

最新考核工作会议 绩效考核工作会议上的讲话(精选6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。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？接下来小编就给大家介绍一下优秀的范文该怎么写，我们一起来看看吧。

考核工作会议篇一

同志们：

今天会议的主要任务是，深入贯彻落实地区绩效考核工作会议精神，全面安排部署自治县绩效考核工作任务，组织动员全县各级党政和广大党员干部进一步解放思想、提高认识，服务大局、真抓实干，切实提高办事效率，提升服务质量，优化发展环境，为自治县跨越式发展和长治久安提供坚强保障。

刚才，和什托洛盖镇、县委组织部、县公安局、城建局、地税局五个单位负责同志分别作了发言，讲的都很好。今天，大会还表彰了20xx年度绩效考核工作先进单位和先进个人，希望全县各级党政和广大党员干部要以先进为榜样，以求真务实的作风，认真落实绩效考核工作任务，全力推动自治县经济社会各项事业取得新突破。

下面，我讲几点意见。

一、积极探索，大胆实践□20xx年绩效考核工作取得明显成效

提升执政效能、加强绩效考核，是县委、政府立足实际，为提高全县干部队伍整体素质和战斗力，切实解决党政机关和

干部队伍在作风、绩效等方面存在的突出问题，确保自治县改革发展稳定各项工作取得实效的重大工作部署。一年来，我们坚持以开展“树优良作风、促科学发展”主题教育活动为契机，以“改进作风、提升效能、优化环境、促进发展”为目的，以加强领导班子和领导干部作风建设为重点，从强化纪律意识和服务意识入手，以制度建设为基础，以督促检查为手段，干部作风得到极大转变，党政机关工作效能进一步提升，推动了各项工作的扎实开展。

一是经济社会发展实现新突破□20xx年，全县各级党政按照县委、政府的总体部署和要求，认真开展绩效考核工作，狠抓了各项措施的落实，极大地激发了各级领导班子和广大干部的工作热情，促进了自治县经济社会的快速发展□20xx年，全县完成生产总值16.41亿元，增长25.4%；完成工业增加值6.45亿元，增长36%；完成地方财政一般预算收入5.72亿元，增长60%；完成全社会固定资产投资22亿元，增长62.1%；招商引资累计到位资金15.46亿元，增长145%；农牧民人均纯收入5857元，增加936元。在加快经济发展的同时，以民生为重点的社会事业全面进步，安居富民、定居兴牧、援弱工程等一大批民心工程扎实推进，各族群众幸福指数大幅提升。这些成绩的取得，充分说明了县委、政府的发展思路是正确的，全县上下抓落实、促发展的措施是有力的，取得的成效是显著的，在很大程度上也得益于自治县绩效考核工作的扎实开展。

二是绩效考核机制进一步健全。在深入推进绩效考核工作中，我们坚持边思考边探索，边实施边完善，通过地、县、乡三级联动，建立健全了纪检监察、组织人事、绩效考核“三位一体”的考核机制。紧紧围绕全县中心工作，科学设置考核目标，将经济社会发展、保障和改善民生、党建目标管理、党风廉政建设、社会治安综合治理等重点工作纳入绩效考核体系，保证考核的全面性、公正性。绩效考核配套制度进一步完善，各部门、各单位全面推行岗位责任制、服务承诺制、限时办结制等一系列规章制度，努力做到以制度管人、以制

度管事、以制度规范行政行为。

三是干部作风得到明显转变。一年来，县委、政府始终把干部作风建设作为绩效考核的重要工作来抓，先后联合纪检、组织等部门，开展各类督查95次，下发通报29期，通报批评干部88名。通过开展督促检查，广大干部职工工作积极性、主动性不断增强，创先争优、服务发展的意识明显提高，干部上班期间购物、上网游戏、擅自离岗等现象得到有效整治。在大力倡导争先进位方面，县公安局狠抓机关绩效考核工作，把“月考评、季考核、年总评”作为年度考核、评先选优的依据，干部职工创先争优意识明显提升。在倡导敢为人先方面，县广电局坚持改革创新，结合县情实际开办了《关注》、《赛尔科技》等精品栏目，尤其是在去年抗灾保畜及抗击春洪过程中，新闻工作者深入抗灾一线，及时跟踪报道救灾工作，大力宣传先进典型，营造了良好的舆论氛围，社会反映强烈。在倡导服务为先方面，县环保局对一些急办、特办的项目，实行全程代办制，提高了服务效率。

四是工作效能明显提升。在推行绩效考核工作中，一些单位积极探索将绩效考核与强化本职工作、推进工作落实紧密结合起来，工作绩效突出。县财政局坚持把绩效考核与促进财政工作、制度建设、机关作风建设结合起来，着力打造民生财政，确保民生支出占财政总支出的62%；县发改委把向上争取资金作为绩效考核的重要目标，争取中央、自治区预算内到位资金3.8亿元，比20xx年度增加2亿多元；县交通局强化绩效考核过程监督和动态管理，跟踪目标计划不放松，完成交通投资8000余万元，占计划130%，比上年度增长33%；县城建局注重将绩效考核与改造提升城市品位相结合，加快县城改造拆迁工作进度，确保“天富花园”工程顺利实施。20xx年，通过地县年终绩效考核，纳入绩效考核的乡镇场和县直单位共获得自治区、地区和自治县表彰44项，有力地推动了全县经济社会协调发展。

在全面总结成绩经验的同时，我们也清醒地看到绩效考核工

作中还存在着一些不足和问题。突出表现在：一是有的部门、单位对绩效考核工作的认识不到位，把实施“提升执政效能攻坚工程”、全面加强绩效考核当作一项阶段性活动来开展，缺少连贯性，与本职工作形成“两张皮”。二是创新意识还不够。部分单位工作老方法、老套路多，缺乏创新意识；有的领导干部求稳怕乱，回避矛盾，满足于完成任务，超前意识和跨越式发展观念不强，工作平平淡淡，毫无特色；这些单位工作上可能没有什么明显的失误，领导干部也可能认为自己已经尽了力，但绩效结果离县委和干部群众的期望还有一定的差距。三是绩效考核工作个别奖项和考核分值设置上还不尽科学，整体工作不够平衡。这些问题的存在，归根结底在于我们的干部队伍整体能力还不够强，还不能完全适应新形势、新任务的要求。年初召开的县委扩大会议明确提出，要深入实施“提升执政效能攻坚工程”，继续加强绩效考核工作，加大治庸治懒力度，进一步提高机关单位工作效率，转变机关干部作风。各乡镇场、各部门、各单位要严格按照县委、政府的安排部署，进一步细化工作措施，突出工作重点，切实发挥绩效考核在促进作风转变、促进工作落实、促进科学发展的积极作用，努力以能力素质的提高来促进效能的提升，以效能的提升来检验能力素质的提高。

二、突出重点，强化措施，推进20xx年绩效考核工作深入开展

今年是实施“ ”规划的开局之年，做好绩效考核工作，确保县委、政府各项决策部署落到实处，是全县各级党政和广大干部的重要任务，各乡镇场、各部门、各单位要坚持高标准、严要求，切实抓好绩效考核工作的落实。

一要继续在转变作风、提能增效上下功夫。各乡镇场、各部门、各单位要把“治庸治懒、提能增效”作为加强干部作风建设的一项重要内容抓紧抓实。要以“提升能力，激发动力，凝聚合力”为主线，以深化效能建设为目标，以提升执行力为切入点，通过治庸治懒、提能增效，有效解决机关及工作

