# 202\_年员工绩效考核表总结7篇

来源：网络 作者：流年似水 更新时间：2025-03-08

*20\_年员工绩效考核表总结汇报7篇总结在工作中占据着很重要的角色,特别是员工的绩效考核表总结，这一次总结,是总结之前的工作,也为将来的工作打好一个铺垫。下面是小编为大家整理的关于20\_年员工绩效考核表总结，如果喜欢可以分享给身边的朋友喔!2...*

20\_年员工绩效考核表总结汇报7篇

总结在工作中占据着很重要的角色,特别是员工的绩效考核表总结，这一次总结,是总结之前的工作,也为将来的工作打好一个铺垫。下面是小编为大家整理的关于20\_年员工绩效考核表总结，如果喜欢可以分享给身边的朋友喔!

**20\_年员工绩效考核表总结（篇1）**

回顾20\_\_年在局领导和上级主管领导的精心培育下和教导下，在部门领导的直接指导下，同事们的关心帮助下，我通过自身的不断努力，无论是思想上、学习上还是工作上，都取得了长足的发展和巨大的收获，现将工作业绩总结如下：

一、思想上

积极参加政治学习，关心国家大事，遵守局里的各项规章制度，政治上要求进步，具有较高的政治觉悟。工作上，本人能忠于职守，严于律已，工作勤恳，遵守局里的各项规章制度，我在许多工作流程的细节上想点子、找方法，在符合有关规章制度的前提下简化流程、提高效率，更好地完成工作。学习上，自从参加工作以来，我从没有放弃学习理论知识和业务知识。我从没有满足于现状，不但掌握和提高了金融知识，也有了一定的理论水平，并通过了邮政营销员的考试。学习理论的同时，更加钻研业务，把学到的业务知识融会到工作中去，使业务水平不断提高。

二、今年取得成绩

在做好本职工作的基础上，以高度的标准严格要求自己，自觉学习业务知识，参加岗位培训、考试，不断提高自身素质。

三、存在的主要问题

一是学习不够。新情况新问题层出不穷，新知识新科学不断问世，面对严峻的挑战，我有时缺乏学习的紧迫感和自觉性。

二是在工作较累的时候，有过松弛思想，这是自己政治素质不高，也是世界观、人生观、价值观解决不好的表现。

三是业务技能水平还是不够娴熟，需要继续加强。

针对以上问题，我今后的努力方向是：

一是加强理论学习，进一步提高自身素质。对业务的熟悉，不能取代对提高个人素养更高层次的追求，必须通过对市场经济理论、国家法律、法规以及金融业务知识、相关政策的学习，增强分析问题、解决问题的能力。

二是增强大局观念，努力克服自己的偶尔消极情绪，提高工作质量和效率，积极配合领导、同事们把工作做得更好。

三是除了要加强自己的理论素质和专业水平外，作为邮政员工，我更要不断加强自己的邮政业务技能水平，这样才能在各项工作中得心应手，高效的完成工作任务。

在今后的工作中，我将努力把自己培养成一个爱岗敬业、素质高、适应性强、有独立能力、充满朝气、富有理想的复合型人才。“人生的价值在于奉献”在未来前进的道路上，我将凭着自己对邮政事业的激情和热情，为我热爱的邮局继续奉献我的热血、智慧和青春。

**20\_年员工绩效考核表总结（篇2）**

不知不觉在这个酒店已经做了有半年时间，从刚开始对前台一去所知到此刻独挡一面，我相信那里面除了我自己的付出与努力，更离开酒店给我所带来的培训，以及老员工和领导对我支持。半年时间里我学到了好多，“客人永久是对的”这句服务行业周知的经营格言，在那里被发挥到了极致。酒店为了到达必须的财务目标，不但要客人的物质需求得到满足更要满足客人的精神需求。所以在做为酒店的经营者，往往对客人的要求，只要在不触犯法律和违背道德的前提下，都会最大化满足客人。所以从入职培训就会为员工灌输：“客人永久不会错，错的只会是我们”，“只有真诚的服务，才会换来客人的微笑”。我一向坚信顾客就是上帝的道理，总是在尽可能的把我自己的服务做到极致。

