最新税务局绩效考核奖 税绩效心得体会(汇总8篇)

每个人都曾试图在平淡的学习、工作和生活中写一篇文章。写作是培养人的观察、联想、想象、思维和记忆的重要手段。那么我们该如何写一篇较为完美的范文呢？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

税务局绩效考核奖篇一

税收是国家经济收入的重要来源，税收管理也是国家治理的关键领域之一。作为一名税务从业者，了解并掌握税绩效管理理念和实践非常重要。本文将分享我在参与税绩效管理过程中的一些心得体会。

第二段：理解税绩效管理

税绩效管理是指将管理思维和方法应用于税收管理过程中，通过建立合理的管理体系和绩效评估标准，优化税收管理效率和效果，以实现预期的税源、质量和利润目标。理解税绩效管理的本质和原则可以帮助我们更好地开展税收工作，提高自身绩效和职业素养。

第三段：应用税绩效管理的方法和技巧

在具体实践中，应用税绩效管理的方法和技巧需要注重以下方面：

一、建立科学的绩效评价标准：应根据实际情况和政策要求，确定合理的绩效指标和评估标准，遵循量化、细化、科学、客观的原则。

二、确保数据质量和信息安全：高质量的数据是绩效评估的基础，因此需要加强数据管理和保护，防范数据泄露和篡改。

三、加强团队协作和沟通：税绩效管理需要各部门和岗位之间的密切协作和沟通，特别是在实现关键绩效指标方面，需要多方合作，共同努力。

四、持续优化管理和服务：税绩效管理是一个持续改进的过程，需要不断优化管理流程和服务质量，提高管理效率和客户满意度。

第四段：成功案例分析

税绩效管理的成功案例有很多，其中以广东省税务局的实践经验尤为值得借鉴。该局在推进绩效管理方面，始终坚持“五个一”原则，即一个中心、一套机制、一份计划、一个平台、一个标准，有效推动了税收管理质量的提升，大力支持了广东经济社会发展。

第五段：结语

税绩效管理是税务工作的重要组成部分，推进税绩效管理有助于提高税收管理效率和效果，实现税源和质量的稳步提升。对于税务从业者来说，了解并掌握税绩效管理的相关知识和技能，能够更好地把握工作机遇和挑战，实现自身职业发展和价值创造。

税务局绩效考核奖篇二

税收是国家的重要财政收入来源，而税收工作中的绩效管理可以更好地促进国家财政的稳健增长。因此，本文将谈论税绩效心得体会。首先，我们会介绍税绩效的含义和影响，然后深度探讨税绩效对税收工作的意义，并提出了一些关于税绩效管理的建议和经验。

第二段：税绩效的含义和影响

税绩效是指税收工作中的绩效管理，也是一种针对税收管理者进行的管理方法。税绩效是对税收管理绩效的管理，其目的是在合理控制成本的前提下，通过优化税收流程、改善税制管理、确立有效的指标体系等方式，提高税收管理效率和效益。税绩效管理可以提高财政收入，增加国家的财政收入，促进国家财政的稳健增长。

第三段：税绩效对税收工作的意义

税绩效管理对于税收工作具有重要意义。首先，它能够提高税务人员工作效率。实现了对税务人员的有效分析和控制，并简化了手续、优化了管理和调整了流程，从而提高了税收工作的效率和成果。

其次，税绩效管理可以确立税收指标，量化和评估。这就可以有效地跟踪定义和分析关键指标，提高决策支持能力。特别是在评估税收工作绩效时，可以通过对指标体系建立和优化，健全监督机制和考核体系，实现高效的绩效管理。

第四段：关于税绩效管理的建议和经验

在实际税绩效管理中，需要注意以下建议和经验：

首先，必须掌握税收相关知识，具备深厚的理论基础和专业知识，各种税收法规必须掌握透彻，致力于为纳税人提供最佳服务。

其次，要不断创新，不断完善税收工作和业务流程。税务人员需要积极努力，与社会趋势和国家目标保持一致，运用新技术，营造完整的税收管理体系，不断提高整体管理效率。

最后，应合理评估、监测和调整绩效指标，以确保工作方向

准确无误，确保税收管理能够更加科学化地实现，从而达到更加长远且有意义的发展。

第五段：总结

在实际运用税绩效管理措施时，必须不断改进，调整管理方法，采用新思路，不断发扬优良传统和素质，以更高的质量水平服务于社会和国家，为税收事业赢得更多的业务和信赖。税绩效的管理，不仅需要政府和税务部门的努力，同时也需要纳税人的支持和理解，共同创建一个良好的国家税收环境。

