# 最新绩效自我评价(模板14篇)

作者：风景如画 更新时间：2024-03-15

*无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。绩效自我评价篇一工作以来，在领导*

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**绩效自我评价篇一**

工作以来，在领导的关心、关怀和支持下，在广大同事的全力帮助下、无私指导下，自己兢兢业业，尽心尽职，做出了一定的成绩：

（1）销售员应具有的素质：积极，自信，大胆，沟通力强。专业的产品知识、谈话技巧、商务礼仪。在面试方面首先就要给面试官体现你的自信度，然后你的说话能力，语言组织能力，你的声音，灵活度。销售往往是从拒绝开始，客户拒绝是家常便饭，也是你积累经验的好助手。可以说销售这个行业确实是一个难做的行业。

你可以去网上查些关于销售技巧，电话销售技巧，面谈销售技巧，销售心理问题，个人销售管理，商务礼仪等。也可以买些相关的书籍。

（2）销售工作，首先你准备好，你将会遇到很多波折。其次是压力。你要有承受压力的这种能力，其次你必须是一个乐观的人。我觉得并不是所有的人都适合做销售，否则效果会适得其反，浪费了你的时间。

**绩效自我评价篇二**

这一年，在各级主管及同仁的指导与帮助下，我感觉自己成长很快。自身技能不断提高的同时，也自知电极设计需要学习的还很多。

现将年终总结归纳如下：

1.积极主动完成主管排配的工作任务，并且每天的有效工时达98。8%以上。

2.本年度工作细致，365天无异常。

3.参与组内品检工作，帮助本组同仁解决设计中的问题，品检ng电极比例仅为0。1%。

4.培训并指导新人工作，帮助新人了解电极设计规范，掌握电极设计流程，使新人更快投入工作状态。

5.多次排除重大安全隐患，有效避免异常发生。

6.积极与现场沟通，优化设计及加工方案，减少不必要的工时，有效地提高了设计及加工效率。

7.年度考勤零异常，零迟到，零早退，零请假。

8.更新/制作电极设计文案教材，便于信息及时共享

9.制作视频课件便于信息直观传播。

10.撰写技术通报，服务团队，共同提高。

**绩效自我评价篇三**

我是xx，到xx公司上班已经有两年了，在过去的两年里，有成功、有失败、有欢乐、也有苦恼，在公司领导的关怀与指导下，在各位同事的鼎力支持和帮助下，我的工作能力有了很大的提高，现将两年来的工作做一个自我评价。

1、努力学习，不断提高业务能力，在工作中，认真学习业务知识，不断积累经验，积极参加学习培训，不断充实自己;遵章守纪，两年来，自己在工作中做到不怕苦，不怕累，学习优秀员工的方法，认真完成了本岗位各项工作任务;团结同事，共同努力，同事关系融洽，团结友爱，互帮互助，互相尊重;由于自己工作经验不足，在工作中缺乏处理用户投诉的实践经验，服务工作做得不够细致，这是我以后努力的方向。

2、本人自进入本公司工作以来，在各位同事的关怀帮助下，通过个人的努力和工作相关经验的.积累，知识不断拓宽，业务工作能力取得了极大进步。

3、回顾过去的两年，我认真学习营业的培训，积极参加岗位培训，全心全意，以礼待人，热情服务，耐心解答问题，为客户提供优质服务，并在不断的实践中提高自身素质和业务水平，成长为一名合格的营业员。

在以后的工作与生活中，我相信通过我的努力，我一定会成长为一名优秀员工，争取成为别人学习的榜样，为公司作出贡献。

**绩效自我评价篇四**

这一年，在各级主管及同仁的指导与帮助下，我感觉自己成长很快。自身技能不断提高的同时，也自知电极设计需要学习的还很多。

2.本年度工作细致，365天无异常。

3.参与组内品检工作，帮助本组同仁解决设计中的问题，品检ng电极比例仅为0.1%。

4.培训并指导新人工作，帮助新人了解电极设计规范，掌握电极设计流程，使新人更快投入工作状态。

5.多次排除重大安全隐患，有效避免异常发生。

6.积极与现场沟通，优化设计及加工方案，减少不必要的工时，有效地提高了设计及加工效率。

7.年度考勤零异常，零迟到，零早退，零请假。

8.更新/制作电极设计文案教材，便于信息及时共享

9.制作视频课件便于信息直观传播。

10.撰写技术通报，服务团队，共同提高。

**绩效自我评价篇五**

过去的五个月中，在工程服务部领导的带领下，经过了和同事的共同奋斗，经过了自己的积极努力，做了以下工作。

我非常热爱本职工作，能够严以律己，遵守工程部的各项制度，保持对工作负责的工作态度,谦逊学习，积极进取，不断提高自己的技术水平，力争把领导分配的每一项任务做的最好。