酒店前台的工作主要分成接待、客房销售、入住登记、退房及费用结算，当然，这当中也包括了为客人答疑，帮客人处理服务要求，电话转接等服务。酒店的前台，工作半次分为早班、中班和通宵班三个班，轮换工作，其中一人为专职收银，另外两人按照实际工作量状况分配剩余工作。这样的安排比较宽松，既能够在工作量大的状况下分配为一人收银，一人登记推销，另一人负责其他服务和联系工作。而且还能够缓解收银的压力，让收银能够做到头脑清明，不出错。最重要的是，这样的工作方式，能够很快让新人获得经验，在工作量小的时候由带班同事指导，工作量大的时候又能够更多的吸收经验，迅速成长。

一、加强业务培训，提高自身素质

前厅部作为酒店的门面，每个员工都要直接的应对客人，员工的工作态度和服务质量反映出一个酒店的服务水准和管理水平，因此对员工的培训是我们酒店的工作重点。我们定期会进行接听电话语言技巧培训，接待员的礼节礼貌和售房技巧培训，以及外语培训。只有透过培训才能让我在业务知识和服务技能上有进一步的提高，才能更好的为客人带给优质的服务。

二、加强我的销售意识和销售技巧，提高入住率

前厅部根据市场状况，用心地推进散客房销售，今年来酒店推出了一系列的客房促销方案，接待员在酒店优惠政策的同时根据市场行情和当日的入住状况灵活掌握房价，前台的散客有了明显的增加，入住率有所提高，强调接待员：“只要到前台的客人，我们都要想尽办法让客人住下来”的宗旨，争取更多的入住率。

三、注重各部门之间的协调工作

酒店就像一个大家庭，部门与部门之间在工作中难免会发生磨擦，协调的好坏在工作中将受到极大的影响。前厅部是整个酒店的中枢部门，它同餐饮、销售、客房等部门都有着紧密的工作关系，如出现问题，我们都能主动地和该部门进行协调解决，避免事情的恶化，因为大家的共同目的都是为了酒店，不解决和处理好将对酒店带来必须的负面影响。

四、思考如何弥补同事及部门工作的失误，保证客人及时结帐，令客人满意。

前台收银处是客人离店前接触的最后一个部门，所以通常会在结帐时向我们投诉酒店的种种服务，而这些问题并非由收银人员引起，这时，最忌推诿或指责造成困难的部门或个人，“事不关已，高高挂起”最不可取的，它不但不能弥补过失，反而让客人怀疑整个酒店的管理，从而加深客人的不信任程度。所以，应沉着冷静发挥中介功能，由收银向其他个人或部门讲明状况，请求帮忙。在问题解决之后，应再次征求客人意见，这时客人往往被你的热情帮忙感化，从而改变最初的不良印象，甚至会建立亲密和相互信任的客我关系。

剑虽利，不砺不断”、“勤学后方知不足”。只有学习才能不断磨砺一个人的品行，提高道德修养，提高服务技巧。让我们迈着矫健的步伐，不断的向前走，才能走我们的一片能够展翅高飞的天空！名雅的兄弟姐妹们，为了我们的明天而努力吧！

**20\_年员工绩效考核表总结（篇3）**

为解决当下问题（体现当下优先）、提高公司全员的主动性、达成公司的既定目标，公司提出全面推进全员绩效管理工作的绩效管理办法，在公司各高层管理人员的领导下，结合公司经营管理目标，首先在公司中层管理人员中进行了试行。现将x年度9月以来绩效考核工作试行情况汇报如下：

一、绩效考核工作试行情况：

\_\_年9月，结合公司实际情况，在总结x年度上半年绩效考核存在的问题和不足之后，公司试行了新的绩效管理办法。新办法充分结合了各部门的工作职责，更加全面、细致，可操作性、实用性更强。

