

2023年绩效会议应该开 绩效考核会议纪要 (通用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

绩效会议应该开篇一

20xx年1月15日上午，学院党委副书记、二级学院(教学部)绩效考核工作小组组长罗建华主持召开二级学院(教学部)绩效考核工作安排部署会议，现将主要事项纪要如下：

一、关于考核时间。考虑期末工作多，考核时间进行调整，原定于20xx年1月16日、1月19日、20日，现改为1月16日、17日、18日。

二、考核小组成员分组安排。本次二级学院(教学部)绩效考核分为教学、科技产业、学生工作、党建党风廉政思想政治与综治工作四个审核小组，具体分组如下：

(1)教学工作审核小组：施毅敏(组长)、何建雄、王丽娟、杨朗、叶正明(秘书)。

(2)科技产业工作审核小组：杨桂林(组长)、王青、姚正辉、张素贞、柳佳刚(秘书)。

(3)学生工作审核小组：陈健(组长)、张兴、刘文华(团委)、王金银、刘斌(秘书)。

(4)党建、党风廉政、思想政治与综治工作审核小组：黄红

卫(组长)、贺新华、肖中云、刘仁能、徐茜(秘书)。

三、几个事项的解释、确定

1、关于专业及学生人数加分。基于20xx年度二级学院(部)绩效考核总分实行的是1000分制□20xx年度二级学院(部)绩效考核总分实行的是100分制。专业及学生人数加分作如下调整：

(1)专业数以二个本科专业为基准，每增加一个本科专业，即在该院所得总分中加5分乘以系数0.1。(教学小组审核)

(2)学生人数以1000人为基数，1000人以下，该院所得总分不加不减，每超过500人，即在该院所得总分中加2分乘以系数0.1。(学生工作小组审核)

2、计分。本次考核计分由各审核小组负责计分并对计分负责。

3、关于“一票否决”。

(1)“重大安全责任事故”是指因二级学院(部)教育、管理不善而引发的重大安全责任事故。

(2)二级学院(部)工作人员(包括离岗但人事关系仍在所在院(部)的人员)违反计划生育政策受到县(区)级(含县级)以上人民政府及其相关职能部门处罚、处分。

(3)二级学院(部)工作人员不认真履行党风廉政建设责任制，违反廉洁自律规定受到党纪国法追究。这里的“党纪”处分是指到党内警告以上处分。

(4)二级学院(部)工作人员在从事教学和管理工作中发生严重违反法律和学校规章制度，造成工作、财产、人身等重大事故，给学校造成恶劣影响和重大损失。这里的“重大损失”是指10万元以上经济损失。

绩效会议应该开篇二

首先，我们要清楚什么是绩效管理。很多人认为绩效管理就是绩效考核，其实这是两个概念，绩效考核只是绩效管理的一个组成部分。如果只强调绩效考核而忽视了其他环节，意义是不大的。绩效管理是一个完整的绩效管理体系，是以实现企业最终目标为驱动力，以关键绩效指标和工作目标设定为载体，通过绩效管理的三个环节来实现对公司各层各类人员工作绩效的客观衡量、及时监督、有效指导、科学奖惩，从而调动全员积极性并发挥各岗位优势以提高公司绩效，实现企业的整体目标的管理体系。绩效管理的三个环节为：制定绩效计划及其衡量标准；进行日常和定期的绩效指导；最终评估、考核绩效并以此为基础确定被考核者的回报。

其次，为什么要进行绩效管理。在日常工作中，如果我们不进行绩效管理，就不能分辨出业绩较好与业绩较差的员工，从而磨灭了优秀员工的工作热情与进取心，也助长了部分人员懒惰心理。只有真正做好了绩效管理，才能够为科学合理的薪酬管理，人员升迁以及奖金分配等做好基础工作；也只有真正做好了绩效管理才会提高企业的执行力与竞争力。

