

年度绩效考核自评报告

年度绩效考核自评报告 15 篇

在经济发展迅速的今天，报告使用的频率越来越高，通常情况下，报告的内容含量大、篇幅较长。你所见过的报告是什么样的呢？以下是作者帮大家整理的年度绩效考核自评报告，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

年度绩效考核自评报告 1

#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。年底，xx 公司参与考核的人员共有 xx 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 xx 人。

一、#年度绩效考核实施过程中存在的问题

存在是“绩效工资”还是“年终奖金”疑惑的现象。因#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#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。

个别岗位持“现在做绩效沟通没有意义”的观点。因种种原因，#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。大部分岗对“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。

大部分基层人员对“自己的得分”存在“不是很清楚”的现象；#年，因各种原因，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。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。

二、#年度绩效考核实施后的效果

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#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。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+实际最终得分反馈”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 xx 分，个别人员的自我评定分比最终得分高 xx 分左右。

大部分人员真切地希望“绩效考核”真正能够起到“奖优帮困”的作用。尽管被考核者非常希望能够通过年终奖体现自己在公司工作的成绩，但沟通过程中了解到：作为被考核者，相当一部分人员希望自己的能力能够在工作中得到体现、得到提升，而不仅仅是奖金的多寡。对于工作中的成绩，他们希望得到上级的及时认可；对于工作中的不足，他们希望得到上级的及时指出和帮助。尤其是不足，他们更多的`是希望上级能够客观地、直接地、具体地指出来，以帮助他们提高；而不是到年底考核的时候，在分数最终确定后由自己发现，这容易给被考核者造成“秋后算账”的错觉。

三、反映出的问题

培训力度不足自#年初，集团在组织结构、绩效、薪酬等方面进行了一系列的修改、完善，尤其是绩效考核和薪酬制度方面。但通过此次沟通，仍有个别人员虽然知道绩效、薪酬是调整了，但调整后的结果具体是什么样的、给个人造成什么样的影响却不是很清楚。对于被考核者提出这样的问题，不论什么原因，反映出了公司在此方面的培训还需加强。宣讲层面不够：#年年终考核在实际实施的时候因种种原因，时间紧、任务重，行政中心直接将相关安排传达至部门经理级，并未对全体人员进行考核前的一系列介绍、讲解，导致被考核者尤其是基层被考核者对此次考核的理解不全面，甚至有个别人员的理解有偏差。

贯彻不够彻底，作为公司的日常管理，各项工作指令的传达是一级一级进行的，行政中心一旦部署完考核工作后，中层人员就应贯彻，基层人员就应执行。而一旦中层人员在贯彻的过程中没有很好的做好解释、说明，上级的指令传递不到或不能很好的传递到基层，就容易造成基层人员对公司各项工作的不理解。从“自己的考核指标有哪些”到“自己的考核分是如何的得来的”，从“不清楚绩效管理会涉及哪些流程”到“奖金发放的标准是什么”等一系列的问题都反映出有一部分中层人员在贯彻考核工作的过程中讲解不够彻底，介绍不够全面。

核表中的信息需要更全面、更准确；#年的考核表，因种种原因，虽然最终能够被大部分被考核者所接受，但客观而言，指标还需更全面、标准还需更准确，考核表的改进工作还存在较大的提升空间。绩效管理的各项工作需及时完成。通过此次沟通，被考核者普遍表现出不太情愿做“奖金都发了后的面谈”，这就对绩效管理各项操作中的时间节点提了个醒：应及时完成绩效管理的各项工作，尤其要做到：不面谈不发奖金，以改变“绩效考核就是为了发奖金”的错误观念。

在此次沟通过程中，我曾就一些问题与被考核者做过沟通，现将突出的两个问题提出如下，此问题在本年度的操作时需格外注意。对普通员工的评定，部门经理的打分与总经理的打分有异议时，如何知晓两个人对自己的评价？最终的评分如何得来？奖金的发放标准是“按得分的绝对值”还是“按得分的相对值”。

年度绩效考核自评报告 2

今年，我局根据《县#年度机关效能建设工作绩效考评方案》、《县开展发展提升年活动实施方案》和《#年全县发展提升年活动绩效考评方案》精神，按照、

县政府统一布署，结合本局实际，切实加强了机关效能建设，认真开展了发展提升年活动，取得一定的成效。近日，我局按照上级要求，对#年上半年机关效能建设工作完成情况进行了自评。现就有关自评情况汇报如下：