税务局绩效考核奖篇三

在面试过程中，面试主管谈着公司的未来，应聘者谈着自己的工作经验，一切都自然平顺，

但是当提起薪资问题时，常常会让双方谨慎或紧张起来，一方面双方都知道这是一个关键问题，另一方面又不好意思说得太清楚，或者怕说得太清楚，没有了回旋的空间。

那么，面试主管要怎样和应聘者谈薪资问题，才能不陷入应聘者被公司逼退，或者公司付出的薪资超出应聘者预期许多这两种极端状况?下列情况应该尽量避免：

一、摊出所有底牌

许多面试主管在提问题时已经给出了答案，但公司并没有得知应聘者真正能接受的待遇为多少。例如，询问应聘者：“在我们公司，这个职务的薪资是5000元，你希望的待遇是多少?”许多应聘者为了先得到工作机会，回答就会是“大约5000元”。

有些面试主管在一开始就公布职务的给薪范围，例如在招聘广告中写明。这种做法对公司其实很不利。

建议采取折衷的做法，保留给薪范围的上限，只告诉应聘者给薪范围的下限及中间值。这种做法一方面可以替公司筛选掉对薪资有过高预期的应聘者，一方面又保留了谈判空间，遇到经验丰富或者条件极佳的应聘者时，还可以有往上调整的弹性空间。

二、询问待遇

面试主管最常犯的错误之一是，询问应聘者他们希望的待遇是多少，而不是他们目前或上一份工作的薪资是多少。

当面试经理询问应聘者想要的薪资是多少时，面试者已经给予应聘者开价的权力，往往对公司较为不利。尤其是当应聘者说出待遇，而面试经理又告诉他公司没有办法他的希望时，便产生了负面的影响。

相反地，如果经理询问应聘者目前或上一份工作的’薪资是多少时，应聘者在回答后，即使又附加了他现在希望获得的待遇，公司也会有较合理的参考标准，以及比较大的商议空间。

如果应聘者目前的薪资低于公司预定的最高给薪值，这段差距便是谈判的空间，公司可以依据想要应聘者加入程度的高低，调整薪资以吸引应聘者，如果应聘者目前的薪资高于公司预定的最高给薪值，面试主管必须把说服的重点放在职务的其他优势上。例如，发展机会佳、工作一流等。

当公司诚实告知应聘者，虽然公司很希望聘请他，但是真的无法支付如此高的薪资时，有时候应聘者甚至会因为工作内容等原因，而在薪资上自动让步。

这种诚实的做法，比起在听到应聘者的高价后，再寻找其他借口拒绝应聘者，更能使公司以低薪获得人才。

三、要知道薪资的上下限

在面试前，人事主管必须确定出职务给薪的最高上限为多少。因为公司必须顾及财务能力，以及内部给薪的公平性，这个上限既使连公司最大对手的最优秀员工来应聘，也不能被打破，否则员工薪资可能成为负担。而且如果公司给予应聘者超出上限的薪资，当其他员工知道时，也会引起不满，从而影响员工的情绪。

四、别开始就谈薪资

面试时，主管应该避免一开始就谈论薪资。因为主管需要在面试过程中积累对应聘者足够的了解，也需要让应聘者对公司及职务有一定程序的认识，否则当双方的还不够时，就盲目说出数字，会破坏谈判的可能性。

在谈话的过程中，经理可以了解到哪方占了上风。如果应聘者具备很好的条件，那么公司在给薪上必须大方些;相反地，如果应聘者只是条件相当的可能人选之一，公司则可以把薪资压低些，延后谈论薪资的时间，以获得信息及思考的机会。

五、避免双方没有讨论清楚

讨论薪资是应聘的关键部分，如果应聘者躲闪这个问题，或者回答不清楚，建议面试经理这样告诉应聘者："我们目前有一个职缺，我们必须知道你是不是可能的人选，我不想浪费你的时间，也不想浪费公司的时间。"

另外，面试主管可以通过问句的方式试探薪资的可能性，避免双方可能的尴尬。例如，"如果公司给你5000元的薪水，这和你预期有没有可能吻合，另一方面也可以在正式确认薪资前，让应聘者以假设的方式思考接受，以减少双方的惊讶。