在金立永磁安装实战的工作中，通过对设备各管路接口、整流柜和控制柜接线放线的安装，加深了我对设备工艺流程和线路供配电的理解。也培养了我看懂电器接线原理图、管路连接安装图纸的能力。同时也学习到了设备零配件认知的技巧。安装过程的每个环节都做到了仔细认真。发现碱液过滤器安装错误及时提出并正确安装。虽然指导工作顺利的完成，但是通过工作发现了在控制柜里plc型号配置和配件详细名称、功能作用的理解不够深刻。今后重点看些技术图纸，工作时间之余到物资保障部认知配件。不懂的问题及时向同事和领导请教。

在车间对沙特设备试验调试时，对电厂cndq-10制氢设备的开机顺序，pid参数设定，都有了一定的了解。同时也对整流的工作原理由浅入深的理解。试车之前确定直通气缸是90度，三通180度。直通球阀调制关闭状态。乔丹的气动薄膜调节阀应对其做初始化调整，调试过程中像设备达不到系统压力，实际液位与上位机不符，电泵损坏故障时有发生，应根据实际情况正确地排查。

下月重点放在调试阶段的学习。培养自己查找故障的能力。将现场发现的问题反馈给领导，多请教。在以后的工作中弥补不足，发奋把工作做的更好。

**绩效自我评价篇六**

个人的工作会有人给自己评价，但自己学会对自己的工作绩效方面写下自己的

自我评价

，这样才可以不断进步。下面是本站小编为大家带来工作个人自我评价，相信对你会有帮助的。

在过去的三个月中，在技术服务部领导的带领下，经过了和同事的共同奋斗，经过了自己的积极努力，做了以下工作。

一. 工作态度，思想工作。

我非常热爱本职工作，能够严以律己，遵守部门的各项制度，保持对工作负责的工作态度,谦逊学习，积极进取，不断提高自己的技术水平，力争把领导分配的每一项任务做的最好。

二.进行设备维护工作。

在气象局集成项目安装实战的工作中，通过对设备各线路、机架和设备安装，加深了我对设备安装和调测的理解。也培养了我独立施工的能力。安装过程的每个环节都做到了仔细认真。发现了网路不通并及时提出并独立完成调测。虽然期间遇到了不少问题，但均能独立解决。

三、学习工作。

在工作之余，我还积极学习团队协作知识，以及应人力资源部要求的《执行力》相关材料，并积极将执行力落到实处，把每一件事情都会落实到位，当然了，这里我也有自己的诀窍，就是手机上装了个idodo待办的软件，可以督促自己完成每一项工作，这个经验我也和其他同事做了分享，毕竟，我们这一行的工作非常琐碎，全记下不容易。工具不是重点，重点是执行力的培养。

下月重点放在实操练习的学习。培养自己查找故障的能力。将现场发现的问题反馈给领导，多请教。在以后的工作中弥补不足，发奋把工作做的更好。

在过去的五个月中，在工程服务部领导的带领下，经过了和同事的共同奋斗，经过了自己的积极努力，做了以下工作。

一. 工作态度，思想工作。

我非常热爱本职工作，能够严以律己，遵守工程部的各项制度，保持对工作负责的工作态度,谦逊学习，积极进取，不断提高自己的技术水平，力争把领导分配的每一项任务做的最好。

二. 指导安装工作。

在金立永磁安装实战的工作中，通过对设备各管路接口、整流柜和控制柜接线放线的安装，加深了我对设备工艺流程和线路供配电的理解。也培养了我看懂电器接线原理图、管路连接安装图纸的能力。同时也学习到了设备零配件认知的技巧。安装过程的每个环节都做到了仔细认真。发现碱液过滤器安装错误及时提出并正确安装。虽然指导工作顺利的完成，但是通过工作发现了在控制柜里plc型号配置和配件详细名称、功能作用的理解不够深刻。今后重点看些技术图纸，工作时间之余到物资保障部认知配件。不懂的问题及时向同事和领导请教。

三、设备试验调试工作。

在车间对沙特设备试验调试时，对电厂cndq-10制氢设备的开机顺序，pid参数设定，都有了一定的了解。同时也对整流的工作原理由浅入深的理解。试车之前确定直通气缸是90度，三通180度。直通球阀调制关闭状态。乔丹的气动薄膜调节阀应对其做初始化调整，调试过程中像设备达不到系统压力，实际液位与上位机不符，电泵损坏故障时有发生，应根据实际情况正确地排查。

四、今后的工作方向。

下月重点放在调试阶段的学习。培养自己查找故障的能力。将现场发现的问题反馈给领导，多请教。在以后的工作中弥补不足，发奋把工作做的更好。

共

2

页，当前第

1

页

1

2

-->[\_TAG\_h3]绩效自我评价篇七

在许多企业的绩效考核中，都有一个“员工自评”环节，也就是员工先对自己在考核期内的表现打分，然后再提交给直接上级进行调整，最后得出该员工的绩效分数。

在使用直接上级考核的绩效体系中，员工自评的目的无非两种:

1，可量化指标最快捷的数据来源;

