

最新绩效宣贯演讲稿(通用5篇)

演讲稿是一种实用性比较强的文稿，是为演讲准备的书面材料。在现在的社会生活中，用到演讲稿的地方越来越多。那么我们写演讲稿要注意的内容有什么呢？接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇演讲稿吧，我们一起来看看吧。

绩效宣贯演讲稿篇一

以组织为先导

以员工为基石

尊敬的戴总、来总，各位领导大家下午好！

我是来自餐饮部的王歆，很高兴在这里向大家做汇报演讲。

关于卓越绩效我的理解是：运用我们的管理模式以戴总、来总为组织核心使每位管理者的管理能力能够最大化的发挥以及使员工在自我实现中超越性的完成工作任务，二者融合后所产生的良好绩效，并使这种绩效持续发展，构成卓越绩效。

众所周知绩效管理中员工管理是重点之一，我们的效益、利润和品质是否能够得到有效地提升并且使他达到一定的高度，这都与我们的员工息息相关，尤其是作为一名基层管理者在与组织领导目标一致、忧患意识统一的同时切身的对员工进行绩效管理。所以今天我的演讲题目是《卓越绩效之员工管理“军事化”》。

说到员工管理我们会想到对他们责任感、归属感、使命感以及忠诚度的确立。员工自动自发的工作这是责任感；结果和过程同样重要，关心过程就是在关心员工本人这是归属感的一部分；将个人发展目标和酒店战略相统一就会形成使命感。这三个主观感触相融合构成忠诚度。这就是组织的情感力量

推动个人能量以强化团队执行力。

当然，这些道理大家比我更专业。他是需要通过具体系统的培训使其充分认同的一个过程。也就是说不管是新员工还是老员工，我们不仅要得到他们的身体，还要得到他们的灵魂。

关于这些有一个非常强大的案例值得我们借鉴，那就是我们的中国人民解放军。大家知道军队中有一项军魂的塑造。当新兵入伍除了军事纪律的培养，还有系统的思想教育培训体系。就是军事训练融合思想熏陶。军事训练培养官兵们的意志力和作战能力。思想熏陶方面不仅有政治文化的学习还包括文工团的一些辅助式加强作用，其中以《军中绿花》为代表的一首首振奋军心、鼓舞士气的军歌让我们的官兵们宁愿抛头颅，撒热血以报效祖国。这就是很低的思想成本培养出的大批军事人才；这就是思想教育培养出的忠诚意识。

把这种“军事化”覆盖到酒店员工绩效管理中，制定规范的忠诚度思想教育培训体系塑造个人意志和使命感；改编振奋人心的歌曲辅助式加强并与服务技能知识相结合的培训方式让新员工在步入工作岗位之前就可以热情高涨。很多时候我们不是招不到人而是留不住人。强烈的归属感和使命感可以掩盖在工作中的压力和对后勤保障的些许不满。新员工在工作一段时间后会怀才不遇的心理，所以老员工同样需要季节性的思想教育巩固。怀才有时候就像怀孕，时间久了才能被人看出来。所以，厚积薄发在自我实现中是一种坚持信念的一个过程。在这个过程中我们管理者的角色不是裁判而是教练。就像戴总所说：关键时间、关键地点要有关键的人在。道理非常深刻。

每个基层管理者都是员工的后勤保障主管和心理辅导员。始终准备为员工提供必要的后勤帮助和思想疏通；始终贯彻组织的核心目标；推动酒店整体绩效管理。酒店在员工心目中的地位折射出它在顾客心目中的地位；顾客心目中的地位决定市场地位。

良好的员工绩效管理影响着酒店整体绩效，让我们以顾客为核心，以组织为先导以员工为基石提高我们的效益、利润和品质并持续发展。让我们的人性化管理融合“军事化”以完成我们绩效卓越的目的。

绩效宣贯演讲稿篇二

你们好！

绩效考核工作是公司人才管理的一项重要内容。作为企业现代管理的标杆，绩效考核工作开展顺利与否、实际效果的好坏，是企业现代管理水平高低的重要体现。为了提高广大员工对绩效考核工作重要性和积极性的认知度、参与度，就公司的实际情况，我谈一谈绩效考核工作的重要性。

绩效考核让所有员工感觉适时有事做，事事有目标。绩效考核是一个系统工程，涉及到公司战略目标、年度经营生产目标，以及将这些目标分解到公司各单位、各部门、再分解到员工个人的工作指标。绩效考核是检查这些指标完成情况，反映每位员工的工作成效。