六、不能忽略其他报酬

一个职务的报酬并不只体现在薪资上，当公司与应聘者在薪

资上的看法不同时，公司可以量化其他福利，以减少双方的分歧。例如，经理可以向应聘者分析，虽然职务的基本底薪比应聘者的预期低，但是公司的佣金及年终资金比一般公司高，想办法在不提高薪资的情况下，让应聘者看到一个职务的真正，以增强对应聘者的吸引力。

此外，面试经理可以仔细聆听应聘者的说法，了解他们重视的其他条件是什么，以尽量他们的要求。对某些应聘者而言，弹性的上下班时间、休假、的机会等，虽然不是直接的薪资报酬，但是可能也是他们决定是否接受一项工作的重要参照。

税务局绩效考核奖篇四

绩效精神是一种积极向上、务实拼搏的表现，也是成功人士所具备的重要的品质。对于大部分人来说，绩效精神不仅仅是在工作领域发扬光大，也是运用到生活中每个细节，建立一个成功的生活。

第二段：认识绩效精神

理解绩效精神，我们要了解到它的本质。绩效精神是指一种“事业成就导向”，关注的是结果和完成情况，追求效率的心理状态。 应该从以下几个方面来认识绩效精神：

- 高度重视目标和成果：一个拥有绩效精神的人只注重目标和成果，这能让我们追求更高效率地完成任务，尽可能多地提高工作效率，减少拖延症和效率过低的情况。

- 注重时间规划：对于每一个任务或者目标，我们都应该花费必要的时间规划，合理地安排手头的工作时间，确保完成工作得以高效进行。所以在日常生活中，我们需要更加注重时间管理。

- 执行与强化：一项任务想要获得成功，必须通过理论和实

践的有效结合，坚持不懈、努力奋斗，从而以标杆思想为引导，以效果为导向，不断优化和提升我们个人的绩效。

第三段：绩效精神在工作中的应用

- 拥有清晰的目标和感悟科学性管理

精细管理和绩效管理是科学管理的核心。对于企业或者个人而言，必须要设立清晰的目标和管理目标，确保在执行的过程中能够孜孜不倦地进行探讨，提高我们的工作效率和绩效，从而更加迅速地取得具体的成果。

- 激励学习和个人成长

激励学习和个人成长也是绩效精神的重要体现。我们不断探寻、研究新的方法和理念，不断拓宽我们的知识面和实践经验，在工作领域上实现升华，成为一个更加优秀的员工。

第四段：绩效精神在生活中的应用

在生活中，我们也可以运用绩效精神的思想,来安排我们的生活计划，使我们的时间和资源在各个方面都能够得到最大的利用，在这样的心态下，能够更加清醒地认知问题，把心态调整到最佳值。

- 生活规律，健康为本

按照规律安排生活，可以提高生活效率、平衡工作与生活，为一天充足的工作提供充沛的状态，避免忙碌却无所事事的情况发生。

- 养成良好的习惯和行为

养成良好的习惯和行为也很重要，我们可以通过设立合理的目标，让自己不断进步，不断提高自己的品质，实现自我价

值。

第五段：结论

总的来说，绩效精神是我们在工作和生活中要追求的品质，有一套清晰的方法来实现，其中最关键的是，要明确我们的目标和要求，设定合理的拓展计划，从而不断强化我们的进步和发展，最终实现一种高效、快乐、富有成就的生活状态。希翼我们每一个人都能够在未来的生活中，充分体现出绩效精神，创造出更好的成绩。

税务局绩效考核奖篇五

近年来，税务部门在推行税改的同时，也在注重税务系统的效率和效益。为了增强税务工作者的绩效意识，不断提高税务工作的质量与效率，税绩效成为了不可或缺的一部分。我认为，在实践中，税绩效确实发挥了巨大的作用，有助于提高税务工作者的工作效率、推进税务工作的深入发展和推动税收管理的现代化。

第二段：税绩效的好处

税绩效是衡量税务系统工作效果的一种方法，它可以对税务人员的工作进行科学的评价，更重要的是，它可以促使税务机关有一个更深刻的认识，提高税务机关的服务质量和管理水平，同时也可以促进税收管理的现代化。税绩效考核结果不仅可以削减部门内部的风险和浪费，还可以鼓励并奖励那些工作出色的人员或部门，从而提高部门内部的竞争力，激发工作热情，进而提高工作效率，更好地完成税务工作与服务。

