

最新绩效管理思想汇报材料(优质5篇)

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，欢迎大家分享阅读。

2023年绩效管理思想汇报材料大全篇一

一、深入开展、扎实推进□20xx年绩效管理运行有序。

(一)绩效系统总体运行情况

20xx年，我局在全市24个县区局中位列第15名，总成绩101.58分，特别加分1.6分。其中行风评议加0.3分，省局领导批示2次加0.4分，省委省政府信息2篇加0.6分，市局对应处室下发全市重点工单关联加0.2分，石家庄新闻频道播报加0.1分；被扣0.02分，扣分原因是计算机违规外联2次。

(二)绩效管理主要做法

一是为防止出现逾期工单扣分，安排专人每天查看各部门的工单时限，发现到期任务及时提醒，对到期未完成的工单及时督促操作人员按时限完成。

二是积极争取可加分因素，比如在省委省政府发表信息，报请省局领导批示，行风评议争先赶优等，主动与市局处室沟通争取重点工作关联加分。

(三)绩效管理存在的问题

就目前来看，我局绩效系统运行过程中仍存在的一些问题和不足，必须引起我们高度重视。一是对绩效认识还不到位，还没有树立正确的绩效管理观念，对绩效考核指标指定部门

负责操作人员，部门内全部指标归单一的操作人员操作，起不到组织和个人绩效管理全覆盖作用。另外，市局绩效会议通报了绩效系统登陆情况，去年9至12月份，全市一把手月人均登录次数20次，我局一把手月均登录14次；全市班子副职月人均登录次数10次，我局班子副职月人均登录9.2次；我局部门负责人登陆次数月人均15次，其中一人登陆次数月人均3次，位列全市后三名。二是部门负责人分解指标时，没有定重点工单，致使人员得不到80至100之间的分值。三是通过去年一年的运行，有的部门没有做个人临时重点工单，或是制定个人临时重点工单太少，致使人员得不到100至120之间的分值。四是完成指标存在敷衍现象，部门领导审核不认真就提交，造成全局分值被扣，工作被动。以上这些我们在20xx年要认真加以改正。

二、持续推进、狠抓落实，全面做好20xx年绩效管理工作

20xx年是绩效管理推进年，是实现绩效管理三年规划承上启下的一年。我局要在全面抓好落实的基础上，结合自身工作实际，做好今年的绩效管理工作。

（一）弄清指标、标准变化，做到有的放矢。

一是指标设计突出重点。今年市局系统考核指标由153项精简到107项，在减少工作量的同时，突出了重点，着重突出了组织收入、清理欠税、风险防控、依法治税、党风廉政以及各类专项重大工作任务等，保证重点工作和税收业务分值权重达到了60%以上。

二是计分方法体现差别。对定量指标中部分采取“基准加减分”的计分方法，就是设置基准分值，超过标准予以加分，体现通过努力超标准奖励；定性指标采用分档次的“强制分布”或“等级评分”的计分方法，就是根据考评情况按照工作完成的好坏分为三档，每档限定名额，基本是30%的单位优、60%的单位中、10%的单位差，得优、中、差的单位得分分别

为100分、80分、60分左右。

三是考评标准有了提高。要求定性类指标的“考评标准”有明确的考评依据和佐证材料，必要时，配套制定考评细则。这就要求我们在绩效管理系统中需要上报的资料必须认真撰写，坚决不能敷衍了事。

四是登录次数、个人临时重点工单和逾期工单有了明确要求□20xx年增加“绩效工作运转”指标，考核标准：系统内正常在岗人员，平均每月登录绩效管理系统不少于3次，视为个人达标，全局达标率为95%，不扣分。达不到95%，每1个百分点内扣0.1分。系统内正常在岗人员(不含领导班子成员和部门正职)，季度内完成个人重点工作工单不少于3项，视为个人达标，全局达标率达90%不扣分。达不到90%，每1个百分点内扣0.1分。(3)出现的个人逾期工单，每10次扣减单位0.1分。此指标为系统自动生成，无申辩调整可能。

五是明确主攻方向□20xx年特别加分包括：荣誉表彰、税收宣传、工作创新、工作建议、重点工作和其他6大类。我们的主攻方向是税收宣传、工作创新、工作建议3大类。税收宣传类，要多渠道调动资源，大力宣传税收工作。工作创新类，要深度挖掘自身最有优势的亮点工作，集中力量推动创新。工作建议类，是对问题的分析，并提出具体解决措施和办法的调研报告。今年我局仍然把绩效加分项目放在信息宣传、领导批示、创新项目、行风评议上。

(二) 高度重视，狠抓落实，形成齐抓共管。今年县局要从班子成员到普通干部自上而下，要高度重视坚决贯彻绩效考核各项要求，把绩效考核作为今年的重点工作，列入重要议事日程，统筹谋划，扎实推进。各科室、分局要切实加强组织领导，“一把手”要亲自抓、亲自问、亲自部署，要负总责，要落实按职责分工，具体负责，班子副职对所管科室负责，科室要把县局对每项指标的工作要求贯彻到具体工作中，努力形成分工协作、齐抓共管的工作格局，切实完成绩效考核

的各项工作。

(三)分解指标、责任到人、确保责任落实。各部门要将各项指标科学分解，并落实责任，到岗、到人。县局绩效管理人员要统筹协调，对涉及两个以上部门职责的指标，要本着加强协作，形成合力的原则，明确主办单位和协办单位，主办单位负组织责任，协办单位负具体落实责任。

(四)强化过程，注重监控，督促全面执行。各部门要把绩效管理的过程作为自我管理、自我诊断、自我评估、自我改进、自我提升的过程，强化过程控制和动态管理。要根据考核指标的工作要求，列出阶段性目标和工作措施，加强绩效计划和各项工作措施落实情况的监控，掌握工作进度和重点指标完成情况，发现问题及时督促整改，确保绩效管理工作得到全面贯彻执行。

三、适应规则，奖优罚劣，确保绩效管理工作取得好成绩

市局的绩效考核规则已经确定，不争取加分项目年终考核名次肯定要落后，我们必须主动适应。为此，今年县局将细化加分措施，层层传导压力，使每名局领导、每个科室、每名干部人人有压力、有动力。以上带下，群策群力，做好绩效考核工作。