2，体现员工在绩效考核中的参与度;但是，如果考核者对员工自评没有清醒认识的话，就会导致考核结果出现重大的偏差，甚至失效。

第一，每个人的性格不同，自评尺度上就有很大差异。

比如，有些员工自信，对自己的评价偏高，有些人自卑，对自己的评价就偏低。

再者，一些人追求完美，对自己要求严格，另一些人得过且过，这两类人给自己打分的尺度肯定也不同。

还有，一些老员工对公司以及同事的认识很清晰，打分的时候游刃有余，而新员工则不清楚其他人的水深水浅，给自己打分的时候也没有太多参照可言。

第二，心理学研究表明，多数人都是过度自信的。

《别作正常的傻瓜》这本书里的一个例子提到，我们经常听到很多人说自己“不上相”，也就是说照出来的相片没有本人好看。

可实际上，相片是我们外貌的客观反映，而我们每个人在照镜子的时候，才会特地的(也可能是无意识或者习惯性的)去选择最佳角度，也就是说多了一层主观因素在里面，这就导致我们在镜子里看起来比照片里好看了。

那么实际上，员工自评环节就提供了这样一面“镜子”给我们爱美的员工去照，这里面所产生的误差也是不言而喻的。

第三，员工自评的分数，确实会对考核者打分产生很大的影响。

有过“砍价”经验的人都知道，如果你看见地摊上的一个包，心里觉得大概价值100块，但是张口问价，老板说500的时候，如果你真的还想要这个包，大多数人也只敢往300或者400块去砍了。

这就是所谓的“锚定效应”，谈判学里面“率先出价，在不激怒对方的情况下，越高越好”说的就是这个意思，因为率先出价会极大地掌握主动，使对方的心理预期产生很大变化。

员工自评实际上就给了被考核者一个率先出价的机会，而考核者无论是碍于面子还是其他的.考虑，都很可能受到这个“报价”的影响，从而使考核结果产生误差。

我们在人力资源的实际工作中，也确实发现了这种现象，某公司几个部门员工的绩效考核得分竟无一例外的不低于其自评的分数。

基于上面的分析，我们会发现，部门领导得到的自评分数参杂了过多的主观因素，以至于无法通过技术手段过滤掉，而且这个分数又会对考核者造成很大影响;大部分过于自信的员工得了高分，而有时候由于强制分布的需要，那些对自己要求严格，打分偏低的员工反倒成了牺牲品，因为自己给自己打分低，最后的得分也很难被领导提上来。

而在考核指标中无法量化的成份比较多，或者部门中不同员工分属于不同工作岗位、缺乏统一衡量标准的时候，这种情况尤其严重。

而对不可量化的主观评价类指标，则由考核者直接打分，根本不给员工自评从而在这个环节出现误差)的机会。

我们知道，绩效考核在人力资源工作中是一项浩大的工程，实施的成本最高，企业应当抓住主要矛盾，循序渐进，而在初级阶段，更不能为形式所困。

因此正略钧策在为一些企业初步搭建绩效管理体系时，干脆就取消了自评环节，从而避免了该环节误差的出现，也在一定程度上降低了考核的工作量和复杂程度，为下一步的顺利推行做好了准备。

当然，前面说的主要是企业处于绩效管理初级阶段的情况。

对自身的评价也较为客观;第三，部门领导普遍对下级有着清醒的认识和独立的判断;我们就可以认为企业进入高级阶段了。

此时再开展真正的员工自评，就会进一步调动员工的积极性和对绩效的重视程度，从而形成绩效管理的良性循环。

综上所述，员工自评最核心的问题，不是如何搞好的问题，而是何时该搞、何时不该搞的问题。

分清企业绩效管理的发展阶段，并选择每个阶段应当解决的关键点，不为形式所困，才会达到事半功倍的效果。

从绩效管理的初级阶段到高级阶段，每个企业都有很长的路要走，而这个过程是不可能一蹴而就的。

一、 考核目的

为了进一步完善公司分配管理制度，强化公司员工的责任意识与成果意识，并运用该评价的方式，指导、帮助、约束和激励广大员工，真正实现收入靠贡献的分配原则。

二、 适用范围

本办法适用于与公司签订劳动合同的所有员工。

控股、参股公司下属企业、下属关联企业或公司参照执行。

三、 考核依据及内容

公司工资管理委员会负责监督管理，各部门可以结合单位具体情况制定相应的考核细则并实施。

执行、决策、应变能力及廉洁奉公、团结互助，责任心等要素上，实行量化考核。

对工程技术人员按技术项目，以技术的领先程度、难易程度、完成时间、完成制裁 等因素，核定工作量，制定出易于操作的量化标准，量化分值，实行考核。

对基本生产人员的量化考核，以每个岗位的工时定额、质量、物耗、安全、劳动纪律等为主要依据，结合考核要素，实行量化考核。

对辅助生产人员的量化考核，以工作任务、质量、物耗、安全、劳动纪律等为主要依据，结合考核要素，实行量化考核。

对服务人员的量化考核，以岗位工作目标和责任为主要依据，在工作任务、质量、廉洁奉公、团结互助，责任心等方面，结合考核要素，实行量化考核。

实施员工的考核必须怀本人所从事的岗位相对应，严禁员工拿岗位的报酬而从事低岗位的工作，凡发现此违章行为将对部门和员工进行处罚。

四、 考核管理

(一)个人月度业绩综合考核

1. 月度考核根据考核者当月工作计划完成情况、工作质量、工作态度、工作协作等四个方面、十六个考核要素等因素综合评分，考核指标应尽可能合理量化，易于操作，考核力求客观、真实、公正、公开。