人员中存在的工作不实、干劲不足、落实不力、管理不严、效率不高等作风方面的突出问题，使干部职工的事业心和责任感明显增强，人民群众的满意度明显提高，积极营造务实创业、创新干事、合力共事、创先争优的良好氛围。在提升执行力方面，要紧紧抓住服务发展、改善民生这条主线，进一步健全目标责任制，明晰责任主体，细化目标要求，量化工作任务，实施阳光公开，切实抓好县委、政府各项决策部署的落实，使广大干部职工在恪尽职守中展示执行力，在推动科学跨越和长治久安的各项措施中体现执行力。在强化服务方面，今年，自治县将积极推行“一线工作法”（“领导在一线垂范、干部在一线锻炼、工作在一线落实、问题在一线解决、形象在一线树立、成效在一线体现”），全县各级领导干部一定要深刻认识推行“一线工作法”的重要意义，切实转变作风，主动深入一线，敢于排查矛盾，积极破解难题，为推动科学发展做出表率。城建、国土、林业、水利、环保、发改、财政、社保等重点单位，要本着解放思想、变革创新、提高效率的原则，切实解决项目审批中存在的问题，全面推行服务承诺，进一步规范权力运行，完善窗口服务功能，简化工作流程、办事程序和相关手续，努力提高服务质量。在这里，我受薛书记的委托，关于提高项目审批效率作如下强调，今后自治县的重点开工项目，在审批过程中，相关职能部门一定要简化审批环节，做到能简则简、能快则快，能办快办，难办巧办，着力提高审批效率。凡因项目审批延误开工的，县委、政府将严肃追究部门主要领导的责任。在制度建设方面，要进一步完善绩效制度建设，全力抓好岗位责任制、限时办结制、首问责任制、失职追究制等制度的落实，坚持用制度来管人、管事、管财，通过制度创新、管理创新来提高行政效能。要强化机关内部和基层站所管理，严格执行机关考勤、请销假等制度，通过制度落实，切实解决机关中存在的庸、懒、散等问题。

二要科学制定考核指标。考核内容要突出“科学跨越、后发赶超，富民强县、构建和谐”这一主题，把考核的重点体现在推动经济社会跨越式发展上、体现在提升各族群众幸福指

数上、体现在实现社会长治久安上。对乡镇场的考核要侧重于看农牧民群众有没有增收，农牧民生产生活条件是否逐年得到改善；要根据各乡镇场经济发展基础、工作难易程度、经济发展重点设置不同的考核指标和评分标准。如以农业为主的乡镇场侧重考核农业发展指标，以牧业为主的乡镇场侧重考核牧业发展指标，以第三产业为主的乡镇场侧重考核服务业发展指标。对县直部门的考核要侧重于看为自治县经济和社会事业发展做了哪些贡献，上级交办的工作落实情况如何，作风转变、办事效率、服务态度是否得到群众认可。要坚持“定性”与“定量”考核相结合。对本身有任务指标、能量化考核的工作要坚持做到量化；对没有具体指标但非常重要的工作，难以量化的，要广泛开展民意调查，对考核对象进行民主测评，将抽象变为具体。要注重提高考核的针对性、可比性、公平性。要既考发展速度，又考发展质量；既设置激励性指标，又设置必要的约束性指标；既设立基本目标作为“规定动作”，又设立创新工作作为“加分动作”。县绩效办对各项考核指标要严格审查把关，目标制定标准偏低，不合理的，要坚决调整，确保目标制定的科学性。

三要进一步强化目标过程管理。总体上看，县委、县政府对20xx年全县绩效考核工作的组织实施是满意的。但由于20xx年是我县实施绩效考核的第一年，考核的方式、方法还有待进一步完善，还有不少问题需要认真研究和解决。比如，怎样才能坚持一把尺子、一个标准，更好地对考核对象作出客观、全面、公正的评价？如何更好地加强综合协调、强化目标管理、降低考核成本？等等。对这些问题，县绩效办要广泛听取各方面的意见建议，在深入研究的基础上提出更加科学合理的解决办法。特别是在目标管理考核中，要把着力点放在抓平时考核上，不能停留在年初下任务、年终看数字上，要把工作做在平时、把功夫下在经常。今年，要重点建立和落实好三项制度：一是分析评议制度。各乡镇场、各部门、各单位要建立“月评议、季考核、年总评”制度。每月底对各科室绩效目标当月完成情况“一月一评”、“一项一议”，逐项分析，查找不足，找出解决问题办法，制定改进

措施，并对下月工作进行部署。每月填写一次月报表，分类存档、以备检查，并在相关平台及时予以公示。每季度末组织本单位各科室和所属单位对绩效考核目标完成情况进行考核打分排名。县绩效办要组织乡镇场认真开展“下评上”活动，对职能部门和综合部门服务经济，服务基层和群众的工作进行评议，互相促进，不断丰富绩效考核内涵。二是通报反馈制度。各乡镇场、各部门、各单位要在每季度第1个月10日前向县绩效办报送《工作目标任务落实情况季报表》，客观反映上季度各单位绩效考核重点工作和主要业务工作进展情况。对自治县经济社会发展重点指标和重大项目完成情况，县绩效办原则上每季度通报一次。三是督办检查制度。各乡镇场、各部门、各单位要对工作目标分段推进，建立目标计划完成情况台帐。要加强对本单位各科室和所属二级单位绩效考核工作的督办，坚持完善全员全程记载，定期检查，督促绩效考核工作按计划推进。县绩效办要围绕县委、政府中心工作，不断创新督促检查机制，拓宽督促检查范围，对事关全县民生工程的重大事项和重点项目，实行全程督查，全程问效，将重点项目督促检查情况纳入绩效考核，确保县委、政府的重大决策部署落到实处。

四要综合运用考核结果。绩效考核能否取得实实在在的成效，成为促进工作的有效手段，一个关键因素就是考核结果运用是否得当。要把绩效考评结果作为评价工作实绩的重要依据，与干部使用、评先评优结合起来，严格落实绩效考核激励机制。对工作实绩突出、绩效考核被评为先进的，县委、政府将予以通报表彰和物质奖励；对考核不达标的乡镇场、县直单位及部门，县委、政府将予以通报批评，取消部门、单位及其领导班子成员本年度综合评优评先资格，扣发领导班子成员公务员年度考核奖金，同时对党政主要负责人和班子成员进行诫勉谈话，列为下年度重点整改单位。对连续两年考核不达标的，要对领导班子尤其是主要负责人进行组织调整。切实通过绩效考核，真正把全县各级党政和广大党员干部的思想行动统一到谋发展、促和谐、抓落实上来，统一到干好岗位工作、推动突破发展、建设富民强县的具体行动上来，

努力形成不用扬鞭自奋蹄的工作局面。

三、加强领导，落实责任，确保绩效考核工作落到实处

绩效考核工作与干部队伍的活力和工作效率密不可分，既是一项迫切任务，也是一个系统工程。各乡镇场、各部门、各单位要结合自身实际，切实加强领导，精心组织实施，狠抓措施落实。

一要落实领导责任。各乡镇场、各单位、各部门要高度重视绩效考核工作，“一把手”是第一责任人，分管领导是直接责任人。要进一步强化“抓不好绩效考核工作是失职”的观念，把绩效考核工作与业务工作一道摆在重要的议事日程上，同研究、同部署、同检查，抓紧、抓好、抓出实效。要加强干部职工思想教育，引导其积极参与并主动为绩效考核工作献计献策，夯实绩效考核工作的思想基础和群众基础。各乡镇场、各部门、各单位主要领导要切实负起领导责任，定期听取绩效考核工作汇报，认真解决工作中遇到的困难和问题，确保绩效考核工作顺利开展。从事绩效考核工作的干部要切实履行职责，组织、指导、实施好本单位、本部门绩效考核工作。

二要抓好协调配合。推进全员绩效考核工作任务艰巨，工作千头万绪，需要方方面面的大力支持和积极配合。各乡镇场、各部门、各单位要进一步强化大局意识、服务意识，齐心协力把这项工作抓紧抓好。县绩效办要充分发挥组织协调、督促检查、综合反馈的职能，促进绩效考核工作顺利推行。各指标考核部门要切实负起责任，上下互动，相互协调，密切配合，形成良好的整体效应。宣传、广电等部门要大力宣传绩效考核工作的成效，大力宣传绩效考核工作中涌现出来的先进典型，引导绩效考核积极健康开展。