(一)突出加分项目。以局领导及分管科室、分包分局为单位进行考核。每位局领导带领分管科室和分包分局无论采取何种措施，年终必保加分2分，在保证2分的前提下，给予一定的奖励，超过2分的加分给予加倍奖励，上不封顶，加多少分奖多少。按分值奖励的奖金年终兑现给主管局领导，再由主管局领导按照贡献大小向下分配。县局集体荣誉类或行评类以及全体干部职工共同取得的分值，不在局领导2分必保分值之内，视情况对牵头部门给予适当奖励，不再参照以上分值奖励标准执行。达不到必保分值的取消主管局领导和分管部门、分局负责人当年的评先评优资格，分管科室、分包分局

评先评优名额缩减一半。

(二)减少扣分因素。对于市局对各项指标的扣分，分清责任主体，属于哪个科室、分局，哪个科室、分局负责。对于扣分的科室、分局作如下处理：一是该部门负责人当年取消评先评优资格。二是具体责任人当年取消评先评优资格。三是市局扣减分值，县局将加倍扣减部门负责人及具体责任人的分值。

同志们，绩效管理任务艰巨，责任重大，需要我们以坚决的态度，坚定的信心，严抓细管，稳步推进，确保全年绩效管理工作取得较好的成绩。

2023年绩效管理思想汇报材料大全篇二

今天召开这个会议，主要是总结机关上半年的绩效管理工作，部署下半年的绩效管理工作。

下面我主要讲两个问题：

一、关于上半年绩效管理工作基本评价

一是绩效目标任务实现“双过半”。对照市级目标，截止6月底机关绩效管理实现了时间过半，目标任务完成过半。落实情况是，组织开展重大协商活动6次，包括召开主席会议4次，召开会议2次，完成全年绩效指标挑战值60%；立案建议书3件、提案835件，提案、建议书办复率达到目标挑战值的73%；完成调研报告25篇，达到目标挑战值139%；编发《社情民意》38期，完成目标挑战值56%，其中省、市党政领导5人次阅批11条，反映社情民意信息工作成效比较明显；制作《政协论坛》26期，完成目标挑战值52%，其中《小彩票大问题》、《占道施工不容无故延期》等节目亲民务实，社会反响好；组织政协委员报告会2次，编印《学习参考资料》3期，编辑出版《武汉文史资料》6期，完成目标挑战值50%，办刊质量稳步提高；组织了

界别活动23次，达到全年目标挑战值77%，进一步调动了各界别委员参政议政的积极性；重大行政工作无差错。今年，市政协办公厅被评为全市“两型机关”建设先进试验单位，还被所在辖区推荐为“最佳文明单位”，在信访稳定工作方面，我们派出两名同志到市信访局协助接访工作，受到市信访局领导的好评。机关的廉政建设、计划生育、社会治安综合治理、安全生产等都没有出现问题。这些指标数字虽然是枯燥的，但是它从一个侧面反映了完成的工作总量和所取得的成绩。

二是认真开展学习实践科学发展观活动。对于在全党开展的深入学习实践科学发展观活动，市政协两级领导班子非常重视，坚持把开展学习实践科学发展观活动作为一项重大政治任务，坚持高起点要求，高标准组织。机关成立了开展深入学习实践科学发展观活动领导小组，制定了《市政协党组深入学习实践科学发展观活动实施方案》和《市政协机关深入学习实践科学发展观活动实施方案》。按照中央和省市委关于学习实践活动三个阶段六个环节的要求，将目标任务分解细化，提出了市政协机关学习实践活动需要完成的39项任务，明确了具体工作进度安排。第一阶段即集中学习、调查研究阶段，每周安排半天时间，由各支部集中组织学习，要求每个党员做到“三个一”即：原原本本通读一遍规定书目，进行一次交流发言，认真撰写一篇心得体会文章。据统计全机关共有150名党员参加集中学习，参学率达到了95%以上。邀请市委党校潘伯祥教授作了题为《科学发展观是发展中国特色社会主义必须坚持和贯彻的重大战略思想》专题报告会。在机关开展了深化巩固“两型社会”建设论坛成果和“百家委员企业调研走访”的主题实践活动。我们还以支部为单位开展了调研活动和专题讨论活动。第二阶段即分析检查阶段，我们认真组织学习了阮成发市长在转段动员大会上代表市委所作的重要讲话，制定出分析检查阶段各环节的工作计划。高质量召开了领导班子专题民主生活会和机关党员专题组织生活会，形成了领导班子分析检查报告，组织机关党员干部职工对市政协机关领导班子分析检查报告进行了评议。目前，

科学发展观的学习实践活动已进入以整改落实为重点的第三阶段，机关整改方案初步形成。通过深化对科学发展观的学习实践，机关干部职工提高了思想认识，提高了为政协履行职能服务的工作能力和水平，科学发展观更加入脑入心，有力的推进了政协事业的发展。

三是重要会议、活动组织取得新成效。主席会议、会议等重要会议组织工作质量不断提高，尤其是会议政协到会率越来越高。上半年，市政协十一届十五次会议围绕适应经济形势变化，依靠科技进步调整优化产业结构开展协商，会前分管副主席亲自带队调研，各专委会、各区政协、市各民主党派、政协各界别积极参与，深入企业掌握第一手资料，会上委员积极发言，会后狠抓跟踪落实。政协会议议大事、献良策、求实效的作用日趋显著。市委杨松书记对此给予充分肯定。

市政协领导决定把继续深化武汉“两型社会”建设改革论坛的成果，作为今年参政议政的一个重点。机关上下按照主席会议要求，积极协助促成了全国政协视察团对武汉“两型社会”综合配套改革试验区视察调研，5月25日至30日全国政协副主席郑万通带队对武汉城市圈“两型社会”综合配套改革试验情况开展调研视察。事前，按照叶金生主席的要求，市政协有关副主席、专委会围绕武汉城市圈“两型社会”建设发展的有关工作，通过深入调研起草了6份专题调研报告。叶金生主席依据这些调研材料向全国政协视察团作了专题汇报。整个活动组织有序，效果良好，受到了多方面的赞许。上半年，先后接待了全国政协十一位副主席，接待工作量之大前所未有的。还协助承办了全国政协书画室工作会议，组织承办了“五城市”文化交流活动。秘书处、行政处作为完成这些接待任务的主要处室，坚持高标准、严要求，每次接待都是办公厅分管主任挂帅、处长带头，参与工作的同志态度认真，工作细致，克服困难，做好线路设计和活动安排的准备工作。在与各有关单位协调过程中，难免会遇到不理解的冷言冷语，但是，他们以大局为重，不计较人家的态度和反应，一心让上级领导、兄弟城市的客人通过自己的工作，感