2. 个人考核由所在单位(部门)自行组织，考核结果上报公司人事劳动部，确定认后，在单位(部门)张榜公布。

3. 当个人考核得分小于50分时，m3=0，即岗位业绩工资为零。

4. 岗位业绩工资按月发放，由单位(部门)根据个人考核结果进行二次分配，余额作为单位(部门)奖励基金。

5. 考核基本生产工人时，如果当月完成工时数超过定额部分，可由各单位(部门)制定相应的奖励条例。

(二)单位(部门)月度综合考核

1. 单位(部位)月度综合考核由公司综合管理部责成有关部门制定具体考核细则并负责实施。

2. 分厂管理项目综合考核分数满分为100分，其中生产管理40分，成本管理30分，质量管理15分，质量控制15分。

3. 部室管理项目综合考核分数满分为100分。

其中分厂对相关工作作风考核20分，管理费用30分，工作效率20分，质量体系(工作质量)30分。

4. 考核结查由综合管理部负责评审确认，金额由人事劳动部负责计算，财务部负责发放。

5. 当单位(部门)综合考核分数小于60分时，n2=0，即单位所有人员的岗位业绩工资为零。

五、 考核及调薪管理

(一)员工实行考核晋档制度，每年调整一次，考核方式与考核标准见《公司员工年度考核制度》。

(二)根据岗位靠竞争、收入靠贡献的原则，实行考核晋级、降级制度和末尾淘汰制度。

(三)本年度年终考核成绩为“优”的员工，可在本岗位上晋升一档工资。

(四)连续两年考核成绩为“良”的员工，可在本岗位上晋升 一档工资。

(五)连续两年考核成绩为“中”或本年底年终考核成绩为“差“的员工，在本岗位降低一档工资。

(六)对于已达到岗位最高档次工资的员工，年度考核时不再晋档。

(七)本年度年终考核成绩为“差”并进入末尾淘汰的员工，按公司的有关规定执行。

所谓的工作表现，即是指员工在工作中的工作成果展现，客户是否对你的服务满意，领导是否对你的工作认可等。

如何写工作自我鉴定，以下资料为工作表现自我鉴定的范文，仅供参考。

工作自我鉴定范文:年后的两个月，我承认我与客户之间的沟通少了一些，一方面因为市场的持续冷淡。

我了解大家的心情，虽然在下跌的过程中从未间断的给大家做出提醒，但是收效甚微，好多人都是抱着07年持股才能挣钱的心态坚守到了现在，换来的却是市值拦腰斩半的惨痛代价。

另一方面，我一直在有条不紊的进行着营销团队的管理工作。

首先，从08年的2月18日开始的有奖开户活动告一段落，这一次的活动依然是公司统一在全国范围内开展的，而且营业部还制定了对营销团队开发客户的奖励方案，对银行网点银行员工介绍客户的奖励方案。

我首先的工作就是统技所有的数据。

在这次活动中，截止到5月1日，所有营销代表8名开户数共计199户，其中有效户100户，入金量472，7829元，在统计完每一个营销代表所开发客户的情况后，与经理核对，我又将银行员工介绍的客户挑选出来，按户进行现金奖励。

其中，奖励的发放工作已经和经理共同发放完毕。

因为客户经理的离职，我去了农行进行驻点工作。

在那里，我也深深的体会到了一名营销代表的内心感受。

其实营销就是一种沟通，沟通的方式，沟通的时宜都需要自己去把握。

尽量将客户对自己的反感程度降至最低，这样才能把握机会，让他乐意接受我们的产品。

然而大家在沟通上或许表现的并不是很到位，有自尊心方面的原因，有性格上面的局限，有节奏上把握的不准，所以很多人并没有去有效的沟通，可能与之交流的仅仅只是一张无声的宣传单。

有了这次的经历，再有自己的思索，因而也在后来交行的驻点工作中切实用到了。

服务部新入一名营销代表，培训工作开始了。

-->[\_TAG\_h3]绩效自我评价篇八

工作后，总学会许多与人交往的能力，综合的办事能力等。一个阶段给自己一个工作自我鉴定，会发现收获很多，也有许多要改正的地方。以下是一篇工作中的自我鉴定资料，仅供参考。

岁月如梭，转眼一年的实习期即将结束。在领导的关心支持下，在同事的热心帮助下，通过自身的不断努力，我很快适应了环境，适应了新的工作岗位，回首翘望，有优点可待继承发扬，还有不足需学习改进。

思想方面，政治立场坚定，热爱祖国，拥护党的各项方针政策。与时俱进，开拓创新，认真学习“三个代表”的思想及“八荣八耻”的内容，领悟“”精神，还通过报纸，电脑关注国内外形势及有关政治动向。使自己的政治、思想水平有了很大的提高。