1、绩效考核的具体工作情况

新绩效管理办法具体通过三种沟通：对下沟通（上级对下级）、横向沟通（部门与部门、同级与同级之间）、向上沟通（下级向上级）来实现，从被考核人的关键职责、上级建议、内部客户三个方面确定月度关键绩效指标，被考核人为自己的绩效主人，清楚自己的岗位职责、自动达成工作成果、实现个人职业价值；绩效考核周期内，计划外增加的必须限期完成的为意外（增值）绩效指标，这样员工既获得可能拿到的绩效回报，又可获得意外绩效回报，为公司创造显著价值工作，还可作为公司年末实现目标的分红回报依据，从而使员工通过考核，真正体会到多劳多得、多创价值多分钱的成就感；新办法在月初确定被考核人本月的绩效工作目标，被考核人按计划开展本月工作，通过计划，提升境界，做任何事情均预先深思熟虑，必得相应成果；提升职场核心竞争力，即主动发现问题、思考问题、解决问题的技能。

2、绩效考核的机构设置

新办法成立了绩效管理推进与监督小组，对每月部门形成的KPI指标进行审查、提审、核准、监督、公示、整理归档、核算、培训、指导等工作；成立绩效管理领导小组，对推进与监查小组提审的问题进行分析、讨论、确定。两个小组保证了保证绩效管理工作的公正、公开、透明、有效。

3、月度绩效会议

公司在每月初召开有关上月绩效考核情况的绩效会议，公布考核成绩，使被考核人认识到自己在考核期内主要的工作成绩与不足，会议对被考核人提出工作建议并找出问题改进措施。绩效结果直接决定绩效工资，在月度工资中体现，提高了被考核人的工作积极性和主观能动性，使绩效工资真正起到对职工的激励作用，从而改进和提高工作效率。

总体来说，x年第四季度的绩效考核工作取得了令人满意的效果，得到了领导的充分重视，明确了岗位责任，理顺了工作关系，改进了工作中不规范的现象，提升了公司的日常管理水平。同时，通过考核也进一步增强了员工的责任感，激发了员工的工作热情

二、考核过程中存在的主要问题及整改措施

1、绩效考核试行中仍存在细节问题，被考核人仍有不少疑问，如：可否根据部门间工作量等不同设定各部门绩效系数；绩效计划任务约定时间节点部分完成，是按完成率计部分还是计零分；因不控外因绩效计划任务不能完成，申请调整后是否视同完成；申请调整后的绩效任务与原计划绩效的分值是否应该相同等。整改措施：公司执行总裁与行政总监继续完善新办法，并进行全员宣贯，加大“三种沟通”的沟通力度，克服理解偏差、沟通不畅等问题。同时，绩效管理推进与监督小组和要认真全面履职：对不合规的资料打回并指导、服务（对不及时配合提交合规资料造成的影响由被考核人自负）；及时完成绩效调整申请、意外绩效申请等的评定并反馈结果；不能评判等及时提交绩效管理领导小组讨论决策。

2、月度关键指标、意外（增值）绩效指标及其他具体操作具有很大的主观性。整改措施：各分管领导与部门负责人面谈商定和评定月度关键绩效计划及意外绩效时，应履职尽责，对总经理负责，站在企业的高度，坚持原则，做出客观公正的评价；被考核人本人制定月度关键绩效计划科学，一是基于公司推行的“为自己干”、“人性化管理”、相信凌天人在工作中都会体现出“我想干、我要干、我能干好”的“自觉行为”，二是公司的绩效管理系统、完善、全面、务实；被考核人本人制定月度关键绩效计划并不意味着被考核人自己说了算，一是其计划必须服从公司的年季月目标，二是被考核人必须遵守公司属级管理原则、管理服从原则，下级必须服从直接上级指令，在与上级绩效计划确定、考评沟通达不成一致时以上级意见为准。

3、部分考核小组人员不够专业，对考核标准还有待进一步学习和贯彻。整改措施：对各专业考核组成员进行培训，并根据现工作实际、工作性质对部分人员进行调整。

x年，公司绩效考核将深入了解本公司的生产业务内容，充分结合生产经营目标任务，不断完善绩效管理体系。从公司和员工的利益出发，认真做好员工的绩效考核工作，及时收集员工的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使公司的绩效管理工作更上一层楼。