三要发挥职能作用。县绩效办作为全县绩效考核的职能部门，一定要严格按照“团结、务实、高效、创新”这个要求积极

开展工作。要注重搞好日常协调和管理，讲究工作方式方法，把绩效考核与争创学习型机关、创先争优活动结合起来，与推行电子政务管理结合起来，争取更多的理解和更大的支持，努力提高工作效率。各乡镇场、各部门、各单位分管领导要切实负起责任，将制定工作方案、分解目标责任、报送情况信息、落实各项制度等工作一项一项抓紧抓好。要建立健全绩效考核数据资料库，尤其是单位规划的预期性、约束性发展指标，实行季度跟踪、半年分析、年度考核，规范相关指标统计办法，年终要能够提供较为客观公正的数据依据。

四要强化责任追究。按照紧贴中心、结合本职、充分履职的要求，全面制定绩效考核目标计划，单位“一把手”要严格把好职能关、量化关，要看目标计划与县委、政府中心工作结合的紧不紧、看目标值量化到不到位。对目标值的设定既不要过高，更要防止偏低，防止不求高绩效、只求好过关的现象。要注重眼睛向内，自加压力、力争上游，又要注重眼睛向外，加强横向比较，在地区排名进位。要继续坚持动员部署发动、典型示范带动、全员参与联动、督办检查推动、奖惩兑现促动等有效做法，确保绩效考核工作深入开展。县绩效办要把主要精力放在对绩效目标任务的督办落实上，全面推行领导重点督办、单位全面督办、科室跟踪督办的工作机制，继续坚持重大项目跟踪督办、难点工作专项督办、目标计划定期督办的工作方法，确保绩效考核工作取得实实在在的效果。对绩效考核工作抓得不力，成效不明显或造成严重影响社会的，要严格追究相关责任人的责任。

同志们，20xx年是“”开局之年、起步之年。全面做好绩效考核工作，事关全局，责任重大。各乡镇场、各部门、各单位要按照这次会议的部署和要求，以更加奋发有为的状态、更加求真务实的作风、更加扎实有效的举措，切实把绩效考核工作组织好、开展好、落实好，为推进自治县跨越式发展和长治久安作出积极贡献！

考核工作会议篇二

同志们：

要创新，就要掌握情况和变化，掌握情况的最好方法就是调查研究。调查研究是谋事之基与成事之道，也是抓好党建工作的基本要求和根本前提。特别是在卫生工作和党建工作面临形势更加复杂、任务更加繁重的情况下，要做到不干糊涂事，关键就在于搞好调查研究。特别是刚接触党务工作的同志，由于对党建工作情况还不太熟悉，任务还不太明确，存在的问题还没有完全了解，更需要广泛深入开展调研。

我希望，各单位要善于用调查研究的手段，认真总结研究卫生党建工作的特点和规律，形成推进创新的着力点，进一步强化观念、内容、思路、方法、举措、载体、体制等方面的创新，全面开创厅直机关党建工作的新局面。另外，还要营造鼓励创新的氛围，探索建立扶持党建创新的奖惩机制，把敢不敢于创新、善于不善于创新作为衡量党员干部的一条重要标准，让善于创新的人切实得到重用，最大限度地焕发广大党员干部群众的创新积极性。

四要抓责任，促落实。加强机关党的建设，关键在领导重视。厅直各单位党组织要认真落实党建工作责任制，把党建工作纳入本单位工作目标，研究解决党建工作的重要问题。厅直各单位党组织，每年至少要向厅直党委专题汇报一次党建工作情况；卫生厅党组，每年至少要听取一次厅直党委的工作汇报。党委（总支、支部）书记要切实增强党建主业意识，认真履行第一责任人的职责。领导班子成员要自觉落实“一岗双责”要求，既要与普通党员身份积极参加单位党组织和所在支部的统一活动，又要重视对分管单位和部门内设机构的党建工作。

要落实好《中国共产党党和国家机关基层组织工作条例》、省委《贯彻意见》和省委关于加强领导班子建设的要求，规

范厅直机关党建常规工作，要适时开展落实《条例》和省委《贯彻意见》情况检查。要建立健全党建工作考核评价体系，把抓党建工作的情况和成效，作为评价领导班子和领导干部实绩的重要指标之一，确保各项工作取得实效。

抓好党建工作落实，还要充分调动党务工作者的积极性、创造性。各单位要继续把建设政治强、业务精、作风好的党务干部队伍作为重要任务来抓，配齐、配强党务干部，通过集中培训、轮岗交流、实践锻炼等途径，帮助党务干部提高政治素质和业务能力。特别要关心党务干部的成长进步，注重从优秀年轻干部中选拔党务工作者，加大党务干部与其他岗位干部的交流力度，使厅直机关党务干部队伍始终保持活力。要加强对工会、共青团和妇女工作的领导，充分发挥它们的作用。要注意发挥典型示范作用，加大宣传力度，为加强和改进厅直机关党建工作创造良好的工作条件。

同志们，做好今年厅直机关党的工作任务艰巨，使命光荣。让我们在省委的正确领导下，进一步振奋精神，坚定信心，开拓进取，不断提高党建科学化水平，充分发挥党组织和党员作用，团结带领广大干部职工，为实现卫生工作目标和党的工作任务共同奋斗，以优异的成绩迎接党的和省第十一次党代会的胜利召开！

考核工作会议篇三

同志们：

市委决定召开这次绩效考核工作电视电话会议，主要任务是总结20xx年度绩效考核工作，研究和部署20xx年度绩效考核工作。应书记、王市长还将作重要讲话，根据会议安排，我先讲三点意见。

一、总结成绩，坚定做好绩效考核信心不动摇

20xx年是新世纪以来荆州发展面临困难最大、挑战最为严峻的一年，也是我们逆势而上、奋力拼搏，实现建市以来发展最好最快的一年。在这一年里，在市委的坚强领导和高度重视下，我们以科学发展观为指导，以改革创新的精神深入推进绩效考核工作，坚持边思考边探索，边实施边完善，不断总结绩效考核经验，逐步形成了由目标设置、过程管理、综合考核、结果运用构成的“四位一体”考核体系，荆州绩效考核工作经验在《中央学习实践网》、《湖北日报》、《党员生活》上刊载。

1、注重创新方式方法，绩效考核工作的推进力度逐步加大。一是创新考核体系，实现“两个延伸”。不断扩大绩效考核覆盖面，已实现由考核市直单位延伸至县市区，由考核领导班子延伸至领导班子成员“两个延伸”，覆盖了全市113个市直单位、8个县市区和荆州开发区，以及624名纳入绩效考核的市直单位县级领导班子成员。同时，通过建立“四位一体”绩效考核体系，考核环节更加明确，考核重点更加突出，考核手段更加丰富。二是创新评议模式，扩大第三方测评范围。按照公开、透明的原则，采取绩效考核公示办法，将绩效考核目标和成果上网公示，接受群众监督。同时，为进一步调动群众参与评议积极性，创新了评议模式，在征求市领导、公务员代表、“两代表一委员”、社区居民代表、媒体记者、荣誉市民意见的同时，坚持扩展考核评议面，广泛采集第三方数据，开通了《荆州日报》、《荆州市绩效考核网》的评议专区。市民积极参与评议，据不完全统计，共收到报纸投票24611张，网络投票点击率为287777人次。三是创新管理手段，强化“四阶段”管理。在县市区管理上，建立了县市区通报制度，分四季度通报了县市区经济社会发展重点指标完成情况和新增投资在5000万元以上的重大工业项目建设情况。在市直单位管理上，建立了过程管理制度，推广了“天记录、月评议、季考核、年总结”四阶段管理做法。