在学习方面，严格要求自己，凭着对个人目标和知识的强烈追求，牢固地掌握了一些专业知识。随着技术的更新，工艺流程的不断完善，要求我们不断加强自身能力建设。我抱着不断进取的求知信念，从没有放弃学习理论知识和业务知识。在提高专业知识的同时也努力提高自身的素质修养。我还利用工作之余时间，报考了全国成人高成，参加函授学习。在学习和掌握选矿专业理论知识和应用技能的同时，还注意各方面知识的拓展延伸，为成为一名优秀的技术人员而不懈奋斗。

在工作中，我严格遵守厂纪厂规，认真履行自动化控制室一名操作人员的职责。尊敬领导，团结同事。不迟到，不早退，不矿工。蹋实工作，努力做到操作规范化，技能熟练化、基础设施清洁维护经常化。将理论与实践相结合，并做到理论学习有计划、有重点，实践操作有措施，有记录。工作期间始终以“热心、细心”为准则，联系现场实际勤观察，勤思考，勤学习。工作实践让我的业务不断增长，工作能力和思想认识都有了很大提高。

我的生活准则是：认认真真做人，蹋蹋实实工作。为人真诚热情，乐于助人。坚持着自我反身且努力完善自己人格的意念，时刻以品德至上来要求自己，一贯奉行严于律已的信信条并切实遵行它。积极参加单位组织的各项活动，在“爱我百花”职工风彩演讲大赛中，取得了良好成绩。不但丰富了自己的阅历，还锻炼了自己能力!

当然，我还有很多不足之处，说话做事粗枝大叶。与人交流沟通有待进一步完善。我喜欢自己的专业和工作，所以有信心改进不良习惯。

一年实习工作的磨练，培养了我良好的工作作风和埋头苦干的求实精神，树立了强烈的责任心，高度的责任感和团队精神。生产实践让我学会脱离浮躁和不切实际，心理上更加成熟坚定。为走向工作岗位做好充分准备，在今后的工作中，我将继承和发扬自己的优势，学习改进不足。适应企业发展要求，努力把自己的工作做得更好。

**绩效自我评价篇九**

时间在幼儿的成长中过去了，对于我个人，要学习的东西、知识还有很多，无论是教育还是保育，都是我学习的目标。要把好的方面坚持住，不够的地方像别人学习，把别人身上的精华吸取过来 ，使自己成为德育、教育、保育都合格的教师。

我在幼儿园工作也快有一年的时间，与班上的老师、小朋友相处得非常友好，只是在我的工作中还是有很多的不足的地方，需要进一步改进，同时也非常感谢老师在我的工作中对我的帮助，也感谢这一年来领导对我的关心与支持，使我在工作中不断的完善自己。

有些家长过分溺爱，娇惯孩子，使孩子从小形成了以自我为中心的习惯，要帮助孩子矫治这些坏习惯并不难，关键是我们要多一点的爱心和耐心，首先把小朋友当作自己的朋友一样，平等相处，自觉地爱护弱小同伴，知道什么是谦让，什么是同情。

其实，我们在日常生活中多表扬，与鼓励也可以促进幼儿良好行为习惯的培养，孩子的自信心来源于大人不断的激励和表扬，从而强化良好行为习惯的养成，对小朋友明确不良的危害，从而改掉不良习惯。

比如，我们班上有几个小朋友特挑食，偏食的坏习惯，还有个别的幼儿一开始吃饭就不专心，东张西望，边吃边说的，吃得很慢，在这种情况下，我与老师首先就是提醒他们，进偏食的危害性，如果缺少就会影响身体的正常发育和健康，容易患各种疾病，还打比方告诉小朋友，多吃青菜与肉类可以让小朋友长得高，吃水果可以让小朋友越长越漂亮，简单的比方小朋友易懂，易明白这些道理。

凡对孩子不吃的食物，我们在日常生活中千万不要责骂孩子，逼着他们吃，可以定一下一条规矩“你们必须把每个菜都尝一遍，假如不喜欢的，就不必再吃了。”看些老师对十分挑食的孩子成功地用了“吃三口”的办法，当然要注意老师千万不要强逼小朋友，使小朋友吃到作呕的地步，这样对幼儿的生长不利，经过劝导能少量进食的小朋友，我与老师都会在第一时间表扬他们的进步，或者调动幼儿的内在因素，激发他们的上进心，让小朋友自觉遵守纪律，我首先会对小朋友要求“看班上哪些小朋友吃饭吃得又快又好，吃饭时不说话，不挑食，他们就会得到奖励，吃得又快又好的小朋友，每天可以到我这里领一块小贴纸，看这些小贴纸很漂亮的，我希望每个小朋友都争取到贴纸，先声明我是讲吃饭吃得快的小朋友才能有奖励。”这样以后吃得很慢的挑食的小朋友等一些坏习惯慢慢有所改变，这种情况不能急，只能慢慢坚持下去，就会把不良的习惯纠正过来。