2

么被考核者会把50%以上的精力都放到这个高权重项目上，而忽略了其他工作。当某项目的分数设置少于5分时，被考核者就不予重视、甚至完全忽视它，起不到考核的意义。

第五、如何确定关键绩效指标。一、上级贯彻什么，我们就考核什么；二、我们在管理中重视什么就考核什么。——这是如何确定关键绩效指标的最简洁的诠释。通过一个时间段，当我们认为贯彻的、重视的指标，被考核者都能掌握或者能达到目标时，我们需要重新设定关键业绩指标，去考核下一个阶段认为重要的或需要贯彻的关键业绩指标。从管理的角

度看，如果一个部门或一个公司的关键业绩指标相当长的时间都不调整的话，则应当认为这个考核指标是僵化的、管理是没有进步的，所以各级管理人员给下级制定的关键业绩指标应该是阶段性的、动态的，因为唯有如此才能够反过来推动管理和工艺不断改革进步。

3

从一般意义上来说，只要按照规范的作业程序去操作，结果应该就是正确的；反之，不按照这个操作程序规范作业，结果往往就是错误的。而这个操作的过程就是工作表现。在这个方面日企、台企做得比较好，他们认为把握好被考核者的主观能动性，工作质量、效果等等就有了保证。所以我们的下阶段绩效管理将引进工作表现的部分，希望得到大家的理解与支持，也希望达到我们预期的效果。

第七、考核数据、信息的收集。仅仅确定关键业绩指标是不够的，还要了解每一个被考核者每月的关键业绩指标、工作表现如何。肩负考核责任的上级要去关注这些考核指标在被考核下属身上的具体体现。要注重去收集每位被考核者的每天、每班次以及每个项目的数据、工作表现。这个原始记录正确与否、详细如何，至关重要，因为它是绩效考核正确与否的关键。如果考核者敷衍塞责或观察能力弱，没有详细收集记录这些关键业绩指标和员工日常工作表现，当月末进行绩效考核时，就难以对每位下属进行正确的考核，往往跟着感觉走，凭印象、推理来给下属打分，这样的考核是粗放的、甚至是错误的。员工难以认同，会造成相当的负面影响。

4

绩很差，有可能是被考核员工的自我评价出现重大误差；也可能是具有考核责任的上级对员工的评价出现重大偏差。当有公布考核结果的这个程序，就容易发现问题（包括徇私舞弊的行为）。当我们对这些问题有疑问、有困惑的时候，就

可以向具有考核责任的上级进行反馈、沟通。当沟通不畅或沟通不能达成相对一致意见时，员工可以越级反馈、沟通。绩效反馈是对被考核员工的负责，也是对肩负考核责任的上级的负责。

第九、绩效面谈。这个环节在以往的绩效考核中几乎是没有的或者是做得不到位的。在我们即将要进行的绩效管理中，我们把绩效面谈当成重点来抓。绩效面谈就是具有考核责任的上级在月末绩效考核完毕后，要跟那些绩效成绩不理想的员工（如d等员工）或业绩下滑严重的员工进行面谈。绩效面谈前，上级必须很慎重、做足功课，要选择没有外人打扰的环境进行沟通，沟通宜采取一对一的方式，上级认为重要的面谈也可让人力资源部相关人员参与进来。上级要顾及被考核员工的感受，使之感受到尊重与关怀，要把被考核员工绩效、表现不良之处一一加以深层次剖析，帮助员工找回自信、找到绩效改善的方法，并使之产生共鸣。切忌把绩效面谈变成简单的说教，甚至变成了批判会。

绩视而不见，大比例地评定为较差的c□d等，为了防止出现上述两种情况，需要引入强制比例分布的原则，即规定各个等级都有一定比例规定，原则上不允许有重大突破。如果某部门、某车间在某阶段成绩或表现特别优异，经过申请、批准，可以在考核等级方面有适当的突破，比如a□b等的比例有适当的提高等等。

第十一、绩效管理与薪酬、奖金分配与职务升迁的关系。绩效管理不仅决定着员工的考核奖金，还与薪酬和职务升迁有密切的关联。我们会在下阶段出台《员工升迁管理规定》，设定在过去12个月度考核中a等达10次，而未出现d等者，拟晋升不少于两级工资□a或b等累计6次以上晋升一级工资。在职务晋升方面，对于业绩、表现优秀的员工也给予相应的优先任用的规定等等。这样绩效管理就和薪酬、奖金分配及职务晋升紧密地联系起来，优秀员工就会在良性循环中脱颖而出