受到武汉人的热情和精神风貌，这充分反映了同志们良好的敬业精神和优良的工作作风。

上半年，按照主席会议的决定开展了全市社会治安综合治理工作民主评议和公共财政民主评议活动。分管副主席带领社会法制委员会以及工作专班的同志与区政协联手，针对各有关职能部门的工作深入到街道、社区组织开展了民主评议活动，进一步强化了政协民主监督的力度，扩大了政协工作的影响，取得较好的社会效应。在公共财政民主评议方面，市政协经济委员会组成公共财政民主评议小组，在分管副主席带领下开展了全面系统的调研，对上半年我市公共财政体系开展民主评议，形成了针对性、操作性较强的意见建议，供市委、市政府决策参考。

四是各处室在制度建设、服务创新等方面有不少“亮点”。仔细阅读各处室的总结材料，发现各个处室上半年工作都有自己的特色，呈现了不少的“亮点”，如秘书处牵头承担全国政协领导来汉的接待协调任务，承担了机关绩效管理的综合工作，坚持值班制度，加强服务领导的职能，加强公文审阅，严肃机关行文用章，这些工作的效果是明显的；人事处加强对委员履行职能情况的综合考核，出台了委员履职情况的考勤办法，受到叶金生主席的肯定；行政处针对甲型h1n1流感，多次对食堂工作人员进行食品安全教育，把好入口关，发放消毒药剂，做到防患于未然；离退休干部处组织开展各类活动48次，拟订了健康体检疗养制度调整办法；机关党委在抓机关科学发展观学习实践活动等日常工作的同时，还承担了大量其它具体工作，办了三期宣传板报；综合调研处在人手少的情况下，除承担领导讲话稿起草工作外，还完成武汉政协年鉴(20xx)资料的收集、整理、编辑出版工作；宣传处克服人手少的困难，加强与新闻单位和记者的沟通，为市政协宣传报道建好渠道，上半年，中央级新闻媒体上报道武汉市区两级政协工作达20多篇；信息处加大对机关计算机网络的维护，自主开发了“武汉市政协信息管理系统”软件，开设了委员博客、专用邮箱，为委员反映社情民意信息开辟了快速通道；

提案工作处正在为建立起一套可供操作的评估提案办理质量的标准体系进行积极准备，经济工作处为了解产业发展情况、金融危机对实体经济的影响等所作的一系列调研活动及提出的意见建议，人资环工作处对专委会主任分工负责制的探索实践，科教文卫体工作处注重发挥界别优势开展活动丰富多彩，社会法制工作处繁重的社会治安综合治理工作评议活动，文史学习工作处为纪念改革开放30周年、武汉解放60周年及进编辑出版《纪念特刊》，民族宗教工作处组织两期民族宗教知识讲座、港澳台侨和外事工作处组织“委员活动日”等，反映了各处室在圆满完成上半年工作任务的同时，都有工作方式、服务方式的不断创新。总的来讲，半年来机关各处室服务意识、工作责任意识增强，工作方式、服务方式也在不断创新，凸显了机关工作的“精品”意识，这些都是值得充分肯定的。

五是“两型机关”建设取得新进展。按照市委关于“两型机关”建设要求，制订了政协机关《关于进一步加强“两型”机关建设的实施意见》，在降低空调使用时间、减少电梯使用频率、养成下班关电习惯、坚持车辆按尾数每周停开一天制、节约办公经费等方面狠抓落实，取得了阶段性成果。上半年与去年同期相比，因公出国费用降低7%，通信费用降低2%，公务接待费降低9%，车辆油耗降低6%，水费支出降低42%，电费支出降低20%。机关坚持“以人为本”理念，着力构建和谐办公环境，关心干部职工成长，通过培训提高干部职工的素质技能。上半年组织各类培训27人次，一批同志分别参加全国政协干部培训班、市委党校市管干部进修班、市行政学院科级公务员培训班、浙江大学创意文化产业专题研修班的培训学习。机关继续开展读好书活动，在充分征求领导和各处室的意见后为机关干部选购了《六个‘为什么’》、《社会主义核心价值体系读本□□□20xx年干部普法教育读本》等理论学习资料和《公务员公文写作与实务处理》业务学习资料。不少干部自觉撰写读书笔记。许多同志反映读好书活动，有助于提高自身业务素质；组织车队和机关有驾照的同志学习交规，保障安全行驶；机关还为干部职工打羽毛

球、乒乓球，开展健身活动创造了条件。市政协办公厅获得全市“两型”机关建设先进试验单位荣誉称号。

总之，总结机关上半年绩效管理工作，成绩是主要的。这些成绩是全体干部职工在主席、各位副主席的领导下，认真工作、克服困难、积极进取、共同努力的结果。但是，距离叶金生主席提出的“三高”要求和新形势、新任务对政协工作的要求还有差距，政协机关工作中还存在一些不足，如处室之间忙闲不均的现象在一定程度上仍然存在；工作质量和效率需要进一步提高；机关工作规范化、制度化、程序化建设的力度需要进一步加强；个别干部职工存在纪律松弛的现象要尽快克服和改正等等。这些问题需要我们在下半年工作及今后工作中，不断加以正视和解决。

二、关于下半年主要工作及要求

(一) 适应绩效管理新变化，确保全年绩效目标超额完成。

今年，全市对绩效管理工作考核方式有一个重大调整，在评估方式上引入互评机制，即在市直91家责任单位的年终考核中增设同类互评，对指标设置及完成情况进行相互评估打分，从而进一步激励各单位将工作重心和主要精力集中到关键业绩指标的设置和完成上。对于这个新变化，我们要引起足够重视，特别是负责绩效管理工作的处室要把有关文件精神吃透，要快速适应，实现工作上的不断档、不脱节。各处室都要按照年初签订的目标责任书查找不足，采取有效措施，确保各项目标任务不折不扣完成。提高绩效目标完成质量和效率，关键是要强化竞争意识，要用好奖励这个杠杆，总之年终终结硬帐。绩效考核工作不是哪一个部门的事情，而是关系到全机关荣誉和形象，也关系到大家的切身利益，机关上下都应该为之努力。我们要加强对绩效目标完成情况的考核，以前上了光荣榜，不努力、不进取、落后了，就要摘下来，这样才会形成你追我赶的局面。市政协已经连续三年被评为全市绩效管理工作先进单位，这个好传统不能丢，我们要有