比如：我们大班的小朋友要求他们自己叠被子，整理床铺有小朋友不是不会叠被子，而是偷懒随便叠一下就完事了，叠得不够整齐，放得不够好，在这时候我就会明确要求小朋友叠好，放好，首先我会示范，一次怎样叠好被子怎样放好被子，反复教他们，使小朋友明白自己的事情自己做，让小朋友养成良好的生活习惯。

小朋友的自控能力较差，往往从细小的过程中，慢慢地养成不良习惯，在日常生活中常常发生这些事情，有些小朋友比较自私，容易发脾气，自己爱玩的东西老与人争抢，发现时要及时给予纠正，并对此教育小朋友要讲文明，懂礼貌，同伴之间要互相谦让，争做好孩子。

在我们班上就经常遇到这样的事情，常因为玩具闹别扭，就在上个星期的早上黄星某小朋友跑来跟我说：“常姨，你去帮我说一声，黄丹某吧，他不要我玩哪个汽车玩具。”等他们说完了各自的理由，我就劝说他们，要团结友爱，他们俩都喜欢这个汽车玩具对吧，看谁争当做好孩子，能不能你们俩各自谦让一下，你们平时不是好朋友吗?有好的东西要一起玩，这样好不好，先让黄星某玩一会儿，再给你玩好吗?他们俩都点头同意了，还有个别自私的小朋友，自带玩具不让别的小朋友碰，我就开导他，小朋友要懂礼貌，不可以那么自私，这一次让他玩了你的玩具，下一次他有好玩的玩具，到时候也叫你一起玩，你说好不好?一般经过劝导的小朋友都会开开心心的一起玩，也会互相谦让的。

总之在幼儿一日生活的各个环节中，我们与老师都会严格要求自己，要求幼儿，比如睡觉的时候，我们会提醒小朋友要安静，不要防碍别人等，比如看到小朋友在周一早上回园时见到老师，阿姨也不打招呼，我们就会提醒他，你怎么见到老师阿姨不问好，这样是没有礼貌的，比如晚上带小朋友出散步时，我会提醒班上的小朋友，见到弟弟、妹妹走过来了，你们是大哥哥、大姐姐了，要向弟弟、妹妹、老师、阿姨问好，并且要让路，让弟弟妹妹先走过，要让他们自觉地爱护弱小同伴，只要稍微提醒一下，他们都会做得很好的。

**绩效自我评价篇十**

对照年初领导班子绩效考核工作目标计划书的内容，现将本人20xx年度目标任务完成情况报告如下，敬请审查，绩效考核自我评价。

1、完成了上级交办的各项中心工作任务。今年上级安排的中心工作任务较多，涉及到我的主要是两项，一项是基层组织“五个基本建设”和“创先争优”活动，一项是民主评议政风行风活动。这两项工作，局党委都安排了得力的主管领导，我的角色主要是参与协管。拿“五个基本建设”和“创先争优”工作来说，这是今年党建工作的一个重大主题，面对任务重、活动多、要求高的压力，我主要是参与了一系列的跟踪督办活动。

比如，今年6月和12月，我们就开展了两次全面督办，推动了这一工作的开展和深入，也为荆州市的检查验收做好了必要准备，顺利通过了荆州市的检查验收。再说民主评议政风行风工作，我的职责主要是牵头宣传教育小组。整个活动期间，我们开展了一些列的宣传教育活动，把全市卫生系统民主评议政风行风工作，搞得风生水起，有声有色。特别是公开承诺制的宣传、大型义诊活动的宣传、“双十佳”的评选宣传等等，在民主评议的关键时刻，起到了很好的舆论与导向作用。

2、完成了新农村建设工作目标。今年，卫生系统16个单位有对口支援村级组织的工作任务。作为分管领导，我主要担负方案制定、上传下达和检查督促等方面的工作。我们通过加强领导、落实培训，跟踪督办等途径，促进卫生系统16个农村工作队实现了“选好驻村人员、保证工作时间、认真办好实事、严守工作纪律”的工作要求，履行了“制定发展规划、发展特色经济、推动公共事业、加强组织建设、强化宣教培训”的工作职责。全系统共在16个联系村联系贫困户或党员“双带”示范户165户，现场办公33次，扶持现金和物质21万元，寻找发展项目30个。

1、完成了局直属单位工会经费拨缴任务。今年工会经费，一是任务增加了15%，二是一改半年或全年一解缴的惯例，推行了每月或季后15日内主动申报缴纳的办法。为此，我们积极做好9个局直属单位的协调与督办工作，按照市总工会的要求，不折不扣按时完成工会经费91918元。

2、推进本系统职工参与全市劳模评选活动。按照我市“两年一次”的劳模评选机制，今年正好是劳模评比表彰的年份。五一节前夕，我们通过广泛宣传、自下而上、工会审查、党委决定的办法，推荐市妇幼保健院的谭艳萍、市人民医院的陈健参评石首市劳动模范，推荐市人民医院的谢红花参评荆州市的先进工作者。由于我们公平公正，预审严格，推荐积极，材料齐全，三人顺利当选相应级别的劳模与先进。