一、在领导重视方面及重点工作落实情况方面。

一是对年度工作进行了部署和安排。一方面，召开会议传达了省、市、县有关会议和文件精神，结合实际制定并印发了《县民政局开展发展提升年活动方案》和《县民政局开展发展提升年活动绩效考核方案》，成立了局机关发展提升年活动领导小组，由局长任组长，其他班子成员为副组长，局机关各股室和局属各单位负责人为成员。另一方面，落实本单位效能建设工作机构、办公场所和人员，制定落实了“三项制度”。同时，认真填写了“首问责任登记表”和“限时办结单”。二是落实了发展提升年重点工作。对照重点工作方案开展了阶段性的工作，形成了半年工作总结，落实了发展提升年结对帮扶责任制度。今年我局与盛方材料包装有限公司成了结对帮扶对子。三是抓了宣传工作。今年已在《县报》上稿2篇，被《井冈山报》采用有关信息8篇。

二、在机关工作作风方面。

一是单位及其工作人员严格遵守“四条禁令”和“八项制度”、坚持依法行政。全局人员没有出现违反机关效能建设有关规定的行为。

二是民主评议评价排位靠前。今年我局在全县县直重点单位第一次民主测评排名第4名。

三是内设机构测评情况良好。今年我局优抚安置股、城市低保股和农村低保股等3个股被列为全县重点股室测评对象，在最近全县38个经济和社会管理部门内设股室，第一次集中测评中分别排名为第5名、第10名和第16名。四是优化发展环境监测方面没有不良反映。

三、在制度落实、产业发展和政务公开工作方面。

一是完善落实了局机关各项规章制度，认真填写了“首问责任登记”并和“限时办结单”。

二是抓了产业发展。三是抓好党务政务公开，在局机关开辟了党务公开政务公开栏，制定了党务政务公开方案和政务公开年度计划，建立了政务公开档案。

年度绩效考核自评报告 3

根据《江西省财政厅关于开展 #年度转移支付预算执行情况绩效自评工作的通知》（赣财绩〔#〕2号）文件要求，结合我会的具体情况，现将我会#年度转移支付项目支出绩效评价情况报告如下：

一、项目基本情况

（一）项目概况

#年涉及绩效自评的转移支付项目（含#年度年初预算批复、年度预算追加、年中预算调整）共计5项，项目金额共计688万元，项目执行率为%。

（二）绩效目标情况

此次评价的5个项目，主要为我会日常的工作项目，包括江西省社会科学优秀成果奖评选活动的举办、#年智库峰会的召开及课题费、社科普及活动的开展、中国特色社会主义理论专项课题项目经费以及江西省青年马克思主义者理论研究创新工程经费。绩效目标的设定紧紧围绕工作职能，结合实际情况，制定了项目对应的绩效目标，对年初设定的绩效目标的完成情况进行了较全面的自我评价。

二、绩效评价工作情况

（一）绩效评价目的

将财政资金更为有效合理的进行利用，通过总结资金使用管理经验，完善资金管理办法，提高财政资金的使用效率，为以后年度编制项目预算、选择项目实施主体等提供参考依据。

（二）绩效评价工作方案制定过程

1、前期调研

我会成立绩效评价工作小组，对本单位的项目报送情况进行整理，结合掌握情况，对报送的项目实施情况进行调研分析、核查落实，在核查无误的情况下进行汇总，为绩效评价工作奠定基础。

2、研究文件

我会根据《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（中发〔#〕34号）、《中共江西省委江西省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》（赣发〔#〕8号）和《江西省财政厅关于开展 #年度转移支付预算执行情况绩效自评工作的通知》（赣财绩〔#〕2号）等文件要求，并查看单位年度工

作任务目标，绩效目标申报表。

3、绩效评价指标体系及工作方案的设计

(1) 绩效评价指标体系

绩效评价指标体系共设一级指标三个，分别为产出指标(50%)、效益指标(30%)、满意度指标(10%)、预算执行率(10%)二级指标七个，分别为数量指标、质量指标、时效指标、成本指标、经济效益指标、可持续影响指标、服务对象满意度指标；再根据项目具体情况细化为三级指标。

(2) 工作方案

绩效评价工作小组组织召开绩效评价会议，确定绩效评价重点，选取适合的绩效评价方式，制定绩效评价指标体系，明确绩效评价标准和评分标准，对相关单位的绩效资料报送情况进行现场核查、搜集证据材料，并形成评价结论，得出绩效评分。

(三) 绩效评价实施过程

1、数据填报和采集

本次绩效评价数据来源于预算批复、部门决算表、绩效目标申报表、绩效目标完成情况、部门年度工作总结，基础数据台账，根据以上资料进行分析汇总，形成绩效自评报告的基础数据。