2、注重发挥激励作用，绩效考核各项目标全面完成。随着绩效考核的全面推行，全市广大干部已逐渐熟悉和接受了这项

制度。绩效考核已成为一种普遍共识。各地各单位以绩效考核抓机关带系统，逐步形成了“以绩效定位次，以实绩论英雄”的良好氛围，激发了广大干部群众干事创业的积极性。目前既定的各项目标任务均实现了全面完成或超额完成，全年纳入绩效考核的县市区和市直单位共获得中省表彰214项，有力地推动了全市经济社会各项事业新发展。荆州区以绩效考核为抓手，成功进入全省县域经济综合实力20强。市经委紧紧咬住工业经济各项指标任务不放松，迅速遏制企业产销下滑、亏损扩大状况，有力促进了工业经济逆势提速增效。市农业局围绕新农村建设，以“三比三看”活动为主题，以绩效考核抓机关带系统，要求局系统超额完成绩效考核目标，其所属水产局被省农业厅授予先进单位称号。市财政局坚持把绩效考核与促进财政工作、制度建设、机关作风建设“三结合”，做大财政蛋糕。市发改委把向上争取资金作为绩效考核的重要目标，争取中央、省预算内到位资金15.1亿元，比上年度增加近1亿元。市交通局强化绩效考核过程监督和动态管理，跟踪目标计划不放松，全年完成交通投资28.23亿元，占计划112%，比上年度增长22.7%。市计生委实行“流动红旗科室”月评选制、“同奖同赔”制、“目标常评公评”制，连续四年在省“双线(党政领导线、计生部门线)”获奖。

3、注重树立正确导向，领导班子和干部工作作风不断好转。绩效考核的实施，促进了管人与管事相结合，促进了干部选拔任用工作的科学化、规范化和制度化，逐步建立了“能者上，平者让，庸者下，劣者汰”的选人用人机制，营造了求真务实、开拓创新的良好环境，正被越来越多的干部所认同。一是倡导争先进位。市建委、市环保局在前年绩效考核排名落后的情况下，不断努力，不离不弃，三年三大步，今年进入了先进行列。市地税局以个人季度考核累计分作为年度考核、全年奖金、评先表优的依据，干部职工争先恐后。二是倡导敢为人先。市广电局坚持改革创新，不断引导电视台和电台创造了一批《垄上行》、《江汉风》、《三农热线》精品栏目，极大地丰富了市民的文化生活，尤其是在“10·24”英雄事迹报道中，迅速出击，跟踪报道，营造

了良好的舆论导向，社会反映强烈。三是倡导服务为先。市卫生局紧扣群众看病难、看病贵等问题转作风，对外公布投诉电话接受社会监督，提高卫生部门工作效率和服务水平。市司法局开展了“法律六进”、法律援助“四进”□20xx春光行动等活动，被省委、省政府表彰为第一届“人民满意”的公务员集体。

在全面总结成绩经验的同时，我们也要看到在实施绩效考核中还存在着问题。一是思想认识不深。少数领导同志正确的绩效观树得不牢，在确定工作目标时，避重就轻，避实就虚，避难就易，避高就低；在工作目标确定以后，有的领导干部过分强调客观因素，不愿付出主观努力。二是创新意识不够。部分单位工作老方法、老套路多，缺乏创新意识；有的单位领导班子活力不足，工作中缺乏敢为人先的勇气，没有争创一流的精神，工作平平淡淡，毫无特色；有的领导干部求稳怕乱，回避矛盾，满足于完成任务，超前意识和跨越式发展观念不强，导致绩效不明显。这些单位工作上可能没有什么明显的失误，领导干部也可能认为自己已经尽了力，但绩效结果离市委和干部群众的期望还有一定的差距。三是工作水平不均。有的单位综合成绩排名很靠前，但公众形象测评分数低影响了表彰；有的单位是单项工作突出，但在工作的整体推进上不平衡，出现了跛脚。会后，市绩考办将给每个地方和单位发一份绩考成绩单，各地各单位务必要认真对照成绩单查找问题原因，不能将分数低的责任简单地推到绩效考核专班的身上，而要在班子和工作上找原因。要用积极的态度来对待绩效考核结果，理性思考，既不要在成绩面前沾沾自喜，也不要因为差距丧失信心，要振作精神，以饱满的热情投入到工作中去。

二、明确重点，不断推进绩效考核工作深入开展

20xx年是全面完成“”规划任务，为“”发展打基础的关键之年。做好今年绩效考核工作，对推进经济社会全面发展意义重大□20xx年绩效考核工作要坚持以科学发展观为指导，按

照省委“一个意见、四个办法”要求，深入推进“四位一体”考核体系，切实加强对领导班子和领导干部科学发展能力水平的考核体系，全力推进工作创新、管理创新、机制创新，为全市经济社会科学发展、快速发展、和谐发展提供有力制度保障和动力支持。

1、坚持绩效考核制度，实现绩效考核全覆盖。在近期，省委出台了《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的实施意见》及四个相关考核评价办法（“一个意见、四个办法”），对领导班子和领导干部考核提出了明确意见和办法。目前我市的考核体系和办法与“一个意见、四个办法”是基本一致的，这充分说明了市委抓绩效考核是有前瞻性的，是符合科学考核评价领导班子和干部要求的。从实际效果来看，绩效考核已成为作风建设的风向标、引导工作的指挥棒、落实任务的推进器，必须坚定不移地长期坚持下去，而且要实现绩效考核全覆盖。今年，绩效考核范围将继续扩展，实现“内部延伸、外部扩展”。内部延伸即市直单位和县市区除抓好对应全市绩效考核外，还要抓好内部绩效考核，各市直单位要延伸到科室和所属二级单位，考核到科长、科员和所属二级单位班子成员；各地要延伸到乡镇（办、场），考核到班子成员。外部扩展即进一步扩展市直单位考核范围，将与经济社会发展、服务民生关系密切的正县级事业单位纳入市直范围。各地各单位要加强领导，高度重视，充分做好绩效考核的动员工作，制定并实施内部绩效考核方案，实现内部考核与外部考核统一对接。市绩考办要进一步调查摸底，在征求有关单位意见后，将相关单位纳入绩效考核。

2、坚持目标跟踪管理，咬住绩考目标不放松。绩效考核目标是绩效考核的核心内容，是考核各地各单位一年工作完成情况的基本依据，也是贯穿绩效考核的一根主线。要围绕绩效考核目标，抓住目标制定、审核、分解、管理环节，将广大干部的心思、力量用到目标完成上，形成推动地方经济社会发展的强大合力。一是目标制定要高。目标制定是整个绩效考核工作的重要环节。在市直单位考核目标设置上，我们将把

满园工程、新农村建设、招商引资和项目建设、文化旅游、“四城同创”、和谐荆州建设等六项工作，作为重点中心工作考核的重点。各市直单位要充分结合部门特点，充分发挥创造性和积极性，围绕六项重点中心工作，按照“可以实现的最高目标”要求制定好目标计划。在县市区经济社会发展指标设置上，我们将按照“一个意见、四个办法”的要求，对部分经济社会发展指标进行调整，补充一些新的发展指标，使指标考核体系更加完善。各县市区要按照“跳起来摘桃子”的要求，高标准制定经济社会发展指标。今年，我们还将探索建立绩效考核目标调研联系制度，在各地各单位设置绩效考核目标的同时，联系各地各单位的市分管领导将参与调研，帮助联系单位制定目标。在市直单位领导班子成员考核上，各领导班子成员要围绕本单位目标计划书，结合自己的岗位职责，制定个人绩效考核年度目标计划书，留存各单位备案。在年底时，各单位要按照个人目标计划书，依据平时工作情况，对各领导班子成员履职情况进行评分。二是目标审核要严。对县市区和市直单位制定的目标，市绩考办在严格把关的同时，将把目标计划书在《荆州绩效考核网》上予以公示，让广大市民评议监督。三是目标分解要细。目标制定后，责任落实是关键。要按照分级管理的原则将目标往下分解，逐级抓督办落实。各县市区要将目标任务分解到乡镇及县直部门，市直单位要将目标任务分解落实到分管领导、责任科室和责任人，确保事事有人抓、事事有人干，营造相互比着干，力争上游的氛围。四是目标管理要紧。对于目标管理，要做到全程跟踪管理。在县市区目标管理上，将继续实施县市区通报制度，适时组织有关市直单位对各地报送情况进行复核，每季度通报主要经济社会发展指标完成情况和新增投资在5000万元以上重大工业项目建设情况。各县市区绩考办要安排专人，实事求是地报送相关数据指标，同时也要建立相应的通报制度，督促各项目标任务按期完成。在市直单位目标管理上，各单位要切实建立起过程管理制度，通过“月评议、季考核”方式督促目标任务完成。