3、组织本系统职工积极参加“5.1”节等节庆文艺汇演。和医政科一起，组织了“5.12”护士节的文艺汇演。推荐市人民医院的团体舞蹈节目“沙漠玫瑰”，参加石首市总工会5.1劳动节文艺汇演活动、荆州市“5.12”护士节的文艺汇演活动和荆州市总工会“荆江之声”职工文化艺术节的文艺演出活动。

4、组织本系统老干部积极参加重阳节活动。我们在坚持落实老干部的政治待遇和经济待遇的同时，还经常组织老干部开展健康有益的健身活动。特别是注意组织好一年一度的重阳节活动。重阳节那天，我们组织市直医疗单位的离退休老干部参加了全市的集体登山活动，为每个参加活动的市直医疗单位离退休老干部发放纪念物品，为局机关的离退休老干部首次增发过节费用，安排局机关离退休老干部集体座谈和聚餐，使离退休的老干部感受到了娘家般的温暖。

**绩效自我评价篇十一**

八月初我得到了一份超市临时促销员的工作，具体的工作就是为该著名品牌所属的一个营养品品牌做免费市场品尝试吃活动，让消费者感觉到这个产品值得他们往买，进步销售量。万事开头难，什么事都要有尝试，都要有开始，都要有经过，都要有失败。在经历了在超市的工作之后，明白了很多事情看起来简单，但实际上与我们的想象是有很大的差距的，不但要有细心，还要有策略，谋划。总之，任何事情都要考虑周全。

实习目的：之所以选择一个能在超市的工作有两个原因：

1、能够接触更多的人使自己的交际能力能更好一些!面对更多的各种各样的人，增加自己的阅历，由于在以后的学习工作中，需要有更多的体验，更多的经历。

先来先容一下工作环境，农工商超市它是一家大型超市。主要服务于周遍各区居民的日常生活需求，它的商场营销部分被分为好几个部分：副食食品科、饮料酒水科、生鲜食品科、衣饰杂货科、日常百货科、家用电器科等等。

转眼间2-x年已经过去了，我进入已经整整两年了，虽然中途曾离开过两个月，但我将珍惜我的选择——做一名合格的收银员。

没有因此而放弃过，特别是在我们一店，每次都会轮流着到后门上班，现在是冬天，我们所受的冷更是能够想象得到的。每次去后门上班，手、脚全部都冻肿了，夏天太阳直射着我们，但我并没有因此而放弃过坚持。“顾客就是上帝”的宗旨，在收银员这平凡的岗位上，肩上的担子却不轻：每天重复着相同的工作，还要对顾客解释他们所有的疑问，而且不管顾客说了多么刻薄的话，都必须学会忍耐，把所有的委屈压在心底。

在过去的工作中，我们总会遇到一些问题，比如商品标价与电脑不符时，我们应及时通知课组人员进行核实，并要请顾客耐心等待，还有就是一定要运用微笑服务，当你对顾客微笑时，不管顾客对我们有多么不满，此时他的心情一定会随之晴朗。微笑是最迷人的表情，一个微笑不费分文却给予甚多，懂得对生活微笑的人，将会拥有美丽的人生，当你微笑时世界也在对你微笑。再就是要讲究语言艺术：“温语慰心三冬暖，恶语伤人七月寒。”不要与顾客发生争执，不侮辱、挖苦、讽刺顾客。

以上就是我在工作中所感触最深的，希望自己以后能够在工作中努力做到这些。我相信，只要我们所有的员工齐心协力，明天会更加辉煌!

**绩效自我评价篇十二**

kpi（keep performance indication）

影响员工绩效表现的关键绩效指标。员工个人kpi的来源是部门年度工作目标。对部门年度目标进行分解时，可采用计分卡作为分解工具。从财务，顾客，内部流程层面，学习与成长四个层面对部门年度目标进行分解。根据各个指标和部门职责的相关性进行提取，形成部门的绩效指标库。员工个人kpi根据部门kpi拆解得来，尽量可能量化，不便量化之项目可采定性描述。

以电极设计为例，年终kpi量化指标如下： 年度自我评价总结

自评（以电极设计为例）

这一年，在各级主管及同仁的指导与帮助下，我感觉自己成长很快。自身技能不断提高的同时，也自知电极设计需要学习的还很多。

现将年终总结归纳如下：

1.积极主动完成主管排配的工作任务，并且每天的有效工时达98.8%以上。

2.本年度工作细致，365天无异常。

3.参与组内品检工作，帮助本组同仁解决设计中的问题，品检ng电极比例仅为0.1%。

4.培训并指导新人工作，帮助新人了解电极设计规范，掌握电极设计流程，使新人更快投入工作状态。

5.多次排除重大安全隐患，有效避免异常发生。

6.积极与现场沟通，优化设计及加工方案，减少不必要的工时，有效地提高了设计及加工效率。

7.年度考勤零异常，零迟到，零早退，零请假。 8.更新/制作电极设计文案教材，便于信息及时共享 9.制作视频课件便于信息直观传播。

10.撰写技术通报，服务团队，共同提高。 end

单位 年月安全生产绩效考核

月度自我评估报告 编号：

一、安全生产绩效自我评估

（一）安全生产目标指标及方案完成情况评估

安全生产目标指标及方案完成情况自我评估表

（二）专项安全生产工作完成情况评估

专项安全生产工作完成情况自我评估表

二、存在的问题及下一月度整改方案

存在的问题及整改方案一览表

（章）年 月 日

个人绩效考核登记表自我鉴定总结

个人绩效考核登记表自我鉴定总结

在2010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2010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，人行的反洗钱系统，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winxp系统。