**20\_年员工绩效考核表总结（篇4）**

为解决当前问题（体现当前优先级），提高全体员工的主动性，实现公司既定目标，公司提出了全面推进全体员工绩效管理的绩效管理方法。在公司高层管理人员的带领下，结合公司的管理目标，公司首先在公司中层管理人员中试行。现将年月日以来的试用绩效考核总结报告如下：

一、试行绩效考核工作：

20\_\_年9月，结合公司实际情况，在总结年上半年绩效考核存在的问题和不足后，公司试行了新的绩效管理方法。新办法充分结合了各部门的工作职责，更加全面、细致、可操作、实用。

1、绩效考核的具体工作

新的绩效管理方法是通过三种沟通来实现的：向下沟通（上级对下级）、横向沟通（部门对部门、同级对同级）、向上沟通（下级对上级）。每月关键绩效指标从三个方面确定：考生的关键职责、上级和内部客户的建议。考生是自己的绩效大师，知道自己的工作职责，自动取得工作成果，实现个人职业价值；在绩效考核周期内，在计划外增加必须限期完成的非预期（增值）绩效指标，让员工既能获得可能的绩效回报，又能获得非预期的绩效回报，为公司创造显著的价值工作，同时也作为公司年底实现目标的分红回报依据，让员工通过考核真正实现多劳多得、创造更多价值、分享更多金钱的成就感；新方法确定了考生月初的成绩目标，考生按照计划进行本月的工作，通过计划提升境界，做任何事情都要提前深思熟虑，赢得相应的成绩；提升职场核心竞争力，即主动发现问题、思考问题、解决问题的技能。

2、绩效考核的制度设置

新办法成立了绩效管理促进与监督小组，每月对各部门形成的KPI指标进行评审、审核、批准、监督、公布、排序和归档、计算、培训和指导；成立绩效管理领导小组，分析、讨论和确定晋升和审核小组提出的`问题。这两个小组确保绩效管理的公平、公开、透明和有效。

3、月度绩效会议

每月初，公司召开上月绩效考核的绩效会议，并公布考核结果，让被考核人认识到自己在考核期间的主要成绩和不足。会议对被考核人提出工作建议，找出问题和改进措施。绩效结果直接决定绩效工资，体现在月薪上，提高了考生的工作积极性和主观能动性，使绩效工资真正对员工起到激励作用，从而提高和增强工作效率。

总的来说，20\_\_第四季度绩效考核取得了令人满意的效果，得到了领导的充分重视，明确了岗位职责，理顺了工作关系，改善了工作中的不规范现象，提高了公司的日常管理水平。同时，通过考试进一步增强了员工的责任感，激发了员工的工作热情。

二、考核过程中存在的主要问题及整改措施

1、绩效考核试行中还存在细节问题，考生还有很多疑问，比如是否可以根据不同的工作量b设置各部门的绩效系数。

绩效计划任务在约定时间节点部分完成，无论是按完成率计算还是零分计算；如因不可控制的外部因素导致绩效计划任务无法完成，是否认为调整申请已完成；申请调整后的绩效任务分数是否应与原计划绩效相同等。整改措施：公司CEO、CEO继续完善新措施，在全体员工中进行宣传，加强“三种沟通”的沟通，克服误解、沟通不畅等问题。同时，绩效管理促进和监督小组应认真全面履行职责：打击不合规数据回并指导、服务（对不及时配合提交合规资料造成的影响由被考核人自负）；及时完成绩效调整申请、意外绩效申请等的评定并反馈结果；不能评判等及时提交绩效管理领导小组讨论决策。

2、月度关键指标、意外（增值）绩效指标及其他具体操作具有很大的主观性。

整改措施：各分管领导与部门负责人面谈商定和评定月度关键绩效计划及意外绩效时，应履职尽责，对总经理负责，站在企业的高度，坚持原则，做出客观公正的评价；被考核人本人制定月度关键绩效计划科学，一是基于公司推行的“为自己干”、“人性化管理”、相信凌天人在工作中都会体现出“我想干、我要干、我能干好”的“自觉行为”，二是公司的绩效管理系统、完善、全面、务实；被考核人本人制定月度关键绩效计划并不意味着被考核人自己说了算，一是其计划必须服从公司的年季月目标，二是被考核人必须遵守公司属级管理原则、管理服从原则，下级必须服从直接上级指令，在与上级绩效计划确定、考评沟通达不成一致时以上级意见为准。