3、坚持科学准确考核，考核体系建设求创新。推行绩效考核

的目标就是要创造出党委政府满意的、社会群众公认的、实实在在的工作业绩。要通过绩效考核，准确地反映领导班子和领导干部工作实绩，客观地反映领导班子执政能力和领导干部的德才素质。一是要科学分析，强化工作实绩考核。坚持从实绩看德才，把推动科学发展和促进社会和谐的实绩作为综合评价领导班子和领导干部的重要标准，继续将市直单位服务市委市政府重点中心工作和主要业务工作，以及县市区经济社会发展情况作为工作实绩考核重点，既注重考核发展速度，又注重考核发展方式、发展质量；既注重考核经济发展情况，又注重考核经济与社会协调发展、人与自然和谐发展情况；既注重考核已经取得的显绩，又注重考核打基础，利长远的潜绩。各地各单位要高度重视，建立全员全程记载制度，做好平时的资料收集整理工作，为做好年底的“一事一册”打下基础。涉及市委市政府的六项重点中心工作和县市区经济社会发展指标的有关市直部门，平时要做好记载，在年底考核打分时，依据平时记载和“一事一册”进行评分。二是要扩大民主，注重群众公认公信。继续把群众公认作为领导班子和领导干部考核评价的重要依据，今年将适当提高公众形象的权重，由原来的25%提高到30%。要以扩大知情权为重点，扩宽民主渠道，继续通过报纸、网络反映领导班子和领导班子成员工作成果，并利用报纸、网络平台引导市民参与对市直单位和县市区评价。市绩考办要认真组织社会公众形象测评，力求测评结果客观真实。三是要改进方式，完善综合管理评价。各市直综合管理单位平时要加强业务工作指导，认真记录各地各单位综合管理工作开展情况，每季度向市绩考办报送加扣分依据，年底报送分档排名情况。同时，市绩考办将组织一次半年综合管理评价考核，并按30%计入年底总评。

4、坚持合理利用结果，激励干部干事出实招。实施领导班子和领导干部绩效考核，并不是我们的最终目的，而是我们加强领导班子和干部队伍建设的一种重要手段。要努力营造能者上、平者让、庸者下的氛围，坚持“以发展论英雄，凭实绩用干部”的原则，坚决把考核结果与干部的提拔使用、职

务调整、教育培训、监督管理相结合，真正使考核显优劣、考核明干部、考核出活力。坚持认真运用绩效考核结果，继续推行和落实“五个挂钩”的办法，并把干部绩效考核的结果直接转化为干部年度考核等次。各地各单位要结合实际，创造性地运用好综合考核结果，量化评价到每个领导班子成员和干部，不断提高绩效考核结果的公正性、权威性。今年为进一步鼓励市直单位在全省同系统中争先进位，将在全省综合排名前三的市直单位(以上级部门发文为准)，对其重点中心工作和主要业务工作成绩直接确定为先进等次，以提高市直单位工作积极性。

三、严格要求，确保绩效考核工作有序进行

2. 要协调配合，形成合力。推进全员绩效考核工作任务艰巨，工作千头万绪，需要方方面面的大力支持和积极配合。各地各部门要进一步强化大局意识、服务意识，齐心协力把这项工作抓紧抓好。市统计局、市财政局等各相关职能部门要积极主动地做好有关数据的监督、审核工作，及时提供准确、可靠的数据和资料。市绩考办要进一步加大绩效考核宣传力度，联合宣传部门和新闻单位，宣传绩效考核的目标和意义，宣传先进典型做法，进一步营造绩效考核氛围，让全市干部群众参与到绩效考核中来，以群众的智慧和集体力量确保全员绩效落到实处。

3. 要持之以恒，不断创新。绩效考核贵在常抓不懈。各地各单位必须充分认识这项工作的长期性和艰巨性，注重在建立长效机制上下功夫，把机关工作人员绩效考核工作推上制度化、规范化的轨道。同时要坚持不断探索，对实践中摸索出来的好经验、好做法，要及时总结，不断完善，并根据不同时期、不同阶段的情况变化，完善深化绩效考核的新思路、新举措，以求在前进中不断取得新成效。

考核工作会议篇四

4月29日，我们在历时几个月的调查、研判、分析、决策的基础上，召开了全县县域经济工作会议，确定了当前和今后一个时期全县县域经济发展的目标任务和具体措施，提出了通过两步走，实现两个翻番、两个率先的目标。时隔不到一周，在五一假期后的第一个工作日，我们紧接着召开全县目标责任考核总结表彰动员大会，同步安排全县镇(乡)域经济考核和目标责任考量指标，集中体现了县委、县政府突出在推动科学发展实效上下功夫，不在形式上费力气的决心和毅力。刚才，自斌同志通报了20xx年度目标责任年终考核结果和20xx年度目标责任考核任务制定情况，小锋同志宣读了县委、县政府《关于表彰奖励20xx年度目标责任考核优秀单位的决定》和《关于表彰嘉奖县考核办、县统计局的决定》，炳建同志宣读了《旬邑县20xx年重点工作季考核半年讲评办法》，会议同时对20xx年度全县目标责任考核优秀单位进行了表彰，对县考核办和县统计局进行了嘉奖。在此，我代表县委、县政府和县目标责任考核领导小组向受到大会表彰的先进单位表示祝贺!希望受表彰的单位再接再厉，在新一年度的目标责任考核中位次更加前移，取得更加令人信服的成绩。同时，也希望其他单位特别是位次靠后的单位能以先进为榜样，鼓足干劲，科学发展，力争上游，为促进全县经济社会又好又快发展做出新的更大的贡献!

目标责任考核和镇(乡)域经济考核的实质就是在科学设定奋斗目标的基础上，明确责任分工，通过一系列有效的考核机制，确保既定目标的顺利实现。在这一过程中，建立在准确的分析研判评价基础上的科学设定考量目标是前提;依据考量目标，合理选择实现目标的现实路径是关键;考核则是实现考量目标的重要手段。目标责任考核和镇(乡)域经济考核的最终目的是促进全县各方面工作转变发展方式、提高发展层次、突出发展质量、实现发展目标，持续实现全县经济社会又好又快发展。因此，在目标责任考核和镇(乡)域经济考核的过