2、数据分析和撰写报告

根据要求，我单位对#年度转移支付项目绩效从项目决策、项目管理、项目绩效（包括产出和效益）三个方面进行评价，得出评价结论及得分，撰写绩效自评报告。

项目决策方面，主要是评价绩效目标的设定情况，包括绩效目标设立的充分性、明确性、合理性以及细化程度，看绩效目标的设立是否符合客观实际，是否与部门履职相一致，绩效指标指标是否清晰、细化、可衡量。

项目管理方面，主要是资金投入和使用情况、未实现绩效目标制定的制度、采取的措施等，包括评价资金分配过程、投入方式、资金到位、预算执行和结果；看资金分配过程是否科学规范，资金投入方式是否合理，资金是否及时到位，预算执行进度是否按预期进行，资金使用是否经济有效。

项目绩效方面，主要是绩效目标的实现程度和效果，绩效目标的实现程度包

括产出数量、产出质量、产出时效和产出成本；效果包括经济效益、社会效益、生态效益、可持续影响以及服务对象满意度等。

（四）本次绩效评价的局限性

1、由于本次绩效评价为自评，带有一定的主观性，不能全面反映各部门项目实施的真实绩效；

2、时间及获取资料有限，可能会造成数据与客观事实之间的差距；

3、预算绩效管理工作开展时间较短，缺乏系统的培训，对工作重点把握不到位，预算绩效管理工作水平十分有限。

三、评价结论和绩效分析

（一）评价结论

1、评价结果

经评价，本次预算项目支出绩效自评得分：分。

2、主要绩效

（1）智库峰会项目和课题费：#年 9 月 16 日，以“‘十四五’科技创新与开新局”为主题的#江西智库峰会暨国家级大院大所产业技术及高端人才进江西活动在南昌举行。省长易炼红致辞，中国科学院院长、党组书记侯建国通过视频致辞，省委副书记叶建春主持，来自 60 多家国家级大院大所的 300 多名领导、院士和专家出席。全年课题立项数 58 项，重点课题立项数为 10 项，选入《#江西智库峰会调研报告选编》13 篇，相关观点被媒体宣传报道数十篇次，课题研究组满意度高于 90%。

（2）社科普及项目：根据《江西省社会科学普及条例》规定，提高全民文化科学素质，进一步加强社科普及工作，提高公众的科学文化素质，推进我省经济社会高质量发展。省社联全年共举办江西社科大讲堂 56 场，#年江西省社会科学普及宣传周活动 1253 场。

（3）青马工程：江西省青年马克思主义者理论研究创新工程#年 13 个研究生培养单位共申报 696 项。经评审，并报省委宣传部审定，共资助博、硕士学位论文 110 篇。其中博士学位论文 34 篇，每项资助经费 5#元；硕士学位论文 76 篇，每项资助经费 3#元。

（4）中特理论专项课题：根据省委省政府科学决策和实际需要，委托相关

学科领域和实际有关部门的专家学者开展研究。#年中国特色社会主义理论专项课题（含“三报一刊”奖励课题）共立项17项。

（5）江西省社会科学优秀成果奖评选：#年3月份启动第十九次社会科学优秀成果奖评选工作，8月下旬完成了评选全部工作。申报数量达1077项，共评出获奖项目359项，其中，一等奖38项、二等奖156项、三等奖165项。与江西省第十八次社会科学优秀成果奖相比，总奖项增加近90项，一、二等奖比例大幅提升，青年学者获奖比例增加。此次共有101个40岁以下青年学者成果获奖（占获奖总数%），获奖单位增加了11家，获奖比率提升了%，切实为社科工作者办实事解难题，为增强我省社科工作者在全国的影响力和竞争力打下良好基础。

（二）课题类项目偏离绩效目标原因及改进措施

1、偏离原因：

（1）造成课题成果不能按时结项的原因主要是负责人“重立项、轻结项”，或因为其他特殊情况。

（2）部分课题为基础理论研究，一般研究时间需要2—3年，所以可根据研究工作的实际需要适当延长。

（3）对于学生来说高规格的期刊转载摘登难度较大，对此将进一步提高育人才导向，在提高成果质量上下功夫。

（4）因立项数根据省委省政府科学决策和实际需要而定，因此每年立项数量不能确定。

（5）在确保质量基础上，仅收录部分高质量研究成果，按时结项并给与充裕研究经费；对于部分质量较高的，按时结项，减少少量研究经费；对少部分质量不高的，减经费拨付。

2. 改进措施：

（1）在高质量严要求准时限的标准下，对部分质量还可以的，根据智库项目惯例办法，已通过开展通讯匿名鉴定等方式完成对剩余研究成果的验收，并依据鉴定意见拨付相应研究经费。