危机感和紧迫感，全市那么多单位都想得到这个荣誉，可谓逆水行舟不进则退。

(二)突出重点，统筹兼顾，抓好几项重点工作。

年初制订的全年工作要点，各责任单位和负责人要认真抓好落实。下面我强调几项重点工作。

1、做好纪念人民政协成立暨多党合作和政治协商制度确立60周年相关活动的筹备工作。这是一项重要的政治任务。整个纪念活动在9、10月份开展，主要包括召开全市政协工作会议、召开纪念人民政协成立暨多党合作和政治协商制度确立60周年的座谈会、理论研讨会，举办纪念人民政协成立暨多党合作和政治协商制度确立60周年文艺演出和纪念建国60周年、人民政协成立暨多党合作和政治协商制度确立60周年的相关主题图片展和美术作品展等重大活动，同时，还要召开政协提案工作理论与实践研讨会。这些活动层次高、涉及面广、时间要求也很紧，筹备工作任务十分艰巨。机关上下都要投入到筹备工作中去，相关处室要早动手、早谋划，要拿出一个工作进度安排表，在搞好分工合作的基础上，有计划、分步骤地把各项工作落实到位。

2、要做好三季度会议的筹备工作。各专委会要围绕会议主题做好相关调研工作，把好调研文稿质量关，办公厅各处室要做好组织协调服务保障工作，研究室要高质量地完成领导讲话稿和大会发言材料的组织工作，确保会议顺利召开并富有成效。

3、继续抓好学习实践科学发展观活动。学习实践活动已经进入到第三个阶段，即整改落实阶段。首先是要按照先急后缓、先易后难、边整边改的原则迅速完善整改方案。各处室要继续按照方案要求完成有关整改任务，不能有所懈怠，要做好学习实践活动的成果转化，准备好全市学习实践科学发展观活动的迎检总结工作。要进一步提高认识，把学习实践活动

贯穿始终，贯穿于各项工作中去。通过这项活动，扎扎实实推进政协机关各项工作不断取得新成绩。

4、继续抓好“两型机关”建设。下半年，我们要重点抓好两方面工作：一是要坚决贯彻落实厉行节约、制止奢侈浪费的八项规定，切实做到“四个严格控制”即因公出国经费支出接近三年平均数压缩20%，车辆购置及运行费用支出接近三年平均数压缩15%，公务接待费用支出比上年压缩10%，节电、节油、节水指标比上年压缩5%。这四项硬指标哪一项都不能突破，否则我们就当不了全市“两型机关”的先进示范单位。全体党员干部都要增强责任意识、节约意识，带头反对铺张浪费，严格执行中央、省市文件规定。二是要继续抓好机关节能降耗和优化环境工作，这也是一项硬指标，是要接受绩效评估第三方检查的，事关市政协机关整个绩效管理最终得分。我们一定要加强日常管理和检查，完善机关能耗统计监测制度，加强机关食品卫生安全、车辆安全、消防安全等方面工作，对发现和存在的具体问题要及时督促整改。

(三) 提几点要求。

一是加强学习，不断提高综合素质。学习是一个人不断取得进步的重要动力，只有不断的学习才能不断进步和提高，才能适应时代发展变化的要求，才能在工作中开拓进取，有所创新。所以，机关的每一位干部职工都要注重学习，机关负责学习培训的有关处室要注意组织安排，一方面是要加强思想理论的学习，增强理想信念，一方面是要加强业务技能的学习，提高工作水平。特别是要提高公文写作的能力和水平，这是机关工作必备的重要能力和素质，这也是衡量一个机关工作能力和水平的重要体现。同志们一定要重视，我是一直都很重视这个问题的。去年，我们搞了一次公文写作培训，大多数同志有所收益。今年，我又提议购买《公务员公文写作与实务处理》的书让大家学习，这都是为了提高政协机关干部的公文写作能力和水平。文字表述注重思路和内在的逻辑性，公文比一般的文字材料要求更加严谨，在形式上、内

容上都有具体的要求，有其自身的规律。我们平时要加强这方面的积累只有多写多实践锻炼。希望同志们不要有畏难情绪，平时多下功夫，注意总结，时间长了，就一定会有提高。

二是加强责任心教育，提倡干事文化。机关上下、各个处室，都要各负其责、各司其职，认真履行各项职能。工作没搞好，首先要从自身找原因。只要认真负责，没有干不好的事情。要鼓励多干事，干成事，注重实绩用干部；要做到干一行、爱一行，干一行、精一行；要养成做一件事情，成一件事情的习惯和作风。在工作中要作到“三好三不”，即多商量、不争吵，多交心、不猜疑，多补台、不拆台，要有容人、容言、容事、容气的胸襟和气量。最终是要把我们的事业、我们的工作搞上去。

三是加强团结协作，提高整体战斗力。团结出凝聚力、出战斗力、出干部。应该说，上半年机关工作能够取得较好的成绩，是大家团结协作的结果，下半年的工作任务十分繁重，仍需要进一步加强团结与协作。大家要珍惜共事的缘分，增强团结的意识，特别是要树立“全机关一盘棋”的思想做到“分工不分家”。处室之间、处室内部、人与人之间都要讲团结。过去毛主席讲，团结与协作比什么都重要，谅解、支援与友谊比什么都重要。特别是老同志要搞好传帮带，新来的同志要向先进机关的同志学习，要虚心地学、主动地学，努力形成相互帮助，多沟通、多补位、多提醒的良好氛围。

四是加强纪律要求，力求工作规范有序。首要是强调处长负责制。处长要有责任心，内部要有责任制，处长要对分管领导负责，分管领导要对上级领导负责，一级对一级负责。要增强工作的程序性。程序就是制度，程序就是纪律，不按程序办事就会乱套。这既是一个科学管理问题，也是机关工作的内在要求。要确保政令畅通，促进工作提速，提高办事效率，布置了的工作要有“回音”，交待的事情要抓紧落实，对布置工作后还要一而再、再而三地提醒、催促的人和现象，要提出批评并要求抓紧改正。