第三段：税绩效的应用场景

税务部门的工作范畴涵盖税收、征管以及税收政策的研究等

方面，而税绩效则可以进一步提高这些方面的工作质量，避免出现不必要的错误。在税收政策的研究和制定过程中，税务部门可以结合实际工作情况，制定出更为科学的方案，从而更为精确地计算出税收目标。在税收征管方面，如果能够用税绩效的方法对税务机关和税收人员进行全方位的考核，那么就可以更加科学地为纳税人量身订做出不同的税务服务。通过科学的绩效考核，可以鼓励工作出色的税务人员，促进税收服务的质量和发展。

第四段：应当注意的问题

税绩效的评价标准、考核频率、权重及结果公示等都需要考虑和协调，避免出现不公正和偏颇情况。同时，税务机关还应当重视培养税绩效意识和素质，尤其是在普及复杂的税收制度和提高服务质量的过程中，必须提高针对性和科学效益。税务部门还应该定期总结，根据税收情况，适时地进行调整与完善，确保税绩效的准确性和权威性。

第五段：结尾

总之，税绩效是一种高效的考核方法，有助于提高税务机构的工作成绩和效率，提高工作热情，促进税题服务质量的提高和税收管理的现代化。然而，税绩效也需要我们的关注、理解和不断完善。相信在各级税务部门的共同努力下，税绩效的运用必将更为科学地推动税收服务质量和税收管理水平的不断提高。

税务局绩效考核奖篇六

2.同一工种（班组）员工关键绩效指标相同时，所有人员在同一《绩效合同书》上签字，姓名一榄只填写班组长一人。

附表2：中国铝业股份有限公司山西分公司员工申诉表

附表3：中国铝业山西分公司员工个人月度绩效考评表

单位：

考核时间：

注：1．绩效考评指标目标值及其序号均与《绩效合同书》中绩效考评指标相对应。

2．被考核人指员工本人，考核人为员工本人的直接主管。

税务局绩效考核奖篇七

摘要：绩效管理是一个综合的管理体系，是整个人力资源管理系统的核心，贯穿与整个企业的始终。绩效管理是人力资源管理部门整合企业人力资源管理的有效手段和方式，也是人力资源管理部门的工作目标。总体来说，绩效管理涉及人力资源的各个方面，既包括了大量技巧，既包括水平和企业管理员工绩效的能力。同时，绩效管理是一个完整的系统，在这个系统里，组织、管理者、员工全部都参与进来了，管理者与员工通过沟通的方式，将企业的战略管理者的职责、管理的方式和手段以及员工的绩效目标等管理的基本内容确定下来，在持续不断与员工共同完成绩效目标，从而实现企业的远景规划和战略目标。

绩效管理是现代企业管理体系中不可缺少的’一环，绩效考核是绩效管理中的一环，当然也同样在人力资源管理中起着重要的作用。绩效考核作为绩效管理的一个重要的组成部分，直接与单位的战略目标相联系，他的有效实施可以增强单位的运行效率、提高员工的职业技能。推动员工的职业技能、推动企业的良性发展，使组织和员工实现目标，共同受益。但是在实践中，我们往往把绩效管理的地位和作用与绩效考核的地位与作用相混淆，其实他们是不同的。

关键词：企业人力资源绩效管理绩效考核

一、绩效考核和绩效管理的区别

假定人们都是愿意与组织同舟共济的会采取必要的行为以努力达到事先确定的组织目标和个人目标假定人们不会主动、也不知道采取主动的行为以实现组织的目标，战略目标的制定和实施与一般员工无关，出发点以战略为中心，绩效管理体系的涉及和运用都是为战略服务的以控制为中心，绩效考核是为了更有效地控制部门和员工个人的行为对象是对整个过程的监控和管理，对某一时间段或点的考核，事前、事中、事后相结合，仅仅是事后的考核评估，不仅关注过去，更关注未来的发展，主要评估过去的表现，向后看方法，计划、监控、考核、沟通、反馈相结合、考核者主动参与，全员参与主要手段就是考核，自上而下的单向考核，被考核者只是被动接受目的主要目的是促进企业战略的落实、绩效改进和员工的共同成长，主要目的是为了实施奖罚提供依据，主要是薪酬调整和奖励。

二、绩效考核的局限性

绩效评估会使一个管理者陷入既要评判某人绩效，又要帮助有效提高工作效率的两难境地。每年进行一次的复杂的绩效评估，其价值令人质疑；上级对下属工作的指导应当在日常进行，而不是一年才进行一次；应当用设置目标的方法而不是批评来鼓励绩效提升；评估应当根据不同的目的分别进行。在每年的绩效评估中会给出一次嘉奖对与绩效提升并没有显著影响，而批评则通常会导致员工产生抵触情绪，拒绝为抵绩效的产生负责任。