3、部分考核小组人员不够专业，对考核标准还有待进一步学习和贯彻。

整改措施：对各专业考核组成员进行培训，并根据现工作实际、工作性质对部分人员进行调整。

20\_\_年，公司绩效考核将深入了解本公司的生产业务内容，充分结合生产经营目标任务，不断完善绩效管理体系。从公司和员工的利益出发，认真做好员工的绩效考核工作，及时收集员工的建议和意见，相互沟通，做好解释、协调工作，使公司的绩效管理工作更上一层楼。

**20\_年员工绩效考核表总结（篇5）**

20\_\_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。20\_\_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。

1、存在是“绩效工资”还是“年终奖金”疑惑的现象。因20\_\_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20\_\_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，20\_\_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;20\_\_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;20\_\_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20\_\_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“

**20\_年员工绩效考核表总结（篇6）**

根据路桥建设集团《员工绩效考核管理制度》规定，结合集团关于“20\_\_年工作表彰会暨20\_\_年开工动员大会”《通知》精神，我公司于20\_\_年2月26日召开了全体职工民主测评会。此次会议坚持“公开、公平、公正”的原则，对全体员工进行客观、全面的总结、考核和评议。考核情况如下：

一、考核范围及依据

考核范围：项目经理、各科室负责人及在岗员工。

考核依据：《岗位职责权限汇编》、《20\_\_年凯业公司目标分解表》

二、考核内容

要从本岗位工作职责、工作态度、目标完成情况、教育培训、业务能力以及群众满意度等德、能、勤、绩各个方面进行考核。中层管理人员、项目经理撰写个人述职报告。报告要实事求是，简明扼要。其他各岗职工都要求写个人工作总结。

三、考核小组组长：张钰副组长：吴占国

成员：席照鹏、张霖、李建海、施昌龙、刘洋

四、测评及评价

公司召开员工民主评议会，职工递交个人工作总结，由公司考核小组进行评测打分。绩效考核采取百分制评价方式，考核分数如下：

1、90分以上有3个为优秀；

2、70至89分有18个为合格；

3、60分以下没有。

五、考核结果

进过公平公正的民主评议最后确定如下3名优秀员工：施昌龙、李建海、刘洋

此次考核是对员工的全面客观公正的综合评价，公司会根据绩效考核结果对岗位设置、薪酬、特长发挥等方面进行相应的调整，同时每一位员工也对自己一年来的表现有新的认识，意识到相互之间的差距，互相激励、互帮互助争取每一位员工都能发挥自己的优势，争做优秀员工。

张家口路桥建设集团凯业工程有限公司20\_\_年2月27日

**20\_年员工绩效考核表总结（篇7）**

一年来，我镇严格按照党的群众路线活动要求，紧紧围绕县委、县政府提出工作目标及相关精神，认真落实《x年x镇（场）绩效管理考评办法（试行）》的通知要求，建立健全相关制度，各项工作取得了长足的发展。现将x年绩效管理工作总结如下：

一、重在精心部署，营造绩效评估浓厚氛围

（一）强化组织领导，提高思想认识

镇党委、政府对绩效评估工作高度重视，我镇成立了绩效评估工作领导小组。宣传、组织、纪检、妇联和有关工作目标及数据采集的责任单位为成员。领导小组下设办公室，对全镇的各站、办、所以及14个村委会进行绩效评估，促进党员干部转变工作作风，提高服务水平，做人民满意的公仆。