（2）对于负责人“重立项、轻结项”的问题，我会将进一步做好项目跟踪管理工作。

（3）对于青马课题的问题，将进一步提高育人才导向，在提高成果质量上

下功夫。

(4) 因立项数不能明确确定的问题，对此将进一步聚焦省委省政府当前工作和直接需求，有针对性地开展课题研究。

(5) 对于一般研究时间过长的，根据研究工作的实际需要适当延长。

四、存在的问题及相关建议

(一) 存在的问题

绩效目标的设定与实际执行情况还是有偏离，不能很好的预算项目的执行情况，总是会出现各种各样的临时性的问题，难以很好的应对。我会主要任务是课题类、社科普及类及刊物的发行。课题类项目需要按照省委的要求，需要贴近省委的中心工作，课题的立项标准就要顺势响应，结项数就难以在规定时间内完成。

(二) 相关建议

不断创新工作的内容、形式、方法、手段，加强工作的科学性和规范性。加强在研项目的跟踪管理，促进项目研究成果产生良好的社会反响和效益，为加快江西经济社会发展提供强大智力支撑。绩效目标是预算绩效管理的前提和基础，绩效管理的活动都依赖于目标的落实；要根据实际情况设定绩效目标，结合前一阶段的工作和绩效管理的流程，在实践中检验流程的科学性；通过考评发现问题并解决问题，针对问题提出改进措施，进一步加强管理。

年度绩效考核自评报告 4

随着社会的不断进步，经济的不断发展，绩效考核作为人力资源管理中的核心环节，是有效提高职工整体素质和工作积极性，强化事业单位管理的有利的助手。绩效考核体系是指通过绩效考核内容和标准相结合，有效地将考核对象、周期、方法和结果等有效连接成一个整体，最大程度的利用和转化绩效考核的价值和作用。

一、本单位（以下简称中心）绩效考核体系现状概述

(一) 绩效考核的指导思想和基本原则

绩效考核的指导思想是：以优化人才资源配置、提高管理能力与技术服务水平为核心，充分发挥绩效考核和绩效分配的激励作用，调动本单位各类人员的积极性和创造性，促进经济建设和环境保护事业的发展。基本原则是：坚持效率优

性与定量相结合，以量化考核为主。

（二）绩效考核的组织机构和实施范围

组织机构为中心成立考核工作小组，具体负责组织实施。组长为中心主要负责人，副组长为中心领导副职，成员为中心领导班子成员、中心党支委员、各部门正职、办公室负责人事管理人员。实施范围为中心全体在岗人员，包括行政管理人员、专业技术人员和工勤人员。

（三）绩效考核的内容和周期

绩效考核以岗位职责和所承担的工作任务为依据，及时记录工作人员的“德、能、勤、绩、廉”等方面的日常表现，重点评价完成日常工作任务、阶段性工作目标等情况，结合岗位职责和工作目标，细化为考核指标。绩效考核指标分为共性指标和个性指标两大类。共性指标包括政治品质、职业道德、工作作风、廉洁自律、出勤情况等方面，是对工作人员的普遍、共性要求；个性指标包括完成工作数量、质量、效率以及成效和业务能力等方面。绩效考核周期分为全体职工的月度考核和年度考核，中层领导干部的半年考核，中高级技术人员的年度考核。

（四）绩效考核方法与步骤

采取自查自评、民主评议和考核小组评定相结合的方法进行考核。第一步根据绩效考核的内容，被考核人填写自查述职报告和绩效考核评分表。述职报告内容包括：个人思想品质和政治状况、履职岗位职责情况，存在的突出问题和改进措施。第二步进行民主测评，填写述职评议测评表，并根据不同的评鉴分工和评分权重来计算被考核人的得分。第三步考核小组评定考核结果等次。考核小组根据自查自评、民主评议结果等综合评定，给出被考核人考核等次，分优秀、合格、基本合格、不合格四档。

（五）绩效考核结果公示及运用

中心将评议、考核结果存档并公示，公示期5日，在公示期内对提出异议申请进行复核。绩效考核的等次，将作为其绩效奖励工资确定、岗位聘用、年度评先表彰和职位晋升的主要依据。