因此，绩效考核作为公司管理方面的重要环节，对提高公司人才管理层次、提高员工工作水平具有重要的作用。让我们携起手来，为xxx的明天而共同努力。

我的演讲完毕，谢谢大家！

绩效宣贯演讲稿篇三

你们好！

一是我具备较高的专业文化知识，在xx管理和xx方面比较精通，有近x年的绩效岗位工作实践，思想上、业务上、正在一步步走向成熟。通过认真的学习，我相信我会很快掌握各项

工作。

综上所述，我有信心、有能力做好竞聘岗位的工作。

如果竞聘成功，在今后的工作中，还一定加强自身业务学习，不断提高自身素质。我想，只要有强烈的工作责任心和事业心，我会很快适应新的工作岗位，我会积极向老同志学习好的经验，克服自身不足。

谢谢大家！

绩效宣贯演讲稿篇四

各位领导和同志们：

你们好！

今天我代表xx部门向在座的各位领导和同志们就我部绩效考核工作是如何开展、实施的以及通过绩效考核所取得的成就向领导和同志们作一汇报。

首先，就我部基本情况和组织情况向领导和同志们作一介绍：

- 1、组织情况：部长助理一人，员工五人。
- 2、人员情况：我部共有在编员工6人，4男2女，平均年龄41岁。
- 3、文化水平：大学本科2人，中专2人，高中2人。
- 4、技术水平：建筑工程师1人，技术员2人，从事建筑施工多年，有丰富施工管理经验的2人，文员1人。
- 5、岗位分工：

xx□负责本部门的全面工作，兼上情下达，联系施工队伍，协调相关部门与本部门的关系，参加工程验收，负责重大工程管理（项目责任人）。

xx□工程师，负责重大技术的处理；工程质量的处理；兼重大建筑工程招投标文件编制；建筑施工合同的签订；参与重大预（决）算的确定；填写竣工结算单；本部门文件的编写；参加公司组织的建筑工程竣工验收；绘制简易图纸；指导应用新材料新技术；参加建筑工程施工放线等。

xx□负责村改工作的上下联系及证件办理；参与招投标价格、材料的定位；处理施工图纸和设计院沟通联络；参加重大工程定位放线；负责重大工程管理的现场管理（项目责任人）。

xx□负责建筑工程预（决）算的编制；各种建筑材料的出入库及月底报账；参与本部门文件的编制；参加竣工验收及结算。

xx□驻小区代表，负责小区的建筑工程质量，督促工程进度；负责施工过程中隐蔽工程验收；联系本部门与小区，施工队伍的工作安排。

xx□文员，负责本部门的文件打印；各种资料、单据的盖章；本部门人员的考勤；本部门材料的申报；参与现场进料的验收；公司驻地临时用工的考勤；整理本部门的卫生；整理图纸及各种施工、竣工资料的归档。

一、我部门绩效考核的内容和目标

本部门对绩效考核的认识：我们认识到，本部门是集团公司的一个组成部分，是涉外的一个窗口，其工作的好坏，直接影响着集团的发展；同时，它也影响集团公司的形象。为此，为了把我们的工作做好，做到“干有目标，做有方向”，配合公司的发展和提升公司荣誉，我部门首先制定了部门考核目标，由部门考核目标分解到员工考核目标。

二、我部门绩效考核目标是：

1、使公司授权的各类建设工程、土木工程、道路及桥涵及村改工程要程序化、制度化、规范化、公开化。凡是大型工程都进行公开招标，村改工程和集团公司的办公工程，都采取了5家或5家以上的建筑公司进行投标，收到良好效果，得到领导的满意。

2、提高工程质量，加快工程进度。做到有的放矢。

3、做好人身事故的安全工作，使安全事故降到零。随着公司的发展壮大，建筑工程的规模也随之越来越大，由原来的8—12米跨增大到28—32米跨，高度由原来的10—12米，增大20多米高，由于建筑物的规模壮大，人身安全事故危险也就越大，为避免人身事故的发生，工程开工前。首先对施工队伍进行安全教育，提高安全意识。施工期间还要检查安全设施是否齐全，施工现场是否有安全隐患。特别是施工用电及个人防护，不达到要求的，宁肯停工整改，也不带病前行。由此以来大小工程从未发生过人身安全事故。

