自身的工作能力

自己在系统已工作了10年，经过不断学习、积累，具备了比较丰富的工作经验，能够比较从容地处理日常工作中出现的各类问题，在组织管理能力、综合分析能力、协调办事能力和文字言语表达能力等方面，经过多年的锻炼都有了很大的提高，保证了本岗位各项工作的正常运行。在基层工作期间，我做到统计数据清晰可靠，分析报告详尽有有条理，对下级单位业务指导细致有针对性，并圆满完成各项目标任务。

三、敬业爱岗，勤奋工作，不断取得新进展

作为一名党员干部，我能够以正确的态度对待各项工作任务，热爱本职工作，认真遵守机关制定的各项规章制度，努力提高工作效

率和工作质量，服务群众，指导基层，保证了计生工作的正常开展，没有无故迟到、早退的现象，始终坚守在工作岗位上。

四、尽职尽责，扎实工作，不断取得新成效

20xx年本人具体负责的工作在领导的指导和同事的协助下，注重实用和创新，通过不断提升基础应用水平，于20\_\_年被定为全省应用试点区后，不断完善管理模式，多次接待广西、北京、大连等外省市参观学习，为我区全年工作取得优异成绩作出了贡献。

五、不断改进作风，无私奉献，注重廉洁自律

在本职工作岗位上，能维护大局，注重团结，以诚待人。平时工作中任劳任怨，扎实细致，在廉政建设中始终对自己高标准、严要求，时刻做到自重、自醒、自警、自励，自觉加强党性修养，把廉政建设变成自觉行动，贯穿于日常工作始终，自觉抑制不正之风和腐败现象的侵蚀，坚决做到立党为公，执政为民。

本人工作中还有一些不足和问题。诸如学习还欠深入，知识不够全面;有时工作标准不够高，要求不够严，只求过得去，不求过得硬，缺乏敢做敢为的创新意识等等。这些问题和不足，我决心在今后的工作中认真克服，努力改进。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！