五是增强政协荣誉感，保持昂扬斗志。中国人民政治协商会议是中国人民爱国统一战线的组织，是中国共产党领导的多党合作和政治协商的重要机构，是我国政治生活中发扬社会主义民主的重要形式。每一位政协工作人员都要对政协事业有个深刻的认识，不能因为不在前台唱主角，就在工作上懒散懈怠，而是要昂扬斗志、抢前争先。这次政协机关参加市直机关工委组织的“祖国颂歌”合唱活动，就组织得很好。主席、副主席很支持，在工作很繁忙的情况下，抽出时间来带头参加这项活动，和同志们一起登台演出。机关全体干部职工，包括车队、打印室的同志也热情很高积极参与，这说明我们全体干部职工是有很强集体荣誉感的。希望政协的各项工作都能够凭着这种强烈的集体荣誉感走到前列。我们在以后的各项工作中都要注意培养这种集体荣誉感，保持昂扬的精神状态，把各项工作做好。

同志们，提出这五点要求，就是要在全机关形成上下一心、同心同德、克难奋进的浓厚氛围，为确保完成全年绩效目标，努力提升政协机关整体形象，推进人民政协事业不断跃上新台阶，开创新局面！

2023年绩效管理思想汇报材料大全篇三

尊敬的各位领导，各位评委，大家好！我叫##，今年##岁，现任##职位。作为一名国税党员干部，我内心始终树立着为人民服务为宗旨。作为国税局的一名成员，我倍感自豪，因为我们追求卓越，所以才能感受辉煌。今天，我很荣幸站在这庄严的演讲台上发表感言！

既然是党员干部，我们就应该时刻提醒自己：国税精神是国税文化的核心，而国税价值观又是国税精神的核心。作为国税一份子，平时我们就像家人一样互帮互助相亲相爱，我们不仅是同事、伙伴，还是亲人、战友。让我们携手并肩，创造更加丰富多彩的国税文化。

那么，我们应该怎样做，才能把国税绩效落实到实处呢？湖南郴州的张友训，一名国税局的基层党员干部，他积极学习和刻苦钻研国税业务，并花费两年的时间，编辑了《郴州国税培训动态》刊物360期和《郴州国税培训动态》刊物360期。与此同时，他还为“六员”培训，先后开发了快乐学习软件和“六员”培训考试系统，让全市国税系统学业务水平有了进一步提高。张友训同志让郴州成为了国家税务总局教育中心的信息联系点。虽然身处平凡岗位，他却作出了不平凡的贡献！

张友训在实际工作中，贯彻“围绕热点，突出重点，突破难点，创新亮点”的工作方针，大胆实施项目管理，改变了过去的老花样，不断创新。他用自己的行动得到了领导、同事、群众的一致好评和认可！对于张友训同志“勤勤肯肯的工作精神，默默无闻的奉献精神”的优良工作品质，我们要认真学习，并落实到自己的工作活动中。

国税系统现在正面临改革，国税机关承担着税务管理职能的重任。作为一名国税新人，我认为我应该坚持学习基本理论知识，不能抱着“公务员就是铁饭碗”这种得过且过的思想，不思进取，浑浑噩噩。还是抱着积极向上的心，要学习各种先进理论，努力提高自己的行政能力。因为只有基本知识学习踏实了，才能更好的提改革，提创新，才能为提高国税管理绩效提出更加可行的方法。在我目前尚浅的经验中，我认为当下要提高国税管理绩效最迫切的方法就是要转变观念，开拓创新，十六大报告中曾强调：“创新是一个民族进步的灵魂，是国家兴旺发达的不竭动力”。新理念的创造，不仅会让我们国税系统更上一层楼，还有利于国家的可持续发展。在我看来，要想创新，就应将现代公共管理中的高效率管理，与先进的服务的理念有效的结合，推陈出新，改掉以往冗长低效的机制，改革原有的考核办法，扎实推进，确保绩效考核方案切实可行，让绩效考核的基本设想能最终实现，只有顺着这种不断开拓的思路，才能更好的把绩效管理的理念引入到税务行政管理当中，促进工作效率的快速提高，

推动服务型税务的转型，满足税务管理现代化的需要，为税务系统工作成效注入了新的内容。如果能全方位的落实绩效管理新理念，就能大大的提高绩效管理工作水平和工作质量，这对实现国税绩效管理的标准化、现代化是大有裨益的！

当然这一切只是我个人想法，还有许多不足，要实现这个目标，还需在座的各位同胞集思广益，各抒己见，不仅要想出对的路子，还要把想法贯彻到实际工作中去，拒绝空谈。革命尚未成功，同志仍需努力，国税绩效的管理，是一条漫长的路，需要你我花费更多的心血和努力，希望大家团结一心，众志成城，在这个平凡却又伟大的岗位上，奉献自己的青春，为祖国的伟大复兴，贡献自己的力量！

我的演讲完毕，谢谢大家！

演讲人：##

2023年绩效管理思想汇报材料大全篇四

一、岗位绩效管理模式秉科学理念

- 1、坚持以人为本，注重培育锻炼一支高素质的机关团队，以适应现代化建设的需要。
- 2、岗位目标明确。各部门、岗位、人员有相应的职责和权力，有合理的工作流程，有顺畅的沟通交流渠道和团结协作的和谐氛围。
- 3、以目标为导向，以成果为标准，最大限度地调动机关工作人员的积极性，致力于创造最佳工作业绩。
- 4、注重“柔性关怀，刚性考核”，对机关管理资源、要素、行为进行整合、优化改进，形成具有行业特色的价值核心体系、执行文化体系、目标考核体系。

二、实行岗位绩效管理模式的主要做法

我们在实施岗位绩效管理的过程中，重点抓了以下几个方面的工作：一是定岗定职定责。实行岗位目标管理，明确机关各部门和工作人员的职能，谁该干什么？应该怎么做？做到什么样？达到责权利相统一。二是建立规章约束机制。使机关工作人员在公务活动中有章可循，自觉地履行职责，做到依法执政、民主执政、科学执政，防止非法和不良行为的发生。三是建立程序规范机制。在机关内部，处室内部、人员之间建立起科学、规范便捷的业务流程。进一步完善决策、执行、监督程序，促进机关行政有序高效运转。四是建立绩效评估激励机制。按照公开、公平、公正的原则，对部门和工作人员进行客观、公正的评价，并按其绩效采取必要的奖惩措施，激发其责任感、成就感、荣誉感，更好地发挥其主观能动性。形成“无能不称职，无功便是过，无为则无位”的氛围。五是建立执行监督机制。纪检、监察、组织、人事等有关职能部门要发挥监督保证作用，对管理范围内部门和工作人员的行为、能力、运转状态、效率、业绩等方面进行监督检查，为建设高效机关提供保证。