二、中心绩效考核体系的优势和不足

（一）绩效考核体系的优势

中心的绩效考核现状有了很大程度的提升，且绩效考核指标、方式、方法等也呈现出多样化趋势，对绩效考核体系的完善起了积极的作用。首先建立了科学的考核体系，分类进行绩效考核。针对管理、专业技术、工勤不同类别的职工，根据工作职责、工作岗位、工作重点等分类分层制定相适应的绩效考核方案。如中层领导实施《中层领导干部工作考核办法》，专业技术人员实施《专业技术岗位考核办法》；工作人员实施《其他工作人员考核办法》。考核周期采取月度考核和年度考核相结合的方式。其次建立具体的考核体系，对绩效考核指标进行量化。从“德、能、勤、绩、廉”作为一级指标，对职工的综合素质进行考核，还设定了二级、三级指标，加入了工作数量、质量、效率、创新突破等，并制定具体的分值和权重。同时，引入加分和减分选项，激励员工提升自身素质，争先创优。最后采用自查自评、民主评议和考核小组评鉴相结合的方式，并根据不同的职位确定评鉴人和评分权重，如部门正职由中心领导和分管领导评鉴，部门副职由分管领导和部门正职评鉴，工作人员由部门正职和部门副职评鉴，评分权重分别占60%和40%。同时，自查自评的评分占总体评分权重的20%。这样避免了考核结果的失真。

（二）绩效考核体系的不足

尽管中心的绩效考核体系有了进步和提升，但是仍然还存在一些不足之处。首先缺乏有效的沟通机制。在制定绩效考核方案前，没有和被考核人员有效的沟通，制定适应的绩效计划和目标，没有与被考核人员在绩效期望上达成共识。其次缺乏明显的激励机制。绩效考核的根本目的就是激发职工的工作热情和积极性，通过绩效考核的结果，评估职工工作完成的情况，激励先进，奖惩分明。然而在考核结果运用中，存在晋升机制模糊，淘汰机制缺失，参与奖励性绩效分配的薪酬过少，忽视对职工个人的培养发展，导致达不到有效的激励效果。最后缺乏申诉和监督机制。当职工在绩效考核中遇到不公平待遇并申诉未果时，会导致职工对绩效考核体系的信任丧失。监督机制有利于绩效考核的公平性、公正性、严肃性、权威性、真实性。

三、完善中心绩效考核体系

（一）建立沟通机制

让职工能够参与到绩效考核的整个过程中，并通过不断的沟通来完善绩效考

绩效考核前需要提高职工对绩效考核的认知，消除误区，了解绩效考核的作用与价值，从而提高职工的重视度和积极性。在对单位的战略目标和岗位职责划分进行明确之后，设置职工绩效考核指标的过程中，要充分与职工对岗位的特色和性质，工作情况进行双向沟通、了解，保证设置绩效考核指标的科学合理性。绩效考核过程中，要及时和职工沟通交流，针对具体情况及时反馈和纠正，帮助和引导职工解决问题，达到让职工完成工作任务的目的。考核后针对考核的结果应加强与职工的沟通和反馈，及时进行总结，促进职工了解自己的不足，提高工作的热情和主动性，充分发挥绩效考核的鞭策作用，使考核能准确的反映职工工作的真实情况，从而有利于单位的整体发展，共同推动单位的进步。

（二）完善激励机制

积极有效利用考核结果，完善激励机制。首先加强绩效考核与绩效奖金的发放、福利待遇的提高、职务晋升等方面的关联性，真正做到奖罚分明，调动职工的主观能动性和激发潜能，避免考核流于形式。其次建立健全优胜劣汰的竞争机制，树立内部人员的危机与竞争意识，打破“大锅饭”，“终身制”，营造“比学赶帮超”的工作氛围，提高激励效果。最后采取精神奖励和物质奖励相结合的方式，加大奖励性绩效工资的分配额度，同时注重精神奖励，如成就感，个人发展，职业规划、培训开发等，为职工开拓进取提供优越的发展空间。

（三）构建监督和申诉机制

为了认真落实绩效考核，确保考核的公平公正，推动绩效考核工作的顺利开展，必须建立监督机制。首先成立绩效考核工作监督小组，专门负责监督绩效考核工作，可以由纪检监察和人事部门共同承担该项工作。其次认真做好考核前、考核中及考核后的监督工作，制定明确的规章制度，保障监督工作在整个绩效考核过程中的顺利运行。最后明确公示制度和举报制度，对考核工作中违法违纪现象严查，并建立问责机制，对违法人员进行追责。同时要建立完善的申诉渠道。对考核结果有异议，可以向组织申请复核。申请人有申诉和解释的权利，并以书面的形式申请复核，考核小组要认真开展调查研究，并在限期内提出复核意见，以书面形式答复申请人。只有这样才能彰显绩效考核的公平公正透明，严肃认真，使得绩效考核工作取得良好的效果。