程中，要牢牢把握好三个关键：

一、在考核指标的设置上要体现科学性

考核指标的科学性主要体现在指标的设置能否与全县现实发展任务相适应，与全县未来发展需要相协调。换言之，就是通过大家的努力，实现能够在条件允许和能力所及的范围内实现的、能够在最大程度上整合发展资源的、能够最大限度的凝聚发展力量的、能够广泛惠及民生的科学发展目标。科学设置年度考核目标，需要我们准确把握县情实际，准确理解省市考核目标任务，准确评价周围发展环境，准确估价自身发展能力。缺少对自己的准确评价，就难以在未来的发展中准确自我定位，赢得未来发展先机。基于这样的认识，在考核目标设定上，我们要着重考虑两个方面的问题。一是要加强当前我县发展层次的分析。肯定的讲，实施目标责任考核的两年来，我县经济发展争先进位的步子迈得更快更大更加坚实，克服了来自自然灾害和金融危机的双重发展压力，顺利完成了“保四争三”的责任考核目标，在大灾之年表现出了更加强劲的发展势头。但是客观冷静的分析，我们的高幅增长是在经济总量相对较小的基础上的增长，用绝对增长量和人均占有量来衡量，我们肩负的发展压力仍然如负泰山。从周边县域发展竞争态势分析，仅立足北部县区看旬邑，彬县综合发展实力远居我们之上，长武的发展速度呈现出十分强劲的后来居上之势，永寿、淳化也都穷追不舍，我们稍有疏忽就会被赶超。从比较优势角度来评价，无论地域优势、交通优势，还是当前面临的艰巨发展任务，我们的优势与劣势同在，机遇与挑战并存。这就决定了我们在未来发展中面对的增长压力将伴随着经济总量的不断扩张而逐渐加大，县域经济的发展压力也会越来越大，竞争会越来越白热化。我们必须为此付出常人难以想象的艰辛，才有可能爬过县域经济又好又快发展这个坎。二是要加强对省市年度目标责任考核指标任务的研究与把握。今年，省市年度目标责任考核的指标任务已经下达，涉及考核的范围已经明确，考核体系已调整。因此，要加强对省市考核体系与考量指标的研究，这是

能否实现我们在今年省市考核中争先进位和连续夺优目标的重要条件。今年，我们对于镇(乡)域经济的考核，尚处于起步探索阶段，需要我们随着考核实践的展开，进一步加强研究和探索，不断完善考核体系，使镇(乡)域经济考核考出引领发展的新思路、促进发展的新举措、取得发展新成效。当前科学设置我们的年度责任考核目标，就是要以省市考核指标任务为保底基数，结合今年县委总体工作部署和县政府工作报告具体安排，科学确定考量科目与指标，并通过实施年度目标责任考核和镇(乡)域经济考核两轮驱动，逐项分解考量任务，形成自上而下，体系完备的考核目标链和责任环，促进实现全县全年发展目标。

二、在实施考核的过程中要体现多样性

发展总是处在一个不断变化的过程之中。作为对发展考核的一种评价分析，也应该用动态的表现形式对其进行评价。进而言之，就是考核要适应发展的变化，采取符合发展变化实际的考核方式，运用考核多样性的特征，进行多维考核，多层次考核，实现全面、公正、准确考核，达到服务发展、促进发展的目的。这就要求当前的考核工作需要着重把握好三个重点：一是要重长远。就是要既看显绩，更看潜绩。注重那些打基础、利长远的工作。结合县情实际，当前要把抓项目、争投资、保增长作为考核的重要方面，将招商引资、重点项目建设、争取项目和资金等工作作为考核的重点，促使各部门把更多的时间和精力向这里转移，达到重点突破的目的。二是要重执行。就是要强调考核的刚性，体现“考核压力”，增强考核的“评判力”和“优选力”。对于重点工作的考核，要细化考核内容，加强考核检查，分类排出名次，严格责任追究，使考核能够成为激发干部潜能、调动干部干事创业激情与活力的“加速器”。三是要重真实。就是要强调考核的客观准确性，坚决杜绝考核过程中的人为因素和弄虚作假行为。需要特别强调指出的是，考核是对工作完成情况的实证评价，要坚决杜绝厚此薄彼、以人划线，更不允许徇私舞弊、轮流坐庄。要使考核的结果能准确反映发展的速

度、质量和效益，真正发挥考核的激励和导向作用。综合这三个方面的要求，在目标责任考核和镇(乡)域经济发展考核当中，要坚持定性考核与定量考核相结合、阶段考核与年度考核相结合、单项考核与全面考核相结合、定期考核与不定期考核相结合的考核方式，力求使考核工作真正成为全县各方面工作又好又快发展的“助推器”。

三、在考核结果的运用上要注重实效性

考核结果能否正确运用是衡量是真考核还是假考核的试金石。无论目标责任考核还是镇(乡)域经济考核，不仅仅是对发展成果的考量，更重要的是对全县各级领导班子愿不愿、能不能、会不会引领科学发展能力和水平的检验。正确运用考核结果，就是严格奖惩，激励先进，鞭策后进；就是不让埋头苦干、成绩突出的人吃亏；就是让坐而论道、平庸无为之人让位。当前，在目标责任考核和镇(乡)域经济考核方面，我们都已制定完成了相关的考核和奖惩细则，明确了对进位和退位的奖惩规矩，要严格执行。全县目标责任考核领导小组和镇(乡)域经济检测考评领导小组要严格按照县委、县政府制定的《关于促进科学发展的年度目标责任考核暨领导班子和领导干部考核评价试行办法》和《镇(乡)域经济检测考评办法》的规定，对全县各方面工作进行认真考核。县委组织部要正确运用考核结果，对考核位居前列的不仅要重奖，而且要重用；对考核位居后进位次的不仅要实施相应的处罚，而且必要时采取组织措施予以调整，以充分发挥考核工作在引领科学发展、促进社会和谐、实现“两个率先”目标中的推动作用。

考核工作会议篇五

同志们：

去年全区的党建工作可以说抓得有声有色，特别是围绕教育实践活动和基层组织建设这两大主题，宣传、纪检、统战、

组织和政法等党建工作的各个方面齐心协力，扎实苦干，取得了不小的成绩，也形成了很多亮点和经验，有些亮点和经验是全市性的，得到了市领导的肯定。对于这些成绩，我总结为“五大作用”。

一是宣传工作发挥了思想引领作用。一年来，宣传部门紧紧围绕思想建设这一中心工作，深入学习贯彻系列讲话精神，特别是在教育实践活动中，做好宣传报道工作，充分发挥了思想引领作用。强党性。创新区级理论中心组学习，推出党建专题，强化了对党性、党纪、党内政治生活等等的认识。深化“千名书记讲党课”，1200余名基层党组织书记累计讲党课3000场，全区党员干部的党性认识明显增强。扬正气。坚持树新风，抓好社会主义核心价值观教育，宣传推出了“果办精神”等典型经验，形成了很好的影响。特别是，刘家店镇“诚信村厚德果幸福人”经验在全国“乡贤文化”活动得到推广，成为中宣部的典型。引舆论。坚持用精神文明建设引领社会风尚，推出“文明幸福家庭”活动，有效地促进了全区乡风、民风、家风的建设。推文创。积极推动以“中国乐谷”为引领的文化创意产业发展，成功举办流行音乐季等活动，文创企业收入增速位居生态涵养区第一。

二是纪检工作发挥了保驾护航作用。这几年，随着作风建设的不断深入，纪检工作越来越重。特别是去年，围绕教育实践活动，纪检部门狠抓党风廉政建设与反腐败工作，为保障我区风清气正、政通人和的良好局面做出了很多贡献。整作风。扭住“四风”突出问题，进行专项整治32项，特别是整治了公车私用、大操大办、公款旅游、文山会海等突出问题，全区党员干部的作风明显好转。建制度。加强制度建设，梳理现有作风制度125个，新制定14个，为作风建设提供了制度保障。查案件。查处案件137件，结案47件，对50名党员干部给予党纪政纪处分，为全区党员干部起到了很好的警示作用。

三是统战工作发挥了桥梁纽带作用。一年来，统战部门能够不断增强政治意识和大局意识，主动对接，积极探索，统战

工作呈现出新气象。集智慧。积极组织开展民主党派参政议政，创新党外人士联系服务机制，广泛听取党外人士的意见建议，共商全区发展大局。引资源。对外联络空前活跃并富有成效，引入全国工商联、致公党中央来我区互动，近200家非公企业与我区新农村建设进行了项目对接，特别是我们的“甘泉工程”大部分都是统战部门引来的资源。搭桥梁。加强台、侨和海外统战工作，成功组织中国国民党荣誉主席连战一行到我区参访，在远郊区县率先成立侨联组织。共发展。积极开展服务企业活动，有效地促进了旺旺集团扩建项目和统一企业项目签约。