出。

于形式。第四方面是管理人员对被考核员工的关键业绩指标、工作表现了解甚少，难以着手考核。第五方面是原则性不够，具有考核责任的管理者怕得罪人。在此我们强调，考核者的原则性与考核能力是管理者的重要素质与能力之一，管理者切不可等闲视之。第六方面，上级部门必须对考核者的绩效管理起到正真的监管责任。每个上级对自己的下属的绩效管理都要给予足够的关注、纠正和指导。对于具有考核责任的各级管理者的考核能力，也是上级部门对其胜任力的重点考察、考核内容之一。第七方面，人力资源部做为一个专业部门，对各职能部门、车间等等单位的考核工作的原则性、正确性，务必及时跟进、把控与监督。发现问题要及时、细致地进行分析，与相关部门进行沟通，双方沟通尚不能解决的问题，须及时找共同的上级甚至总经理予以解决，而不能让这些问题的日积月累堆积起来，这样会造成整个绩效管理体系难以维系。

他们觉得即使工作业绩、表现不佳也不影响他的奖金、工资等等，这对于我们推行的正规化管理的伤害是很大的。所以轮流坐庄式的考核是绩效管理的大忌，使我们要明确反对的。同时，印象主义也是我们要摒弃的，部分负有考核责任的上级为了减轻自己的负担，缺乏责任感，不关注被考核的下属日常的工作表现，疏于收集被考核人员的各项原始数据，到月末考核时只能是拍脑袋，凭印象给下属进行评价，这样会给绩效管理造成困扰，让被考核员工对绩效管理产生严重的不信任。

评价，等于剥夺了自我的考核权，事实上也丧失了对被考核员工奖金、薪酬与升迁的建议权、支配权，会造成执行力薄弱等弊端。反之，进行绩效管理有利于贯彻公司的各项管理规定，有助于树立各级考核者的管理权威，有利于提高执行力。另一方面，关于绩效管理会增加工作时间的的问题，谚语说得好——“磨刀不误砍柴工”，做好绩效管理的同时，员

工的工作表现积极，各项工作指标完成得非常出色，绩效改善得以持续推进，从而会不断提高执行力，大大提高单位时间里各项工作质量与进度，达到事半功倍的效果。（本文为作者在江苏恩华药业集团绩效管理动员会议上的讲话报告，根据录音整理）

根据教育局工作安排，高新区教育系统绩效工资实施会议11月4日召开，由于八年级学生外出活动，昨天高新区篮球联赛在我校举行，我校的专题会议一直拖到今天召开，今天会议的主题主要是传达《中共临沂高新区党工委组织部临沂高新区财政局关于事业单位绩效工资实施有关问题的处理意见》（临高组发201515号）、《临沂高新区教育局关于义务教育学校绩效工资实施意见》（临高教发201533号），部署安排我校绩效工资实施情况。

一、李广济校长传达《中共临沂高新区党工委组织部临沂高新区财政局关于事业单位绩效工资实施有关问题的处理意见》。

二、刘学雷校长传达《临沂高新区教育局关于义务教育学校绩效工资实施意见》。

三、绩效工资实施当中应注意的几个问题以及我校如何实施。

（一）绩效工资实施的背景、实施原则指导

1、当前的形势

教师、骨干教师和作出突出成绩的其他工作人员倾斜的原则。

（二）绩效工资实施范围和时间

按照鲁政办发201563号、临政办发2015104号文件规定，对执行事业单位岗位绩效工资制度的义务教育学校正式工作人员，

未上岗视导员、单位安排内退人员、岗位竞聘后待岗人员、不服从组织安排人员、或者不胜任新岗位人员及年度考核不合格人员不发放绩效工资。

从2015年9月1日起实施绩效工资，每学年兑现一次。

（三）绩效工资实施标准

各学校绩效工资按照确定的标准工作岗位设路数量核定并予以拨付。各单位绩效工资总量随教职员基本工资和单位标准工作岗位设路数量核定的调整相应调整。今年我校设定的岗位数量是114人，年人均约计，人多人少就拿这个数。教育局核定我校114个岗位，（我校今年8月23日上报教育局教学岗、职员岗外加我和刘校长2人不带课共计正好114个岗位，这个问题已经开会通报过。我校目前在岗118人，其中待岗4人，这在以前的教师会上已经明确的和大家通报过了。）