四、结束语

绩效考核是提高职工绩效的双刃剑，当然，绩效考核体系只是人力资源管理系统中的一个组成部分，并不是百治百效的灵丹妙药，绩效考核体系自身也是一个不断完善的过程，要与其他管理措施互相补充才能最大限度发挥作用，促进职工同单位共同完成绩效目标，实现长远发展。

年度绩效考核自评报告 5

小微业务部自 x 年成立来，在支行领导的带领和各科室同事的协同努力下，面对 x 年宏观经济下行、企业需求有限以及同业竞争激烈等诸多不利因素，直面困难、积极开展业务，现将工作情况报告如下：

一、x 年工作情况

1、经营指标完成情况

截止 x 年 12 月 31 日，全年共计投放小微贷款 xxX 笔，金额共计 xxX 元，完成总行下达的全年新增任务；小微有效全年完成新增 xxX 户；批量模式贷款全年新投放 xxX 笔；有效户及批量模式贷款较总行任务尚有一定差距。

2、客户维护工作

x 年，小微部将存量客户拜访作为有效户提升的常规工作来抓，通过对存量客户的甄别和筛选，定期向团队发布拜访维护的目标客户名单，并辅以每周报告制度监测团队的任务完成情况。同时，于 6 月份组织开展了批量客户联系会，在回馈老客户、营销新产品的同时，增进了与客户间的沟通和联系，取得了较好的效果。通过客户维护和挖掘工作，年末有效户较 3 月末共增长 24 户，提升效果显著。

3、专项竞赛活动

x 年组织开展了小微营销战斗营、有效户冲刺赛等一

系列专项竞赛活动。小微营销战斗营第二季期间，共计投放点对点贷款 10 笔、结结高收件 14 户；有效户冲刺赛期间共计提升有效户 14 户。通过专项活动的推动，极大地调动了客户经理及团队营销的积极性，并取得了不俗的效果。

4、渠道建设工作

在渠道建设方面，积极同总行、人行、园区和政府部分联系，多角度地获得企业客户信息并用于名单制的营销；将合作的担保公司列入支行级客户名单，并

. 合作关系；此外，还积极同包括都江堰市个私协会和都江堰市电商协会在内的行业协会合作拓展新客户。

5、培训工作

根据支行对 x 年培训的统一安排，小微部积极开展客户经理培训工作，全年共组织安排培训 24 次，内容涵盖了业务产品、法律法规、行内制度以及信贷审查专项培训等多个方面。在培训形式上，采取了员工讲解、外聘老师、邀请总行同事授课、观看讲座视频等多种方式相结合，提高了培训的质量和员工参与的积极性。此外，小微部还同公司部、个金部一道，于 11 月份组织开展了都江堰支行第一届客户经理业务知识竞赛活动并取得了圆满成功。

二、存在的问题和困难

1、新客户拓展效果欠佳

x 年，在小微新客户的拓展上做得还不够，尤其是在

小微无贷存款客户方面，全年完成新开户 xxX 户，新发展小微无贷有效户 xxX 户，较去年同期分别下降了 xx%和 xx%，对整个小微业务的发展起到的支撑作用不足。

2、新产品销售经验不足

x 年在小微产品销售上成绩欠佳，客户经理销售经验仍显不足，特别是在新产品小微多融易的推广销售上，仅实现 3 户投放，虽然存在总行审批政策等客观原因的影响，但客户经理团队在这方面的短板仍很明显。

3、客户经理综合素质有待提高

我行小微客户经理经过一年左右的磨练都有不同程度的提高，但由于业务条线工作时间较短、经验不足，综合业务素质仍有待提高，主要体现在新客户营销、新产品的推广和新知识的接受度三个方面。

4、业务风险控制有待加强

x 年小微贷款出现了 1 笔不良，金额 xxX 万元，另外还有一笔贷款客户也出现了明显的还款困难，虽然有宏观经济形势下行、企业生产经营日趋不易等诸多客观因素，但是也体现了在客户调查、贷后管理等方面的不足，业务风险控制能力有待加强。

三、#年工作改进与计划

、进一步扩充基础客户群

充分运用重点客户库和名单制营销、渠道和行业营销以及陌生拜访等多种方式，并配套适当的奖励政策，尽可能调动客户经理队伍的营销新开户的积极性，进一步扩充基础客户群。

2、加强渠道维护工作

#年要将行业协会作为渠道营销的主要工作来抓，同时要加强与投促局、经开区管委会、商务区的合作联系，以新的招商引资企业为主要营销对象，及时掌握招商引资等信息，为新落户都江堰的企业提供验资、结算、融资等全方位的金融服务。