四是组织工作发挥了政治保障作用。这一年，组织工作成绩和亮点也不少。抓活动。在教育实践活动中，组织部门充分发挥牵头抓总作用，统筹协调，加强督导，全身心地投入活动，为整个活动的顺利开展起到了很好的保障作用。选干部。坚持选优配强领导班子，形成了干部选用的正确导向，加大干部调整力度，5名局级领导干部交流到中央、市级部门或其他区县任职，10名同志提拔为局级领导或提名为区人大、政协班子成员人选，调整5批193人次处级领导干部，选派22名干部交流挂职，进一步激发了干部队伍活力。强基层。坚持重心下移、资源下放、力量下沉，积极开展八面红旗竞赛活动，30个软弱涣散党组织全面转化提升，基层基础更加扎实。

五是政法工作发挥了平安维稳作用。过去这一年，政法工作根据新的形势要求，把保平安、保稳定的战线前移，让维稳工作深入一线、深入基层，切实做到了保家卫民。保平安。以建设“平安平谷”为目标，维护社会治安，公检法等部门统筹协调，加大执法力度，在“两会”、“十一”□apec会议等重大活动和敏感节点期间，坚守政治责任，确保了活动期间的安全稳定。特别是公安局，在全市群众安全感测评中取得第一名，在我区社会治安指数测评中实现近10年来最好水平。维稳定。抓好维稳体系建设，实现了全区重点节点、重点人群情况动态监控。全区各级党组织和信访部门共同努力，狠抓信访工作落实，积极畅通民意表达渠道，积极推行“二

三代理制”，群众来信来访实现双下降，一批重大矛盾得到化解，有效维护了群众合法权益。促和谐。积极创新措施，以服务群众为宗旨，通过法律途径来保障群众权益。法院等单位为特殊困难群体设立“绿色通道”，增加服务窗口，得到了群众的好评。

此外，基层党建工作也可圈可点，在落实责任、强化服务、监督考评等方面取得不少成绩，为全区党建工作的推进奠定了基础。

总之□20xx年，党建工作扎实有效、成绩显著，有创新、有特色、有亮点，为我们进一步做好新形势下的党建工作奠定了坚实基础、积累了宝贵经验。这些成绩的取得，凝聚着大家的汗水，凝聚着大家的智慧，凝聚着大家的无私奉献！在此，我代表区委，向全区党建工作战线上的同志们，向基层党务工作者们，表示衷心的感谢和崇高的敬意！

二、统筹推进，全面构建党建工作新格局

要抓好党建工作，还得加强组织和领导，增强党建工作的统筹协调，确保让党建工作的各项任务都落到实处，对全区发展与改革形成强有力的推动作用。这方面，重点是做好“三个加强”，也可以说是今年党建工作的三驾马车。

一是加强党建责任制的落实。党建责任制是抓好党建工作的总引领。全区各级党组织都要高度重视，围绕区委下发的两个《意见》，即《关于加强党委主体责任和书记第一责任的意见》和《关于落实党风廉政建设责任制党委主体责任和纪委监督责任的实施意见》，切实履行好主体责任，结合自身工作，抓好党建责任制的落实工作。抓书记。要确定谁来抓，书记要牵头负总责，履行好第一责任，加强党建工作领导力度，形成书记抓，抓书记，一级抓一级，层层抓落实的党建工作格局。同时也要认识到，抓书记不是把所有的责任和任务都推给书记，更是为了全面动员、全员参与，让人人都能

体现党建的作用。特别是抓行政工作、经济工作的干部更要认识到，不能把行政工作、经济工作和党建工作割裂开来，它们都体现了党的宗旨，根本目的都是为群众服务。明标准。要知道抓什么，制定党建工作大表，特别是主体责任、监督责任、“一岗双责”三张大表，明确全年的党建任务和具体责任人，做好平时的督导与明查。严考核。要清楚抓不好党建会怎样，明确党建责任的考核机制和奖惩办法，根据任务的完成情况，采取相应的奖惩措施，确保党建工作落到实处，对全区发展形成推动力。

二是加强基层组织建设。基层组织的核心功能就是政治功能和服务功能。首先，今年我们确定为“基层组织服务能力提升年”，通过1—2年的时间，来强化基层组织的服务群众能力。会后组织部门要结合换届工作，做好研究，赶紧把这项工作抓起来，让基层组织和党员“知服务、肯服务、会服务”，让百姓从服务中感受到基层党组织的作用。组织部已经制定了相应的工作计划，各乡镇按照这个计划细化工作任务，把基层组织服务能力提升年这个专项活动抓出成效。其次，基层组织是党的执政基础，其核心政治任务就是团结和带领群众共同富裕，为群众谋取实实在在的利益，让群众真心实意地跟着党走。第三，充分发挥乡镇一级党委的作用，从基层组织建设的角度考虑，如果说，区委是头，村一级是四肢，那么，乡镇党委就是腰，是基层组织建设的重要环节，乡镇强就村强，乡镇弱就村弱。今年，我们要大力加强乡镇党组织的建设，解决整体工作链条的衔接，防止乡镇组织“腰软”的问题，防止抓农村组织建设“隔山打炮”的问题，从而提高基层组织建设的工作水平。第四，今明两年，我们要进行基层“两委”换届选举，要早动手，早部署。我们要明白，换届的最终目的不是选人，这只是手段，目的是选出三年的稳定和谐来。

三是加强党的群众路线教育实践活动成果巩固工作。持续巩固教育实践活动成果是从严治党的必然要求。抓整改落实。严格按照“四方案一计划”的要求，通过有力的督导督查，

逐项对照，逐项落实，促进作风建设规范化、常态化、长效化，实现善始善终，善作善成。抓防止反弹。对作风问题的顽固性、反复性时刻保持警醒，发现苗头就抓，看到问题就整，不放过改头换面、变种变异、反复发生的问题，着力打破“进一步退三步”、“改回来又退回去”的怪圈，坚决杜绝反弹回潮。抓制度建设。全区有作风制度建设计划，这是针对我们的共性问题制定的，我们要严格落实。同时，各部门各单位还要制定落实好制度计划，通过制度，把我们的好做法巩固下来。今年，我们要开展“三严三实”专题教育活动，这是教育实践活动的延伸，我们要早筹备、早部署，打有准备之仗。

同志们，做好今后一个时期的党建工作，任务艰巨、责任重大。我们一定要坚持从严治党，坚持把党的建设和全区发展改革任务紧密结合起来，两手抓，两促进，开拓创新，求真务实，积极开创我区党建工作的新局面，努力为推进“一区四化五谷”战略、建设首都生态强区做出更大贡献！

考核工作会议篇六

绩效考核的定义为企业在既定的战略目标下，运用特定的标准和指标，对员工过去的工作行为及取得的工作业绩进行评估，并运用评估的结果对员工来的工作行为和工作业绩产生正面引导的过程和方法。下面就是本站小编给大家整理的绩效考核工作会议讲话材料讲话，仅供参考。

同志们：

市委决定召开这次绩效考核工作电视电话会议，主要任务是总结绩效考核工作，研究和部署绩效考核工作。应书记、王市长还将作重要讲话，根据会议安排，我先讲三点意见。

一、总结成绩，坚定做好绩效考核信心不动摇

是新世纪以来荆州发展面临困难最大、挑战最为严峻的一年，也是我们逆势而上、奋力拼搏，实现建市以来发展最好最快的一年。在这一年里，在市委的坚强领导和高度重视下，我们以科学发展观为指导，以改革创新的精神深入推进绩效考核工作，坚持边思考边探索，边实施边完善，不断总结绩效考核经验，逐步形成了由目标设置、过程管理、综合考核、结果运用构成的“四位一体”考核体系，荆州绩效考核工作经验在《中央学习实践网》、《湖北日报》、《党员生活》上刊载。