（四）绩效工资分配

绩效工资主要由年度奖励性工资和财政补贴构成，体现

工作量和实际贡献等因素，在分配中坚持多劳多得，优绩优酬，重点向一线教师、骨干教师和作出突出成绩的其他工作人员倾斜，由学校依据绩效考核情况自主确定分配方式、项目和标准，搞活内部分配，充分发挥绩效工资分配的激励导向作用。根据教学、管理、工勤（职员）等岗位的不同特点，实行分类考核，把绩效考核结果作为绩效工资分配的主要依据，并适当拉开差距。各学校可根据实际情况设立课时津贴、月考核奖、岗位津贴、学期考核奖、教育质量及教学成果奖励、加班、值班补贴等其它项目。

（五）学校绩效工资实施步骤

1、学校将根据教育局指导意见，在核定的绩效工资总额内，

结合学校实际，广泛听取教职工意见，严格按照规定程序制订绩效工资实施方案。首先成立学校绩效工资实施领导小组，成员由学校校级领导、各处室年级负责人、教职工代表和教师代表组成。（每个年级推荐2名教师、教导处、政教处、总务处各推荐1名教师、工会、办公室、安全办三个处室推荐1名教师参加）

根据上级有关政策要求制定学校绩效工资实施方案(征求意见稿)，并在学校范围内公示并广泛征求教师意见，然后报区教育局预审，预审后的实施方案经学校教职工代表大会或教职工大会审议通过，审议通过的实施方案报区教育局批复后实施。

2、绩效工资实施方案后，要制定教师考评具体方案，

认真做好教师考评工作，教师考评结果作为绩效工资分配的主要依据，并视不同等次情况发放绩效工资。

实施绩效工资要同清理规范学校津贴补贴结合进行，各单位不准利用任何帐户、任何资金以任何名义、任何形式，突破核定的绩效工资总额发放或变相发放补贴、奖金和实物。对违反规定发放或变相发放补贴、奖金和实物的，一律按违纪处理，对违纪单位主要负责人和分管负责人、财务负责人一律先免职，再依照有关规定给予纪律处分，并将已发放的现金(实物折算成现金)全部没收上缴。

最后我想再强调一个问题：肯定有的老师赞同多劳多得、按劳分配，也可能有的老师心理转不过这个弯来。在现在这个大环境下，这是不应该的，尤其是年轻教师，更不该有这种想法。

老教师要放平心态，不要摆资格，要多关心、爱护、帮助青年教师进步，做青年教师的榜样，这样才能赢得尊重。青年教师更应该努力工作，少发牢骚。

级的成绩均是第一；还有，部分原来成绩不好的教师在月考中大幅度上升甚至取得了备课组第一的成绩；但是仍然有部分教师保持了成绩持续趴底的现象！大家不该有所启示吗！）

当然，凭现在老师们整体的干劲和工作态度，是令人欣慰的，甚至是令人感动的：很多考试学科的老师抢课上，艺体教师不用学校安排主动加班训练，等等等等。希望大家能够继续发扬这种精神和干劲。毕竟我们现在最大班额才42人，等两三年以后，我们可能最小班额都会超过60人的时候，再想紧起来，恐怕就难了。所以，说句掏心窝子的话，请老师们理解，现在对大家要求严，无非是想让大家在越来越来越激烈的竞争中能够适应下来，不被淘汰。

归根到底，学校的发展取决于成绩，成绩来源于态度，态度决定一切，态度决定绩效！

谢谢大家！散会。

2015年11月11日

刚才□h主任给大家传达了总局和市局的会议精神、提出了下一步的工作要求，绩效办的同志也以“长会短训”的形式解读了管理办法、考评指标和过程管理等内容，我觉得还是认真、务实的。绩效管理是一项系统性工程，面广事细，做得好，能够成为实施管理创新、改进工作作风、加强队伍建设的助推剂，推动各项工作迈上新台阶，反之，就可能会流于形式、止于不善，陷入绩效考核和各项工作“两张皮”、机关基层“两个增负”的困境。我结合分管这项工作以来的学习和实践，谈谈我个人的一些看法，供大家参考。