三、实施岗位绩效管理模式的主要成效

1、机关作风有了不同转变。今年6月份，局机关专门召开了加强机关建设工作会议，局党委书记、局长肖玉文就加强和改进机关作风，提高工作效率，树立良好的水务机关形象，提出了明确要求，并带领分管局长和有关部门负责同志，对机关办公秩序、办公环境、工作纪律进行了明查暗访。连续利用10个半天时间，召开座谈会，与局机关10个处室的全体工作人员进行了面对面座谈，摸清了机关干部职工的思想动态，摸清了广大干部群众的所期所盼，形成了浓厚的和谐氛围，进一步密切了干群关系。在推进机关效率年和纪律作风整顿月过程中，局机关各处室集中组织学习，对照标准找差距，制订整改措施，对岗位目标、工作流程，重新进行审视和优化，包括机关工作人员的政治、工作、服务、廉政、执

法、道德行为等方面进行一次规范性学习培训。从而形成了文明规范的机关行为和作风纪律约束机制，进一步激发机关人员的工作激情。

2、职责分工更加明确。局党委在前期调研的基础上，召开专门会议，重新明确了分管领导和分管处室。杜绝了过去某些工作分工不清，互相推诿的现象。局机关目标考核领导小组按照岗位绩效管理模式的框架和要求，对机关各处室年度目标任务进行了重新修定。最主要的特点是，对每个处室都实行“一岗双责”制，既把经济业务工作、党建工作、精神文明建设融为一个整体，实行全面考核。机关处室实行岗位目标一把手责任制，岗责任制、首问责任制、过错追究制。

3、建立和完善了机关科学管理的长效机制。一是建立和完善了机关内部管理机制。结合开展深入学习实践科学发展观活动，建立和完善了12项规章制度。二是建立了岗位目标考核标准。对机关处室每项工作按照考核项目和权限，进行百分制考核，年终按照完成任务进行定量奖励，确定增分和减分因素，进行总体考量，作为评优评先的依据。三是建立和完善了奖惩激励机制。进一步创新人才工作机制，坚持正确的用人导向，在选人用人上，真正使德才兼备、业绩突出、群众公认的干部得到重用，引导和激励广大干部职工一心一意干事业，争先创优谋发展。通过考核评价，能胜任岗位职责，工作出色的，在选用干部时优先考虑。不能胜任的实行待岗或调整岗位，不适应机关岗位要求的，实行分流。

4、促进了机关建设和水务工作的顺利进行。通过实行和推广岗位绩效管理，有力地调动了广大机关干部的积极性。在日常工作中，大力推行公务员行为规范，推行文明办公用语和“五步（起立、问好、倒水、办事、送客）”待客法。杜绝了“三难（脸难看、门难进、事难办）”现象的发生，使外来办事人员在水务部门办公办事感到了宾至如家的情义。为了按时完成市政府向群众承诺的解决饮水安全的重点工程，我局举全局之力，广泛动员，全力攻坚。克服各种困难，保

证了工程保质保量进行。

2023年绩效管理思想汇报材料大全篇五

一、提高征管质效，全面深化税收改革

（一）积极做好环境保护税征前准备工作，确保环境保护税顺利实施。为保证环境保护税于2018年1月1日正式实施，我局一是主动向区委、区政府汇报，争取党政领导的重视、支持和指导。二是结合实际制定下发《贺州市平桂区地方税务局环境保护税开征准备工作方案》（平桂地税发〔2017〕49号），根据改革工作内容，逐条梳理工作任务，明确完成时限和责任配合单位。三是联合财政、环保等部门做好环保税开征前的资料移交、征管软件、信息共享等方面工作。2017年9月25日我局与平桂区环保局完成第一阶段资料交接工作，初步完成2016年及2017年上半年排污费征收资料信息交接，为交接工作顺利过渡打下基础。

（二）推进商事制度改革显成效。按照上级相关文件精神和工作部署，我局在2015年9月1日正式实施，三证合一，一照一码‘新登记制度’，三证合一，登记制度，一窗受理、互联互通、信息共享’，纳税人只需在工商部门进行登记后，地税部门即可通过与工商部门建立的外部数据交换平台获取相关数据，在金税三期系统进行补充录入，纳税人即可办理相关的涉税业务。截至2017年10月31日，新办企业及农民专业合作社纳税人均已换发三证合一营业执照，新办三证合一纳税人515户。

（三）深化国税、地税征管体制改革，国地税合作进一步加强。一是定期召开国地税合作联席会议。关于，一人一机双系统’的筹备、一窗通办’工作的平稳有序推进等事宜加强与国税沟通联系，今年平桂国地税共召开9次国地税合作联席会议。二是共同制定合作工作方案，明确各单位、各部门的任务清单和时间表。三是开展联合培训。6月19日至23日开展国

地税业务联合培训。四是联合开展工作调研。平桂国地税主要领导和分管领导多次共同到办税厅指导国地税联合办税工作。五是加强大厅管理，优化人员结构。将办税大厅由原西湾分局管理收归平桂区地税局直管，由征收服务股直接负责，重新配备年富力强的业务骨干到大厅工作。六是联合办税服务。开展2016年度纳税信用等级评定，联合导税、预审资料、排队取号，共设24小时自助纳税服务终端，促使‘双代’业务有序开展。

二、积极贯彻落实税收政策，税收环境有序发展 认真贯彻落实税收优惠政策，支持地方经济发展。加大对小微企业的辅导，将小微企业税收政策推送到每一家企业，让小微企业政策普及率达到100%，进一步营造良好的税收发展环境。受理西部大开发企业所得税备案，减免企业所得税万元；受理经营性文化事业单位转制为企业减按15%税率征收企业所得税申请，减免企业所得税万元；减免小微企业所得税万元。