3、做好客户经理培训工作

#年要进一步做好客户经理的培训工作，特是新产品和新业务的推广培训上要做到及时、简明、扼要，做到能够让客户经理迅速开展新产品的销售工作。同时要对客户经理持续地开展信贷审查和风险识别的培训，尽可能将风险防线前移。

4、重点客户库和名单制工作推进

#年要将重点客户库和名单制营销作为重点工作来抓，要通过项目思维的方式对组织策划、计划进度、目标预期进行管理推动。

年度绩效考核自评报告 6

按照《江西省财政厅关于开展#年度中央和省级转移支付预算执行情况绩效自评工作的通知》(赣财绩〔#〕2号)要求，我厅对照评价办法和评分细则内容，对全省#年度机关事业单位养老保险中央和省级转移支付情况进行了自评，现将自评情况报告如下：

一、绩效目标分解下达情况

我省机关事业单位基本养老保险转移支付#年全年预算数 395578 万元，其中：中央转移支付资金 347578 万元，省级转移支付资金 48#万元。全年执行数 395578 万元，预算完成率 100%。中央和省级转移支付资金已全部到位，确保了全省退休人员待遇领取人员养老金及时足额发放，较好地完成了年度总目标。

二、绩效目标完成情况分析

(一) 资金投入情况分析。

我省机关事业单位基本养老保险参保人数万人，领取养老金人数为万人，本年养老保险费收入亿元，其中中央和省级转移支付资金亿元，占养老保险费收入的12%，有效地缓解了发放养老金的压力。

（二）总体绩效目标完成情况分析。

#年，我省各级社会保险经办机构牢固树立“民生为先、民生为重、民生为本”的理念，以扩大养老保险覆盖面、强化基金征缴、推进退休人员社会化管理服务工作、巩固和完善养老金社会化发放为重点，加强基金管理，不断提高社保经办运行质量和服务水平，使各项工作扎实有序开展，确保我省离退休人员养老金等各项待遇每月按时足额发放。我省#年6月底按照定额调整加挂钩调整方式全面落实了基本养老金的调待工作，覆盖范围为机关事业单位#年12月31日前已按规定办理退休手续并按月领取基本养老金的.退休人员。

（三）绩效指标完成情况分析。

1. 产出指标完成情况分析。

（1）质量指标

退休人员基本养老金按时发放率。#年我省机关事业单位养老保险按每月15日前及时发放养老金，待遇及时发放率100%，实现老有所养。

退休人员基本养老金足额发放率。#年我省机关事业单位退休人数万人，共计发放退休金亿元，待遇足额发放率100%。

（2）成本指标

按照国家规定调整养老金待遇水平。根据国家统一部署，经省政府同意并报人社部、财政部批准，6月10日，江西省人力资源和社会保障厅、江西省财政厅下发了《关于江西省#年调整退休人员基本养老金的通知》（赣人社发〔#〕8号），明确了我省调整退休人员基本养老金的实施范围、调整办法和水平，并提出了具体要求。6月底，全省已参保的机关事业单位退休人员调增的基本养老金（含从#年1月起补发的资金）均已发放到位，有效的保障和改善了民生。

三、绩效自评结果拟应用和公开情况

通过对机关事业单位基本养老保险转移支付项目进行绩效考核，考核资金支出效率和综合绩效，本次绩效评价结果将为加强资金管理、完善相关制度建设、机关事业单位基本养老保险专项资金预算安排提供依据。我厅将根据此项绩效评

价结果，及时总结管理经验，完善管理办法，提高管理水平和资金使用效率。

年度绩效考核自评报告 7

一、绩效目标分解下达情况

我局#年收到撤并建制村畅通工程车购税补助资金万元，北川县地震遗址博物馆连接公路车购税补助 5291 万元。

二、项目自评步骤及方法

我局采取项目支出绩效自评和其他评价相结合方式，结合评价内容，做到有计划、有安排，扎实开展本次自评工作。按照上级下达的项目支出绩效评价指标体系，针对申报内容、实施情况、资金支付、财务管理、经济效益、社会效益等评价内容作出自我评价，听取相关建议意见，做好自评工作。