我认为，要做好绩效管理这项工作，目前至少要突出抓好三个层面的九项重点内容。

“牌”。

通过设计出好的责任担当机制和协调运转机制，向管理要生产力，向管理要分数。相对总局考评事项而言，基层局属于考评事项执行层面，这有利于基层局集中精力落实好基础性的工作。有些处室向我们反映过，某些指标归根结底还是基层局决定的，基层局要出错，处室也无能为力、只能干瞪眼干着急，因此而被扣分实在是比窦娥还冤。处室这样说，也是有一定的道理，但我们基于管理体制及工作项目化运作的考量，还是要求机关处室承担管理及连带责任，需要说明的是，这不意味着由此而减轻了基层局的责任，我们实行的是责任倒逼制和追究制，基层局因自己的问题而出了问题，还是要被打板子的。同时基层局为了完成市局下达的考评任务，为了更好地落实基层局其他重要任务及职责，也肩负着对科室、对岗位实施绩效管理的双重重任，做好这些工作也是具有相当的有难度和挑战性的。三要落实人员责任，虽然目前总局尚未严格要求将考评延伸到个人，但这是可预期的，只是个时间的问题罢了。虽然没有同步考评到个人，但是每个人的职责并没有消失，你爱或者不爱，责任就在那里，不增不减。在这里，我只是想提请大家都要珍重手中的职责，做好自己的分内事、热心集体中的分外事，不要在你的手中“掉链子”，这种压力是巨大的，要帮助同事“补台子”，这种荣耀也是巨大的。通过落实责任，力争实现“三无”，即责任无盲区、责任无缝隙、责任无推诿。

究如何优化指标体系，增强绩效考评的科学性，要用好考评结果，尽量将组织绩效与个人评价结合起来，探索建立横向与纵向相结合、组织与个人相结合的考评结果科学运用，实现组织绩效和个人绩效的共同提升，要注重绩效文化建设，力争把绩效管理变成一种自觉行为；三要重视信息技术，虽然目前我们还没有用上总局的绩效管理信息系统，但是绩效办要组织好加大信息系统应用的宣讲力度，各责任单位和部门也要坚持通过人机结合的办法，通过专人盯、系统查、软件考等多种方式，加强节点管理和日常监控，持续改进绩效管理的运行质量。总局信息系统应用后，我们要尽量结合绩效管理的新变化，提出需求，不断探索改进数据收集、提取、

监控和比对等的方法，以匹配绩效管理考核的现实需要。通过方法应用，力争牢固树立三种绩效意识，即绩效管理的时间意识、效率意识和发展意识。

这三个方面，虽然是老生常谈，但我还是希望能有那么一点新意，抛砖引玉，为大家做好绩效工作提供一点灵感，激发大家更好的思路，一起来开创绩效管理新局面。

谢谢大家！

绩效会议应该开篇三

活动时间：2015年6月14日

活动地点：西溪度假酒店

一、太和顾问张逊老师主讲

1、概述：绩效管理不单是个手册、表单，更是流程、环节。

2、分类：日常的绩效管理：侧重考量短期绩效情况，可体现在与月、季的奖金；年度的绩效管理：侧重对部门和公司的能力、业绩考核，可体现在年度奖金；项目的绩效管理：体现为考核项目团队工作进度等，可体现在项目奖金。

3、奖金的发放方式（主要针对项目奖）：以项目进度、业绩为主要考核尺度，由于部分项目周期较长，为实现激励作用，可采取奖金预提方式（如：提取项目奖金的30%在月度、季度中发放，适度分配，但需注意提取的额度）；核发项目奖金的时候，为预防和解决中、远期风险，可以适当提留“风险预防资金”，以确保项目在客户端顺利实施。