三、优化纳税服务，提升地税形象

今年，平桂地税局撤销黄田分局办税服务厅，将黄田分局办税厅的人财物全部并入西湾分局办税服务厅，打造便民高效办税服务大厅，纳税人不会再因为主管税务分局不同而出现两头跑的情况。平桂地税局抓好软硬件建设，积极发挥导税员的作用，坚持‘始于纳税人，终于纳税人’服务宗旨，主动为纳税人开展引导、咨询、分流服务。大厅导税员主动、靠前服务，帮助纳税人了解、熟悉办税流程；宣传新政策、辅导填报表格、解答办税问题；听取纳税人意见建议，在纳税期办税高峰对纳税人进行合理分流，促进了办税大厅秩序井然，平桂地税局窗口服务质效的提升，受到纳税人的好评，赢得了社会的肯定。2017年3月，平桂区地税局西湾税务分局办税服务厅获贺州市平桂区妇女联合会授予‘平桂区巾帼文明岗’称号。2017年8月，平桂区地税局税收会计贺欣同志获贺州市总工会授予‘最美服务员’称号。

四、扎实有效推进绩效管理，绩效管理工作效果显著 平桂区地税局围绕中心、服务大局，坚持以绩效管理为‘总抓手’，注重统筹系统内考评与地方政府考评，落实目标考核任务，充分发挥绩效管理‘指挥棒’作用。成立了绩效管理领导小组和绩效办，建立起了‘单位一把手挂帅，分管领导具体部署，绩效办统筹协调，责任单位落实到位’的组织领导机制，把绩效管理作为抓落实、激活力、促发展的有效工具，有效推动了各项工作的全面落实。2017年3月，平桂地税局获广西壮族自治区总工会授予的‘广西五一劳动奖’。2017年8月，平桂区地税局局长盛荣同志获广西壮族自治区人力资源和社会保障厅 广西壮族自治区地方税务局记全区地税系统二等功。

五、加强党风廉政建设和干部队伍建设，增强干部队伍整体素质

（一）深入推进‘两学一做’学习常态化制度化，完善基层党组织设置，健全各支部班子建设，按期完成3个党支部换届，指导机关党支部划分党小组，规范党员发展程序，规范组织关系的转移和接收工作，把党员编入党的特定组织，形成党组织阵地，参加党的组织生活，立足岗位发挥党员先锋模范作用。

争当税务先锋’主题演讲比赛，分别荣获一、二等奖。

今年，渭南市地税稽查局按照绩效管理和目标责任的考核办法要求，立足自身实际，将绩效管理工作同该局稽查中心工作同步推进，形成了全局上下目标一致、步调一致、齐抓共管、合力推进的良好局面。

在绩效考核指标的设计上，该局按照省、市局考核工作的总体方向要求，从实际出发，将各项指标进行明确细化，能够量化的进行量化，确保每一项考核指标可操作可考量，将考核方向向‘数字化’方向转变，提高考评的精准度和透明度，强化绩效管理作用，提高工作质效。在绩效考核的实际执行

中，该局加强考核管理的日常监控，为每个人设置考核台账，实时监测目标绩效的完成情况。在考核的节点，按照考核指标内容进行分类，明确计分方式。在绩效管理过程中，严格遵循公平、严格、客观的考评原则，奖惩结合，在肯定成绩和进步同时，及时说明不足之处，使考核指标能够真正落到实处。在绩效考核的结果运用方面，充分利用考核的‘激励’作用，大力提升绩效思维，将结果运用作为发挥绩效管理工作实效的重要手段，倒逼责任压力，避免绩效管理流于形式、走过场，让绩效管理能够真正推动各项工作有效落实。同时注重将绩效考核结果向本人公开，保证考核的公平与合理。

近期，乌鲁木齐市地税稽查局结合业务特点，突出关键环节，挖掘特色亮点，精准施策，稳步推进，进一步提升了绩效管理工作水平。

量化考核指标。对照绩效管理版的要求，结合稽查工作实际和特点，对各科所（个性、共性）指标进行认真完善调整、梳理整合，对各考核指标逐条逐项进行分解、细化、量化，起到了细化指标任务，规范考评标准，科学设置考评分值、便于实施考核的目的和效果。

加强动态管理。制定完善《稽查案件动态管理办法》，规范拟定选案计划、下达稽查任务，未按期完成的案件的审批流程、时限要求。加强信息化建设，推行电子归档，将b3电子查账软件、行政执法仪、问询室，稽查云系统等信息化技术设施等投入使用，将办案、查账、执行等全过程录像数据以纸质和电子两种形式归档，使查账办案过程更细、更量化、可监控、更透明，形成绩效管理考核的良性管理闭环。

严格追责兑现。坚持，一碗水‘端平，对在市局考核中扣失分情况进行严格追责，一追到底，兑现到责任人、责任人科所及分管领导，将板子打在具体人身上。同时，在内部考核上，将个人工作的数、质量情况与考评指标挂钩，落实激励与处罚机制，实现，干多干少不一样’的管理目标。大胆管理，将

绩效考核结果与干部评先选优、晋升推荐、优先培训等挂钩，充分调动干部参与绩效管理的积极性，提高干部对绩效管理的关注度。本报12月28日讯（记者刘慧通讯员王太荣）为推动工作创新，提升管理质效，济阳县地税局立足税收工作实际，在完成‘规定动作’的基础上，积极创新，自选动作’，全力打造‘亮点’名片，以‘亮点’激发工作活力、引领发展方向、促进工作开展。年初，济阳地税各科室、各单位根据自身业务性质，紧密贴合工作实际，确定1-2项年度亮点工作，工作人员将运用新思维、新模式、新方法，对常规业务工作进行突破、对全新业务领域进行探索，明确目标任务、具体措施和期望成效。据了解，2016年，济阳地税共确定10项科室亮点工作。

在工作中，济阳地税将实施亮清单式绩效管理，将工作任务逐条、逐项落实到岗到人，排出‘时间表’，画出‘路线图’，形成日常工作分工负责人、重点工作协调推进、亮点工作团队配合的管理机制。

同时，每季度召开亮点工作点评会，由各科室集中汇报工作进度，交流经验学习，取长补短、优势互补，确保亮点工作真正出成果、见成效。

济阳地税还将开展亮点工作评选活动，规范优化评选程序，严格评选标准，并在年初确定的10项科室亮点工作中评选出，打造服务台资企业的‘地税品牌’，规范完善征管基础数据、降低‘三证合一’后涉税风险’等2项亮点，积极向省市局推介。

今年以来，河北省保定市地税局深入贯彻总局、省局绩效管理工作部署，牢固树立‘让制度渗透思维，让管理融入行为，让落实养成习惯’的工作理念，因地制宜开展绩效管理工作，有力地促进了地税各项工作的顺利开展。