这种背景下，绩效考核就常常成为“鸡肋”，成为“负担”，从绩效考核过渡到绩效管理就成为必然的选择。

三、绩效管理存在的问题

税务局绩效考核奖篇八

随着我市采供血事业的迅速发展，采供血部门承担着日益繁重的血液采集、检测、制备、供应工作。为缓解采供血工作压力，十余年来，市中心血站通过社会招聘、劳务派遣等方式陆续引进了30余名编外合同制员工。这些员工从年龄结构上看，35岁以下人员26人，约占合同制人员总数的84%;从文化层次上看，大专以上文化程度占75%，其中本科6名;从工作岗位上看，她们大多分布在血液采集、化验、成分制备等关键岗位，为保障我市临床用血安全、及时、有效供应做出了重要贡献。最初，合同制员工仅作为在正式编制员工数量不足情况下的一种补充劳动力，但随着采供血事业的不断发展，各项工作的日益繁重，越来越多的合同制员工被引入到生产劳动中□20xx年1月，《劳动合同法》的实施，从法律层面规范了劳动合同制度，保障了合同制员工的合法权益，这不仅是社会发展的必然，也是今后企事业单位用人制度的改革方向。由于采供血机构事业单位的性质，决定了合同制人员在工作岗位、人员身份、绩效管理方面与在编人员存在一定的'差异。

编外合同制员工相对于正式员工来说有以下几方面特征:

1、临时性。合同制员工，一般和用工单位一年或几年签订一次用工合同，用工单位可根据工作需要或其工作表现决定续约或解除合同。而正式在编员工和单位是固定长期性劳动关系。

2、流动性。一方面，采供血单位对合同制员工的去留有较大决定权;另一方面，合同制员工也可在合同规定的范围内决定是否去留。在单位和合同制员工两者之间这种双向选择的作用下，合同制员工的流动性较为频繁。

3、重要性。当前，合同制员工多分布在血液采集、检测、制备等重要业务岗位，她们拥有专业知识，熟练的操作技能，

是采供血工作的主力军。

存在问题:

1、绩效考核机制不科学。对合同制人员的绩效考核方式仅仅以工作量来考核，没有考虑到不同岗位、不同层次人员的差异性。考评结果的准确性不高，只有“合格、基本合格、不合格”三个层次，没有量化数据的体现，考核方式过于单一，一般放在每年年终考核，只有个人总结和考核评分两个环节，缺乏对平时工作业绩的动态跟踪和评价，考核结果的信度和效度较差。

2、缺乏系统的薪酬激励机制。目前血站采取的薪酬机制只是简单的固定工资加奖金的薪酬发放模式，奖金只是根据采血量的多少进行统计核算，没有体现出不同岗位、不同工作量的绩效差别，对于表现优异的人员没有额外的奖励，对于表现不佳的人员也没有一定的惩处措施。由于对合同制员工激励机制的缺失，导致他们往往只注重短期利益，与工作单位间很难确立起长期的归属感、认同感，造成了队伍的不稳定性，这也不利于单位的长久稳定发展。

3、在现实工作中，在单位同一个部门、同一个岗位中，由于编制的限制，用工形式的差异，合同制员工与在编员工在工资收入、福利待遇等方面存在着较大的差距。有的合同制员工远比正式员工工作积极，业绩出色，但由于身份的限制，不能真正体现出“同工同酬”、“按劳分配”。

4、在选人用人上缺乏竞争机制。每个科室的负责人都是在编人员，基本都是能上不能下，无论在这个职位上有没有贡献只要没有发生重大差错都能享受相应待遇，保住“铁饭碗”。往往表现优异的合同制人员缺乏走上管理岗位的有效途径，长期以往也会挫伤合同制人员的进取心和积极性。

1、采供血机构的合同制人员多为采血护士，另有部分为检验、

驾驶、电工等岗位，他们主要在采供血一线岗位从事业务工作。如何充分调动他们的工作积极性，一直是血站管理层需要着重思考的一个问题。近年来，市中心血站通过走访兄弟单位、全站范围讨论、认真开展调研和数据测算，创新了合同制员工绩效考核分配模式。主要在以下三方面进行了创新:

一是创新绩效分配方案，充分调动工作人员积极性。单位在前期的绩效分配方案中，对工作量加大奖励幅度，即随着工作量的递增，绩效奖励幅度呈梯度式增加。同时将外采部门分为两组，采用竞争式考核方式，年底对累计工作量高的一组再实行二次奖励。

二是深化人事制度改革，为合同制人员创造能上能下的用人机制。在20xx年5月开展了中层干部竞聘上岗工作，1名合同制员工成功竞聘到中层岗位。在20xx年的外采组长竞聘工作中，有4名表现优秀的年轻合同制护士成功竞聘为外采组正副组长，参与到了外采工作的管理当中。近年来，血站还在合同制人员中发展了一位中共党员，另有5人递交了入党申请，1人被列为入党积极分子。

三是全力保障街头无偿献血工作的开展。站领导给予外采组充分的工作自主权，由外采组自行根据工作需要灵活安排驻点人次、驻点时间，对采血点的选取、献血车的停放、采血车进驻高校等事宜，均由外采组自行定方案，提出工作需求，单位出面与各商场、城管、院校等有关部门进行协调沟通，全力做好支持保障工作。

由于以上方案是建立在充分的前期调研和对几年来街头献血数据、工作量统计等数据进行了认真测算的前题下形成的，所以在后期的运行中，绩效考核的情况和预期方向符合性较为一致。据初步统计，自7月份实施新方案以来，编外人员的月平均奖金人均上浮17．3%，其中特别是在街头一线的员工，其绩效奖励与其工作量挂钩进行核算，真正体现了做得多拿得多，有效地起到了激励作用。同时对于少部分平时缺少工

作积极性的员工，由于个人贡献与小组的总工作量是捆绑在一起的，所以在整个团队的带动下，也逐渐表现出积极向上，团结协作的新面貌。

2、优化完善考核制度，建立公平、合理的薪酬体系。通过引入单位评价、科室评价、职工自评等多种考核方式，力求考核结果的客观、公正。对考核结果要有反馈，对于考核结果优秀的要给予奖励，对考核结果落后的要给予惩戒。并将考核结果与人员晋升、职称评定、评先评优挂钩，从而在单位形成比学赶超的良好氛围。薪酬体系的公平、合理，就是薪酬的设计与结构要建立在科学的工作评价和绩效考核基础之上，真正体现按劳分配、多劳多得的原则，奖励性绩效要和工作能力、工作成绩上拉开差距，要向一流人才、一流业绩倾斜，突出人才的价值，使每位职工全身心的投入到工作中，在分配中真正体现出劳动的价值、创新的价值。要考虑三方面因素:内部因素、外部因素、自身因素。

3、充分利用单位职能科室作用，加强对合同制人员的人文关怀。结合合同制人员特点和单位工作实际，从人员培训、学历提升、收入待遇等方面给予编外人员最大程度的保障;工会积极履行职责，在女职工体检、职工基本医疗住院险、女职工特殊疾病保险、“3．8”国际妇女节、“5．12”护士节等方面，合同制人员均享受了与在编人员一样的待遇;团委积极组织各类丰富多彩的文体活动和各类兴趣小组，帮助他们在健康向上的文化体育活动中陶冶情操、学习知识，增强集体凝聚力。

4、积极开展各类技术技能竞赛，不断提高合同制人员的业务技能。积极组织合同制人员参与岗位练兵活动，激励她们比工作、比技能、比作风。开展采血护士技能比武、心肺复苏比赛活动，鼓励她们努力创造一流的工作业绩，提升服务技能和服务质量;制定专门的报销政策，鼓励合同制人员进行学历提升;每年对血液采集、成分制备、血液检测等业务一线的人员制定培训计划，采取岗位自学、培训考核等多种形式，

为她们提供深造机会。采供血机构要严格根据劳动法等法律法规的要求，通过营造公平、公正、竞争、择优的用人机制和建立科学有效的绩效考核模式，充分发挥绩效考核分配的激励作用，激发合同制人员的归属感和工作积极性，为吸引人才、稳定合同制人员队伍、促进我市无偿献血工作健康、有序的良性发展，确保血液的质量和安全打下了坚实的基础。

参考文献:

［1］史书源，田立启．公立医院医务人员薪酬制度改革研究□j□□卫生经济研究□20xx(4)

［2］杜江涛，耿玉乾．专业技术人员薪酬激励分配模式探讨□j□□经济师□20xx(5)

［3］黄一马．事业单位非编人员激励管理□j□□科学咨询□20xx(2)