4、开始现场交流，部分绩效管理流程等内容请见ppt□

二、提问讨论

此，可以两头推进，在上层与总经理达成共识，在底层向员工宣传绩效管理的优势，最终推动直线经理的工作。2、标准，对一定层级管理人员的晋升可以设定标准，对其管理能力提出要求。3、培训，对未达到管理水平的人员，要进行学习培养。4、方式，要讲究推进的方式，要让直线经理和员工觉得绩效管理是一种善意的管理举措，并要通过易于接受的方式让他们了解并参与。5、文化，要做好企业文化，要细心呵护，不耐其烦，通过一些企业文化活动，逐渐打开员工的心门，实现交流沟通，促进工作的开展。

议题二、人力资源管理者在绩效管理推进过程中的如何实现沟通？

1、要提供“老妈”式的呵护、辅导；要苦口婆心，最终达成共识；2、要打开员工沟通的心门，让员工乐于和你交流（很多员工都有这个意愿）；3、要忍受被误解以及计划发生变化，时刻保持心理平衡；4、要争取领导重视和支持，要具有对企业负责的、最高境界和高度责任心。

议题三、如何解决绩效管理推进过程中的困难？

中恒电气总结了几点经验：1、先形成制度，获取领导支持，在由高层开始推进。2、人力资源管理者要给自己洗脑，改变传统思路、改进管理模式，要有营销的意识，把绩效做成一种产品，适合于高管、经理进行操作的产品。3、技术人员要是愿意做管理，我们应该引导和帮助他成为合格的管理人员。

议题四、关于员工谈话

1、绩效管理中如果部门经理不愿意或是没时间和员工谈话，可以采取迂回的方式，普及员工对绩效管理的认识，由员工在绩效考评签字等环节，以适当方式提醒直线经理与其谈话；

2、如果采取迂回的方式，要把握度，不能因此产生员工与直线经理的矛盾；3、在阿里巴巴，公司配备了足够的资源，确保督促实施并参与员工谈话，绩效面谈时，员工、直线经理、hr都到场，采用2对1的方式（资源的具体配备模式，可在后续活动中讨论）。

议题五、绩效管理过程中，部门之间的互评存在敷衍、做好人等

问题，如何有效收集数据？

1、太和顾问张逊老师的建议：一是目的上，要明确考核是为了提高组织效率，并非针对个人或部门；二是内容上，提问题要尽量客观、量化，减少主观性，可以用表单的方式进行评分，进行绩效考核；三是对象上，不是部门负责人的互评，是对部门之间合作关系、合作效率进行评价。2、西湖数源的几点经验：首先领导有绩效考核意识，并需要时间的磨合。公司的考核与工资完全挂钩，同时公司还设置了考核小组。考核的时候分为两段。第一段：部门考核、业绩考核。有两个表格，内含绩效情况、做的最差的事情、做的最好的事情、部门协作情况等内容，最后由考评组考核分析。第二段：员工考核。分自评、直接领导评、上级部长评三个阶段，其中自评25%、主管45%、部长30%，最终产生考核基数，绩效考核与绩效效果奖金挂钩。同时，绩效考核后，产生部分截流工资，可以由部门对优秀员工进行奖励。

1、太和顾问张逊老师的建议：企业文化方面，在企业文化中树立“使命必达”的文化，尤其在操作部门，不找理由、注重结果；管理架构方面，要统一职责，由统一的管理中心来管理协调各个部门，把责、权、利统一在一个层面（如设置分管副总），可以由管理中心或副总来承担部门与部门之间的裁判。在部门沟通方面，要注重部门与部门之间的信息沟通，如德国大众，推出一些部门与部门之间的合作项目或文化活动，加强部门间的了解沟通。2、对于“你好、我好、大

家好”的问题，对企业来说还是要贯彻部门考核的意识，让每个人都明白考核对象是部门而非部门经理。要注意多进行具体性、客观性素材的收集。3、在考评过程中，可以由部门经理记录部门协作案例，通过案例对协作情况进行评价。