（二）精心制定方案，夯实工作基础

党委、政府按照细致、周密、有效的原则，结合我镇实际情况及时制定了《x年绩效评估工作方案》，在方案的实施中，做到“四个突出”：一是突出机制创新，按照县政府的要求，我镇进一步探索建立推进加强党员干部作风建设提高工作效能，更好服务发展的有效机制。二是突出工作衔接。在工作目标的制定中，注意与年初工作责任制相互衔接，注意与县政府对我镇绩效评估的工作要求相衔接，使整个方案更加符合我镇的要求，更加体现了工作实际。三是加强监督管理。结合“x村干部目标责任制”，加强对绩效评估过程的监督管理，严格规范考核程序，指标考核小组对考核中发现的问题要求进行整改，并进行全程跟踪，服务、督查组随时进行督查。这样确保了我镇年度工作任务的完成。四是突出绩效改进。绩效评估领导小组对各站、办、所以及14个村委会工作和服务情况进行检查，按工作完成情况打分，对工作不得力进度慢的进行通报，对存在的问题，给予追究责任，促进整改，推进工作。

（三）全面动员部署，扎实推进工作

我镇着眼于统一思想、营造声势，镇政府召开绩效评估动员大会，并制定具体实施方案，下发到各站、办、所，以及14个村委会，使全镇上下进一步形成共识，明确目标，明确责任，明确方法，确保我镇绩效评估工作的顺利开展。

（四）细化绩效指标，加强量化考核

我镇突出对年度绩效评估工作任务的分解，每项任务都有明确的领导责任人、完成时限、分管领导、办事干部、责任人，将各项任务分别细化，以便打分量化考核。

二、重在完成目标，实现我镇经济又快又好发展

按照年初确定的发展目标任务，我镇超额完成各项工作指标。x年，全镇年生产总值预计达到3亿元，固定资产投入4380万元，招商引资项目7700万元，人均纯收入10500元。

（一）招商引资有新突破

按照县政府招商引资工作会议精神的.要求，结合我镇招商引资的实际，x完成牧业养殖项目4个和牲畜交易市场等建设项目。

牧业养殖园区建设

x结合当地实际，“立足生态，发展牧业舍饲圈养”，促进牧业园区建设，全年吸引外资1000万元，新建牧业养殖园区4处。

一是x商x到x村新办养殖专业合作社一处，建标准化羊舍8栋投入资金300万元。

二是x村寒羊养殖园区，建羊舍4栋投入资金200万元；

三是引进项目资金新建x村寒羊养殖园区，建羊舍6栋投入300万元；

四是引进辽宁客商来x村新建育肥羊养殖园区一处，建羊舍4栋，投入资金200万元。牲畜交易市场建设吸引域外资金400万元，在x村新建牲畜交易市场一处。

（二）新农村建设取得新进展

一是调整农业种植结构，发展高效农业。先后引进玉米、谷子、辣椒、棉花、蓖麻等种植项目近10个，建立了14大产业基地，新建庭院经济示范屯1个，粮食作物种植面积26000公顷，粮食生产再上一个台阶，全年总产量达到9万吨。

二是加大了农业基础设施建设力度。在继完成了x、x村3万亩高标准农田项目建设任务的基础上，今年积极协调上级有关部门，争取到x、x村高标准农田建设项目，预计投入资金规模1500万元，20\_\_年开始动工。全年新打抗旱井104眼，新增水浇地面积700公顷，实施节水增粮205个单元，面积34627亩，居全县第一位。今年新增农机用户170户，新增大型农机专业户8户，机械灭茬10.2万亩；深松整地作业4.5万亩，机械播种32.8万亩，机械收获17.4万亩，保护性耕作0.8万亩。

三是深入推进了农业现代化建设。采取置换、租赁、入股等方式，引导土地合理流转，走集约化、产业化、机械化发展路子，目前，已整合连片耕地130公顷，新建家庭农场一个。农村合作经济组织建设不断完善。全镇成立了近30个专业合作社，搭建了企业和农户的“桥梁”、“纽带”。

四是大力发展畜禽养殖。全镇羊存栏10万只，猪存栏4650头，牛存栏3450头，禽发展到35万只，重点建设养殖园区有冷家店冷长海育肥羊园区等养殖小区5个，牧业专业合作社31个，牲畜交易市场2处，鹌鹑养殖合作社1个。加大了疫情防治力度，全年没有发生一起重大疫情，防疫形势呈现良好状态。