4、每月底向集团公司分管领导递交一份各小区及公司驻地质量和工程进度及目前存在问题报告。目的是让领导在资金投入上有所安排，心中有数。

5、建立一支学习型、上进型团队。从本部门人员组成和文化底蕴上不算薄，都有一定的分析能力和理解能力。自从实行绩效考核以来，本部门首先定出学习日（每周星期五下午），做到风雨无阻，如果给公司大型会议相冲，就改为星期六下午。学习的内容□a□公司下达的文件、通知及通报□b□专业性的规范、规程、评定标准及施工标准，由此以来，使大家都提高了认识，由以前认为，公司下发文件，不是针对本部门，知不知无所谓。现在不同了，即使该文件不是针对本部门的，为什么要下发到本部门？！也就是说，本部门是集团公司的一个组成部分，集团公司就是一个家，家里发生了哪些问题，

尊长有哪些想法？要干什么？作为一个家庭成员必须知道，不光要知道，还要积极的配合着去维护，去实施。例如：公司每次下发的“人字”文，都是一些外部门的人员调动和安排，但我们必须得知道，一是他们那儿由建筑或维修任务，就能极早的找谁去联系，否则，出现紧急事由时，就会误事，造成损失。通过专业知识的学习，由原来多数不懂不知道的，现在都能熟练掌握。例如：施工所用的水泥，原来只知道稳定性好，不出事就是好水泥，其实并不然。稳定性，不出事仅仅是一部分。要想知道它好，必须从它的性质上去了解。也就是它的特性和它的成分及什么时候，什么地方去用它所表现出来的优缺点来断定孬好。例如：原来公司驻地所用的张山水泥，该水泥价格较高，但它的性质是什么？什么时候用？什么地方用最好？知道的都不多。如果常年的用这个水泥公司会无形的支出好多钱。这个水泥为矿渣硅酸盐水泥，根据它的特性，早期强度低，后期强度高，抗硫酸盐侵蚀和耐高温。夏天用它最好，如果冬季施工用它就不利了，早期强度低，不抗冻，影响脱模，零下3—5摄氏度出现3—4天不凝固现象。通过学习大家知道了这种情况，所以根据季节选用水泥；钢结构工程中的拉筋为什么要选用圆钢而不用刻痕钢筋，还有梁的箍筋都是圆钢？通过学习，大家都掌握了。

7、工程竣工结算率98%；

8、工程合同签订率100%，合同履行率85%；

9、安全事故率达到1%；

10、与相关部门及产业单位的配合度达到90%；

11、完成任务领导满意度95%；

12、部门工作社会评议度达到85%。

部门是集团公司的一个组成部分，员工是部门的组成零件，

每个员工的工作态度和成绩直接影响着部门的整体形象，员工优秀，部门才优秀，部门都优秀了集团公司就会繁荣昌盛。

本职工作，是自己的光荣职责。部门发展壮大、荣耀是自己辛勤的成果。

每个员工的目标如下：

1、部长助理：负责基建部全面工作；审核预决算；审查所签订的建筑工程承包合同；联系施工队伍；组织施工力量；参与招投标工作；参与工程质量管理；参与施工放线，竣工验收；负责本部门出具的文字表格，预决算书的签字；审核部门编制的二、三级制度的修改；按时完成集团公司领导交给的任务。

工作标准：保证各项工作有条不紊的进行，确保各项工作的准确、及时性。

集团公司领导评标、定标；把关填写建筑工程承包合同；协助领导组织施工力量；参加建筑物、构筑物的定位、放线；指导重大工程的预决算；参加工程竣工验收；指导大小工程的技术标准施工；编写本部门的文字资料和填写竣工结算书。

工作标准：使负责的各项工作的，领导满意度达到90%以上。

变更联络，资料收集、整理；新材料、新技术的考察；本部门与集团公司领导的工作联系沟通；参加重大建筑工程的定位、放线；协助工程师绘制简易图纸；参加招标投标，协助领导评标、定标。

工作标准：保证分内工作，及时、准确、无误，领导满意度90%。

报账；参加工程竣工验收；指导工程施工，把关材料用量和

质量；参与本部门绩效考核文件、资料的编制；参与招标、投标；负责维修队的考勤、联络。工作标准：保证预决算的及时性、准确性；保证进出库材料月报的及时性、准确性，使领导和社会满意率达到95%以上。