机都安装了省行招标的pc cillen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。

8、13楼监控中心是一个新的业务部门，包含了大型显示墙，2700多个摄像头的监控，6台服务器，门禁系统等，各系统之间既有相关也相互独立，从开始施工的网络布线，到装修结束后的服务器调度，各个系统之间均能紧密跟进，使系统与系统之间能有条不紊在接要求完成验收。

9、改造七楼视频会议室，七楼之前的会议室包含着娱乐的功能，所以音响、线路非常凌乱，随时有可能是视频会议的故障隐患，为保证整个视频会议的质量，建议更换投影设备，与电工一起整理所有网络，理顺视频线、音频线，改造后，整个会议室视觉效果为之一新，无论是会议质量还是培训质量都大大提高。

10、做好世博会与第16届亚运会计算机安全工作，在这两个重大活动期间，本人能严格执行有关规定，监测网内病毒活动，做好计算机防病毒工作。加强敏感信息保护。严格执行上级监管部门和我行的各项保密制度和涉密信息处置流程，加强检查，预防由于管理或技术漏洞导致的信息泄露务，及时反馈问题，排除设备故障，营造良好的服务环境。

11、做好临时接待任务，经常有很多检查团来进行检查，为此要搭建临时电脑办公环境，在此情况下都会用最快速度满足检查团需要，提供足够的设备保证了网络与打印的要求。

重视，把分行系统维护做好。在新的一年里，我应紧跟行领导和科技部老总领导，再接再厉，戒骄戒躁，争取更好的成绩。

绩效考核工作总结范文

绩效考核工作是每一个公司的员工都要面对的，所以进行绩效考核工作总结就是一个对企业的发展有利的事情。很多企业的绩效考核指标不明确，所以就导致了无法对员工的具体工作业绩有一个明确的认知，这样不进行绩效考核工作总结的结果就是，不知道员工的工作效率如何，也不知道自己公司的目标有没有达成，甚至是不知道自己的目标是什么了。

绩效考核工作总结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:

绩效考核工作总结第一部分、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:

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。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。

**绩效自我评价篇十三**

这一年，在各级主管及同仁的指导与帮助下，我感觉自己成长很快。自身技能不断提高的同时，也自知电极设计需要学习的还很多。

现将年终总结归纳如下：

1.积极主动完成主管排配的工作任务，并且每天的\'有效工时达98.8%以上。

2.本年度工作细致，365天无异常。

3.参与组内品检工作，帮助本组同仁解决设计中的问题，品检ng电极比例仅为0.1%。

4.培训并指导新人工作，帮助新人了解电极设计规范，掌握电极设计流程，使新人更快投入工作状态。

5.多次排除重大安全隐患，有效避免异常发生。

6.积极与现场沟通，优化设计及加工方案，减少不必要的工时，有效地提高了设计及加工效率。

7.年度考勤零异常，零迟到，零早退，零请假。

8.更新/制作电极设计文案教材，便于信息及时共享

9.制作视频课件便于信息直观传播。

10.撰写技术通报，服务团队，共同提高。

文档为doc格式

-->

-->[\_TAG\_h3]绩效自我评价篇十四

本人参加工作以来，我认真学习并实践公司质量管理控制流程。经过坚持不懈的学习，工作能力有了一定的提高。特别是对于工程质量问题的管控与处理，都有明显的提高，有了一定的确定、分析能力。

为了更好的了解本职工作，我参加了“施工过程中容易出现的质量问题”的培训。会上认真的学习，会后仔细的研究，让自我深刻体会到工程质检员的重要性。为了能够胜任这份工作我认真的研究了工程图纸，并且仔细学习了与工程有关的施工技术规范。使自我在平时的工作中，能够及时、有效的做出判定。

在与部门其他同事的工作协调上，做到互帮互助、互相理解、互相学习。所有成绩的背后都有我们工程部全体工员的`共同努力和辛勤的汗水。我们不仅仅圆满的完成了工作任务，更增加了团队协作能力，为今后的顺利工作打下了坚实的基础。

虽然在工作中积极努力的完成了领导交给的工作。可是仍然有许多地方需要改善和完善，表现主要是：在工作中由于经验不足，对待一些问题的分析方法过于单纯，看待问题有时比较片面；在一些问题的处理上不够冷静、准确。在明年的工作中杜绝出现类似情景，更出色的完成自我的工作。

本文档由撇呆范文网网友分享上传，更多范文请访问 撇呆文档网 https://piedai.com