2012年12月7日上午，在办公室通过全体教师讨论，经大家一致讨论并同意后，通过以下决议：

一、李杰和石昌林绩效由中心校考核确定等次数额。

二、除校长和新分配教师外，其余9名教师按本校奖励性绩效工资发放方案确定绩效等次。

三、按本校方案，9名教师等次确定如下：

浪寨小学 2012年12月7日

绩效会议应该开篇四

同志们：

为了充分激活“经营”和“队伍”两个活力，根据理事长相关要求，将从明年1月1日起在全县信用社全面推行新的绩效考核办法。为了进一步统一思想，提高认识，规范绩效考核的操作程序，让相关部门尽早制定出质量较高的绩效考核方案，联社决定召开今天这个动员大会。在前期的充分准备下，有条件的借鉴了其他兄弟联社的有益经验，目前客户经理和柜员两个绩效考核办法的草拟稿已经完成，刚才，业务科、财务科也分别向大家介绍了客户经理和柜员两个绩效考核办法的具体细节，全体干部员工要充分认识到绩效考核的重要性和必要性，采取有效措施认真抓好落实。我们的目的在于激发员工工作的热情，打破“干与不干一个样、干好干坏一个样”的局面，充分体现按劳取酬、多劳多酬、劳酬均等的

分配原则，形成一套以岗定酬，岗变酬变的岗位管理模式，最大限度地激励和调动干部职工的工作积极性和主动性。应该说，明年联社推行绩效考核，时机已经成熟，手段已经具备，目标十分明确，决心也已坚定。在此，我着重强调几点意见：

一、充分认识推行绩效考核工作的重要性和必要性

(一)推行绩效考核工作是激发经营管理活力的需要。

对普通员工来说，考核是一种帮助而不是责备的过程，绩效考核对每一位员工来说就像一面镜子，可以照出自己在某阶段工作中的不足，从而不断的“提升自我、超越自我”。对管理人员来说，绩效考核不仅仅是对员工要做的一项工作，而是一个有效的辅助管理工具，一个“人情化”的领导不仅对企业来说是一个不好的领导者，对员工来说，也极易产生认识上的误区，就算受了照顾的员工也只是一时心存感激，给以后部门工作的顺利开展埋下了隐患，对工作是非常不利的。

(二)推行绩效考核工作是激发员工队伍活力的需要。在近几年的大面积新老职工更替后，我联社干部员工队伍素质虽有所改善，但是，与联社业务发展要求相比还有一定的差距。主要是精干程度不高，不是没有人，而是没有会做事的人；部分干部员工安于现状，活力不足，缺乏危机感和紧迫感；有的干部员工责任心不强，工作不求进取，开拓创新能力不足。存在这些问题的原因，我们认为主要是考核不同程度存在吃大锅饭现象，我们没有采取有针对性的措施来加大激励和约束力度。

现在，推行绩效考核，可以增强广大干部员工的紧迫感、危机感，促进广大干部员工自我激励、自我开发、自我成长，充分激活联社的“经营”和“队伍”两个活力，以促进联社的科学发展。

二、加强领导，确保绩效考核工作有序开展

绩效考核是一项新的探索性的工作，各科室、信用社务必要高度重视，精心组织，切实把这项工作抓好。

一是加强领导，落实责任。联社成立绩效考核领导小组，由理事长任总指挥，我担任组长，副主任任副组长，各科室科长任小组成员。各信用社也要相应成立工作小组，主要就是由信用社主任、副主任、信贷主管、主办会计组成。切实落实相应责任，为绩效考核办法提供有力保证。

二是统一部署，有序推进。根据在明年年初起实施绩效考核办法的要求，我们必须统一部署，按照相关时间要求，稳步推进。11月3日前相关数据导出，15日前进行存量分配，15-30日之间至少进行两次测试，第一次是定相关参数，第二次是模拟测试，选取有代表性的信用社进行测试，信贷主管和主办会计要全程参与。12月上旬进行培训。

同志们，推行绩效考核工作办法，是明年我联社工作中的一件大事。全体干部员工要进一步统一思想，提高认识，以良好的精神状态，积极投入到绩效考核中去，确保联社绩效考核取得实实在在的成效。

绩效会议应该开篇五

(****年**月**日)

****年**月**日，*****会议在*****召开。参加会议的有*****，*****主持会议。会议讨论了*****问题(依据)。现纪要如下(主旨兼过渡语转以下分旨)：

一

会议提出，*****，

二

会议强调，*****,

三

会议要求，*****,