沟通本部门与小区、施工队的联系；安排小区临时工程和考勤；参加小区工程验收。

件、资料让集团公司领导审定、签字、盖章；编制本部门绩效考核资料；负责本部门的员工考勤；整理本部门室内卫生和会议记录；协助领导做好临时工作。

工作标准：整理文字资料及时、准确；各种档案整理整齐明了；领导审核、签字、盖章及时、准确；保证部门的考勤准确；室内干净、卫生，书籍摆放整齐；工作领导满意度达到95%。

责任、目标已定，实施是效果的关键。

自从我部门申请试运行以来，我们就按着确定的目标进行实施。将部门目标分解到个人，如果个人的各项目标实现了，相应的部门目标也就实现了。

砂浆饱满，墙面平整度也不好掌握。我们首先掌握要领之后，就由工程师李忠生到项目部对砌砖工进行技术交底。结果收到了很好的效果，原来砌普通粘土砖，一层砌体要花费近5天的时间，现在只用3天半的时间就可以完工。

再如，招标投标，以前，要组织招标领导小组，找人做标的，下标函，领图纸，做报价。现在，只把标函发下去，图纸发下去，让投标单位作出第一次报价，然后，公司根据各单位报价定出公司的标的范围，再次让投标单位在所定范围之内进行报价，接近公司标的最低价中标，当场宣布中标单位，这样，既减少了公司做标的费用，又能使投标单位都满意，

节省了人力、物力和时间。原来半个月完成的事，现在3—5天即可完成。

为使责任目标落实到实处，在实施过程中少走弯路，对所有工程，定人定岗，明确项目负责人，每半个月由个人向部门文字汇报或在会上讲述。谈个人在施工过程中还存在哪些问题，由大家共同出主意，商定办法，体现了分工合作大家庭观念，同时每次汇报后以高低评分得出，得出每人工作好坏程度。每月月底，由部门写出总结，给公司分管副总汇报。

实行绩效考核，是企业进行高度管理的一个良策，它能使各项工作有条不紊的进行，并能做到处处、事事有章可循，以公司到员工始终都能保持一种良好的心态。

我部门自从实行绩效考核以来，特别是试运行以来，从领导到员工工作状态，办公环境都有了明显改善。

以前，集体事情大家干，看不到自觉自愿；出了问题，相互推诿责任。实行绩效考核以后，责任到岗到人，不用领导催促。由原来领导喊着叫着去干到现在自觉自愿去干。例如：原来上工地都是倾巢，公司领导有事找不到人，现在是，该谁去谁自觉去，领导何时找人何时有。

再如，工程决算，原来一批工程验收后，待很长时间才能完成，且有差错出现，而现在责任心强了，意识高了，一批工程的结算2—3天就结算、审核、签字、盖章存档等完成且准确无误，赢得施工单位好评。我们的办公环境，绩效考核前，图纸，书籍，文件杂乱无章，桌椅，空调，饮水机烟味熏天，现在各种办公用具有序排列且标示明确。因为我部门工作量大且复杂，例子不能一一举出，请领导谅解。

社会在发展，企业在进步，人的意识在改变，绩效考核在改进，我部门全体员工做了点微不足道的工作，但离公司的要求还差甚远。2011年村改要跨大步，公司要跨大步。

绩效宣贯演讲稿篇五

你们好！

刚开始施行绩效的时候，有值班员就和我抱怨：“怎么总是我挣的少啊，受考核多啊。”我说，为什么，得你自己找原因。是啊，为什么呢，肯定是工作上和别人有差距呗，挣得少，说明干的少，工作积极性不强；考核多，说明犯错多，业务能力低下，自己和别人的差距一目了然。但是，我也表扬他，不错，有进步，起码能认识到自己和别人有差距了。过了一阵，又有人跟我说，能不能考核通报不要当着大家的面宣读，觉得挺丢人的。我回答，可以，我可以不说人，但事情要让大家知道，以起到惩前毖后的作用，防止同样的错误发生。同时我又表扬他，有进步！有什么进步？知道不好意思了，这就比整体混日子，什么都满不在乎强。俗话说：人争一口气佛争一炷香，知耻而后勇，为了自己的面子咱也得把工作干好啊。这就是绩效制度潜移默化的在改变一个人的心态，在规范一个人的行为，在促使一个人在进步。

最后，引用xxx斯的一句话，与大家共勉：能让自己真正满足的唯一方法，就是从事你认为伟大的工作；从事伟大工作的唯一方法，就是爱上你的工作。