五是生态环境进一步改善。今春，今年林地清收20\_多公顷，全年完成造林面积432.4公顷，完成绿化村屯4个。健全了管护队伍，落实了管护责任，强化管护措施，确保了新栽树木成活率和保存率达到98%以上。

六是加大了村容村貌环境整治工作力度。一是全面加强村屯环境卫生整治，14个村建立环境卫生清理制度，每个屯都设立了保洁员，使全镇村屯环境有了较大改善。二是在继x村、x村、x村修建围墙后，今年x村投入资金60万元，新修围墙7.8公里，全年维修道路130公里，方便了群众出行。

（三）人口、资源、环境、协调发展迈出新步伐

人口与计生工作是我镇常抓不懈的工作。我镇对计划生育家庭特别扶助金发放到位率达到100%，符合条件的再生育夫妇实行出生缺陷干预到位率100%。计划生育政策符合率达94.7%，人口自然增长率2‰，国免任务70对，完成71对。

（四）劳动就业和社会保障得到新加强

今年，全镇共劳务输出5539人次，农村劳动力转移3877人，实现劳务收入4501万元。

通过民政救济帮扶，为全镇农村五保户110户，发放22万元；优抚对象32名，发放优抚金17.3万元，低保户1115户，发放低保补助177.95万元。

通过开展“x动”，全镇共结成帮扶对子121对，帮扶资金3万余元。

（五）社会各项事业取得新进步

教育事业。今年通过企业垫付、财政拨款筹集资金1500万元，新建x小学，其中，教学楼建筑面积4600平方米，宿舍楼3700平方米，食堂800平方米。去年，x中学考入一中25人，升学率超过40%，居全县初中组之首，小升初在全县名列第二，我镇对教育事业的重视获得县委、县政府的肯定。

文化建设。x年我镇加大对文化基础设施的投入，新建文化广场3处。

安生生产。自我镇开展“平安x活动，实行安全生产网格化管理，各村、站办所每月19日上报安全报表，隐患排查落实到人，实行专人包保，形成了以制度管人管事。加大对社会治安管控，刑事发案率为零，群众对社会治安满意率达到98%，为人民的安居乐业保驾护航。

三、重在持续改进，充分发挥绩效评估应有作用

我们高度重视绩效评估结果的运用力度，增强导向作用，围绕评估中出现的问题，加大督促，加强整改，真正做到“以评促改、以评促进、以评促优”，扎实推进工作进展。

（一）突出落实整改。根据我镇绩效评估领导小组的结果对绩酬挂钩中存在的问题制定整改措施，做到认识到位、措施到位、责任到位、整改到位。并要求在整改中做到：以发展为主要标准，以群众满意度为依据，以机制创新解决难题能力为闪光点，鼓励创造性工作，提升办事效率，营造氛围，增进加强效能建设的共识和合力。

（二）强化绩效督查。围绕目标工作进展情况，组织开展督促检查。要求各站、办、所、村委会上报目标任务完成情况，对目标任务未完成进度的，督促查找原因，采取有效措施，保证目标任务按时间进度完成。为促进项目工作落实，由党委、政府领导带队，对全镇项目工作情况进行专项督查，及时总结项目建设中的典型，推广经验，同时发现项目建设中的存在问题，采取有效措施，加快项目建设步伐。

（三）重视成果应用。建立激励约束机制，加大绩效评估结果应用力度，增强导向作用。绩效考评为优秀的给予通报表扬，工作人员年度考核定为优秀，对绩效评估后三名的通报批评，绩效评估结果作为党员、干部工作实绩的重要依据，并与干部使用、评先评优、物质奖励挂钩，对绩效突出的予以表彰和奖励。

总之x年我镇绩效评估工作在县政府的领导下取得了令人满意的成绩，通过绩酬挂钩这种措施增强了党员、干部为民办实事，办好事的工作意识，充分调动了党员、干部工作的积极性，增强了党员、干部的执政能力，推动了我镇经济的发展，实现了我镇经济又快又好的发展。

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！