三、项目资金申报及使用情况

（一）资金下达

#年共下达中央车购税补助资金计划万元，其中：撤并建制村畅通工程车购税补助资金万，北川县地震遗址博物馆连接公路车购税补助 5291 万元。

（二）资金到位

截至目前，补助资金已全额到位，到位率 100%。

（三）资金使用

（1）撤并建制村畅通工程车购税补助资金万元已全部实现支付，支付率达 100%。

（2）北川县地震遗址博物馆连接公路车购税补助 5291 万元已按工程进度实现支付 2720 万元，支付率达 51%。

资金使用财务管理严格按照《预算法》执行，财务管理制度健全，并严格执行财务管理制度，账务处理及时，核算规范。

四、项目实施及管理情况

（一）项目组织及实施流程

以上项目由乡镇人民政府和业主单位组织实施，我局督导其按照建设基本程序做好勘察设计、招标、施工、监理、工程审计、竣工验收及资金管理等工作。一是实行工程招投标制，做到公开、公平、公正、择优。二是实行工程监理制，

监理人员和业主现场负责人员参与现场管理。三是实行合同管理制,工程的设计、施工、监理等都依法订立合同,明确质量要求和违约责任。

(二) 项目管理情况

项目业主严格执行基本建设程序,严格招投标程序,及时规范公开项目相关信息。

(三) 项目监管情况

一是严格督导业主单位按照基本建设程序开展项目工作。

二是强化信息公开,施工单位和监理单位的选择根据相关规定采用公开招标或政府采购,以此确保工程建设顺利开展和质量安全等到保障。

五、项目绩效情况

(一) 项目完成情况

(1) 撤并建制村畅通工程项目已全部完工,工程款项按规兑付。

(2) 北川县地震遗址博物馆连接公路建设截止#年12月底已基本完工。

(二) 项目效益情况

撤并建制村畅通工程项目已全部完成,极大改善了农村公路交通设施,为我县农村经济发展和乡村振兴产业发展起到了一定的`带动,对我县脱贫攻坚成果巩固起到了保障作用。省道公路建设因投资大,建设期长,正在按既定工期进行安全设施及预埋管线扫尾工作。

六、评价结论及建议

以上项目的实施,使我县交通基础设施得到了明显提升,缓解了全县群众出行和农产品运输困难,促进了我县经济发展,巩固了脱贫攻坚成果。

七、相关建议

加强对编制预算绩效目标设置的科学性、合理性,加大对绩效项目的管理力度,实施进度跟踪,合理支出预算资金,提升项目建设的经济效益和社会效益。

年度绩效考核自评报告 8

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,腰新乡党委于今年三月份制定并印发了《腰新乡机关干部业绩考核办法》。腰新乡结合实际,全面组织实施绩效考核

工作，并取得了明显成效，现将这一年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，#年1月至3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，#年12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程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，#年2月20日召开动员大会，全面部署绩效改革目的、意义和改革对象、改革内容。#年2月25日制定了《腰新乡机关干部绩效考核办法》（讨论稿），2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#年3月2日起实施。

（四）全面组织实施

#年3月2日起，乡党委、政府按照职工通过的《腰新乡机关干部业绩考核办法》，首先明确岗位职责，由职工自愿报名、组织考核、群众评议的方式来决定各自的岗位，做到人人有岗位，人人有职责。

二、下一步工作计划和建议

工作计划一方面是完善绩效考核工作日常监督检查；另一方面是加强痕迹管理。

年度绩效考核自评报告 9

一、绩效考核原则

1、“四公原则”：即“公正、公开、公平、公道”，执行公正，过程公开，评价公平，实施公道，考核应就事论事而不可将与工作无关的因素带入考核工作。

2、客观性原则：用事实说话，切忌主观臆断，缺乏事实依据。

3、反馈原则：考核者在对被考核者进行绩效考核的过程中，需要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。三天一沟通，七天一反馈，一月一激励，一年一兑现。

4、时效性原则：绩效考核是对考核期内工作成果的综合评价，不应将本考核期之前的行为强加于本次的考核结果中，也不能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。

5、结果导向原则：突出业绩，强调以绩效结果为依据，同时兼顾能力或者关键行为以及个人表率作用对员工和团队的价值贡献。

二、绩效考核人员范围

1、集团公司本部部门经理、副经理及员工。

2、事业部副总经理、部门经理、副经理及部门员工。

3、各分子公司经理、副经理、职能部门负责人及管理人员。

4、参控股企业外派人员。

三、绩效考核周期

1、月度督察、半年考核：各岗位的工作目标任务的完成情况，根据年初确定的目标责任及月度的工作计划，每月督察，半年考核。上半年考核时间为7月1日—15日，下半年考核时间为次年1月1日—15日。

2、考核期如果由于特殊原因需要延后的，考评委员会有权将考核时间顺延。

四、绩效考核机构

成立亿利资源集团公司考评委员会。

主任：执行总裁

副主任：运营总监

秘书长：人力资源部经理

成员：副总裁、总监、各部门经理

各事业部、分子公司成立由一把手任主任的考评委员会

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/696150134001010050>