突出战略导向，科学搭建指标体系

一是聚焦主业，突出重点工作。充分发挥绩效管理，助推器‘作用，紧紧围绕重点任务，设置收入目标执行、税收收入动态管理、征管质量完成率、全面推进依法治税指导意见、纳税服务规范等关键指标58个，监控节点68个，使绩效指标与税收重点工作深度融合。二是精简数量，减轻基层负担。为增强绩效管理的科学性、针对性、实效性。删减设置不够科学、不能充分差异化考评的满分指标。三是量化为先，增强结果公信力。为提高绩效管理的可操作性，在2016年度8个市考县指标的19条监控节点中，加大量化型绩效管理指标比例，对7个指标16条监控节点进行了量化设置，引导工作良性循环发展。

注重真评实考，严格把控考评改进

一是面对面真评，‘真刀真枪’。严格执行绩效分析讲评会制度。市局一把手主持召开了3次绩效分析讲评会，研究省考、市考绩效指标的完成情况，指出存在问题，强调考评沟通，督促相关单位（部门）整改。二是背靠背真督，‘较真碰硬’。围绕重点指标完成情况、创新工作开展情况和绩效管理工作推进情况，梳理共性问题12个、个性问题37个，分门别类进行重点督办，将绩效改进融入到日常管理中。三是实打实真考，‘真究实罚’。按照省局日常考评工作要求，逐项对照台帐办结销号，严格落实市局组织绩效考评规则、个人绩效考评规则，确保考评结果差异化。四是点对点真改，‘有过立改’。在日常考评中市局绩效处、市局考评部门随时根据指标完成情况向市局相关责任部门或相关县（市、区）局单位发布《绩效改进建议书》，责成相关责任部门进行整改，制定详细的绩效改进计划，填制《绩效改进反馈表》。

跟踪预警落实，提高整体工作质效

为有效发挥绩效管理的指挥棒作用，保定市地税局加强对绩效预警改进问题的跟踪落实，结合工作完成进度和绩效改进计划，督导相关责任部门落实改进，确保了各项工作的持续

改进和提升。一是征管体制改革迈出了新步伐。狠抓推行征管改革试点工作、推进国地税合作等改革任务类指标不放松，认真对照征管体制改革相关文件和省局工作要求，建立工作机制，加强宣传引导，强化督导考核，全力推进国地税联合办税、水资源税改革工作。二是纳税服务展现了新成效。牢牢把握提升办税服务厅服务质效、纳税服务规范等服务类指标，积极探索、大胆尝试，统筹推进便利化改革，自8月1日起，同城通办‘试点业务在全市实现全覆盖’，‘e税366’被评为全省地税系统优秀纳税服务品牌（设区市局）一等奖。三是执法水平得到了新提升。紧紧围绕全面推进依法治税指导意见、税务稽查质量、大案要案查处、税收执法督察、落实督审工作要求及配合等执法类指标，不断加大法制宣传、法治税务创建、督察内审、税务稽查力度。

近日，为制定出更加公平、科学、有效的绩效考评规则与指标，巴州地税局多次对2017年绩效考核指标设计思路及考评标准等内容进行研讨、部署，部门负责人和绩效联络员，积极建言献策，为版的顺利上线打下了坚实的理论基础。

注重，做‘字抓落实。召开集体会审会议，认真分析指标任务完成过程中可能存在的问题，及时查漏补缺。梳理各部门和基层局反映强烈的突出问题，坚持不回避不绕行，认真采谏纳言，积极谈看法，提建议。在制定2017年绩效考评指标及实施细则上，严格要求有测有评，以测评加强基础性工作管理，促进日常工作的信息数据的收集和积累。同时，要求基层局及早安排落实，编制好绩效考评指标体系，根据重点工作科学设置绩效指标，明确考点内容，切合实际管用，避免简单的照搬照抄。

突出，精‘字抓要求。坚持务实导向设置考评指标，对一些重点工作需要纳入绩效考评却无法进行量化的指标，采用分档计分法，进一步突出工作能力建设。合理设置绩效考评加减分项目，坚决取消做不好、办不到和可能导致绩效导向跑偏走样的加分项目，充分发挥引导激励作用，年度加分实行标

杆计分法，着力解决‘多干多措、少干少错、不干不错’的问题。

强调，全‘字抓分解。根据《2017年全州地税系统绩效管理工作的实施意见》，各部门严格按照绩效考评指标版的要求和时间节点，对工作内容和工作流程进一步梳理，将工作协作和任务分解到具体环节、岗位和责任人，在推进各个重点工作进度的同时，加强与考评单位、被考评单位的联系，促进分管领导、绩效管理员与各科室岗位人员的工作交流和协调配合，始终保持高度的责任心，紧盯考评指标，层级压实责任，保障工作目标全面优质完成。

聚力，简‘字抓考核。在考核指标设置上，切实落实绩效管理量化优先、只减不增的指标设计思路，注重‘减负’和客观性，剔除重复报表指标，对‘金三’系统能够采集到的数据信息和对日常工作不作扣分处理的指标剔除，大幅压缩指标数量及考点。将绩效管理重点放在工作如何抓落实、抓成效、抓不断推进，减少被考评单位的填报工作，切实为基层局减负。今年，考评指标较2016年97个指标同比减少40项，其xxx性指标减少4项，个性指标减少36项。

围绕，学‘字抓基础。加强对绩效考评指标的学习研究，准确掌握绩效考评指标的内容要求，详细了解指标考评标准细则、考评程序、数据采集方式等，确保每个干部职工对绩效考评的共性指标和业务指标指标做到心中有数。在做好自身考评指标承接应对工作基础上，紧盯绩效标准不放松，认真做好绩效提示、提醒和催查督办工作，避免因逾期导致失分。

为确保2017年度工作开好头、起好步、迈新阶，近日，武进地税四分局召开了股长以上骨干会议，集思广益，研讨2016年度工作得失，深入挖掘工作亮点，反思改进，确立2017年工作基调，积极寻求新年度的工作创新突破。

一是要进一步加强任务考核，强化跟踪管理。分局将严格落

实区局的风险推送任务要求，坚持月末汇报、季度点评、半年讲评，层层分解绩效指标，人人落实绩效责任，确保按时保质完成风险推送任务。2016年共完成风险应对企业295户，股权转让518户，应对入库税款亿元。办理企业退税177户，注销企业590户，无一差错发生。