1、注重创新方式方法，绩效考核工作的推进力度逐步加大。一是创新考核体系，实现“两个延伸”。不断扩大绩效考核覆盖面，已实现由考核市直单位延伸至县市区，由考核领导班子延伸至领导班子成员“两个延伸”，覆盖了全市113个市直单位、8个县市区和荆州开发区，以及624名纳入绩效考核的市直单位县级领导班子成员。同时，通过建立“四位一体”绩效考核体系，考核环节更加明确，考核重点更加突出，考核手段更加丰富。二是创新评议模式，扩大第三方测评范围。按照公开、透明的原则，采取绩效考核公示办法，将绩效考核目标和成果上网公示，接受群众监督。同时，为进一步调动群众参与评议积极性，创新了评议模式，在征求市领导、公务员代表、“两代表一委员”、社区居民代表、媒体记者、荣誉市民意见的同时，坚持扩展考核评议面，广泛采集第三方数据，开通了《荆州日报》、《荆州市绩效考核网》的评议专区。市民积极参与评议，据不完全统计，共收到报纸投票24611张，网络投票点击率为287777人次。三是创新管理手段，强化“四阶段”管理。在县市区管理上，建立了县市区通报制度，分四季度通报了县市区经济社会发展重点指标完成情况和新增投资在5000万元以上的重大工业项目建设情况。在市直单位管理上，建立了过程管理制度，推广了“天记录、月评议、季考核、年总结”四阶段管理做法。

2、注重发挥激励作用，绩效考核各项目标全面完成。随着绩效考核的全面推行，全市广大干部已逐渐熟悉和接受了这项制度。绩效考核已成为一种普遍共识。各地各单位以绩效考核抓机关带系统，逐步形成了“以绩效定位次，以实绩论英雄”的良好氛围，激发了广大干部群众干事创业的积极性。目前既定的各项目标任务均实现了全面完成或超额完成，全年纳入绩效考核的县市区和市直单位共获得中省表彰214项，有力地推动了全市经济社会各项事业新发展。荆州区以绩效考核为抓手，成功进入全省县域经济综合实力20强。市经委紧紧咬住工业经济各项指标任务不放松，迅速遏制企业产销下滑、亏损扩大状况，有力促进了工业经济逆势提速增效。市农业局围绕新农村建设，以“三比三看”活动为主题，以绩效考核抓机关带系统，要求局系统超额完成绩效考核目标，其所属水产局被省农业厅授予先进单位称号。市财政局坚持把绩效考核与促进财政工作、制度建设、机关作风建设“三结合”，做大财政蛋糕。市发改委把向上争取资金作为绩效考核的重要目标，争取中央、省预算内到位资金15.1亿元，比上年度增加近1亿元。市交通局强化绩效考核过程监督和动态管理，跟踪目标计划不放松，全年完成交通投资28.23亿元，占计划112%，比上年度增长22.7%。市计生委实行“流动红旗科室”月评选制、“同奖同赔”制、“目标常评公评”制，连续四年在省“双线(党政领导线、计生部门线)”获奖。

3、注重树立正确导向，领导班子和干部工作作风不断好转。绩效考核的实施，促进了管人与管事相结合，促进了干部选拔任用工作的科学化、规范化和制度化，逐步建立了“能者上，平者让，庸者下，劣者汰”的选人用人机制，营造了求真务实、开拓创新的良好环境，正被越来越多的干部所认同。一是倡导争先进位。市建委、市环保局在前年绩效考核排名落后的情况下，不断努力，不离不弃，三年三大步，今年进入了先进行列。市地税局以个人季度考核累计分作为年度考核、全年奖金、评先表优的依据，干部职工争先恐后。二是倡导敢为人先。市广电局坚持改革创新，不断引导电视台和电台创造了一批《垄上行》、《江汉风》、《三农热线》精

品栏目，极大地丰富了市民的文化生活，尤其是在“10·24”英雄事迹报道中，迅速出击，跟踪报道，营造了良好的舆论导向，社会反映强烈。三是倡导服务为先。市卫生局紧扣群众看病难、看病贵等问题转作风，对外公布投诉电话接受社会监督，提高卫生部门工作效率和服务水平。市司法局开展了“法律六进”、法律援助“四进”、春光行动等活动，被省委、省政府表彰为第一届“人民满意”的公务员集体。

在全面总结成绩经验的同时，我们也要看到在实施绩效考核中还存在着问题。一是思想认识不深。少数领导同志正确的绩效观树得不牢，在确定工作目标时，避重就轻，避实就虚，避难就易，避高就低；在工作目标确定以后，有的领导干部过分强调客观因素，不愿付出主观努力。二是创新意识不够。部分单位工作老方法、老套路多，缺乏创新意识；有的单位领导班子活力不足，工作中缺乏敢为人先的勇气，没有争创一流的精神，工作平平淡淡，毫无特色；有的领导干部求稳怕乱，回避矛盾，满足于完成任务，超前意识和跨越式发展观念不强，导致绩效不明显。这些单位工作上可能没有什么明显的失误，领导干部也可能认为自己已经尽了力，但绩效结果离市委和干部群众的期望还有一定的差距。三是工作水平不均。有的单位综合成绩排名很靠前，但公众形象测评分数低影响了表彰；有的单位是单项工作突出，但在工作的整体推进上不平衡，出现了跛脚。会后，市绩考办将给每个地方和单位发一份绩考成绩单，各地各单位务必要认真对照成绩单查找问题原因，不能将分数低的责任简单地推到绩效考核专班的身上，而要在班子和工作上找原因。要用积极的态度来对待绩效考核结果，理性思考，既不要在成绩面前沾沾自喜，也不要因为差距丧失信心，要振作精神，以饱满的热情投入到工作中去。

二、明确重点，不断推进绩效考核工作深入开展

是全面完成“”规划任务，为“”发展打基础的关键之年。

做好今年绩效考核工作，对推进经济社会全面发展意义重大。绩效考核工作要坚持以科学发展观为指导，按照省委“一个意见、四个办法”要求，深入推进“四位一体”考核体系，切实加强对领导班子和领导干部科学发展能力水平的考核体系，全力推进工作创新、管理创新、机制创新，为全市经济社会科学发展、快速发展、和谐发展提供有力制度保障和动力支持。

1、坚持绩效考核制度，实现绩效考核全覆盖。在近期，省委出台了《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的实施意见》及四个相关考核评价办法（“一个意见、四个办法”），对领导班子和领导干部考核提出了明确意见和办法。目前我市的考核体系和办法与“一个意见、四个办法”是基本一致的，这充分说明了市委抓绩效考核是有前瞻性的，是符合科学考核评价领导班子和干部要求的。从实际效果来看，绩效考核已成为作风建设的风向标、引导工作的指挥棒、落实任务的推进器，必须坚定不移地长期坚持下去，而且要实现绩效考核全覆盖。今年，绩效考核范围将继续扩展，实现“内部延伸、外部扩展”。内部延伸即市直单位和县市区除抓好对应全市绩效考核外，还要抓好内部绩效考核，各市直单位要延伸到科室和所属二级单位，考核到科长、科员和所属二级单位班子成员；各地要延伸到乡镇（办、场），考核到班子成员。外部扩展即进一步扩展市直单位考核范围，将与经济社会发展、服务民生关系密切的正县级事业单位纳入市直范围。各地各单位要加强领导，高度重视，充分做好绩效考核的动员工作，制定并实施内部绩效考核方案，实现内部考核与外部考核统一对接。市绩考办要进一步调查摸底，在征求有关单位意见后，将相关单位纳入绩效考核。

2、坚持目标跟踪管理，咬住绩考目标不放松。绩效考核目标是绩效考核的核心内容，是考核各地各单位一年工作完成情况的基本依据，也是贯穿绩效考核的一根主线。要围绕绩效考核目标，抓住目标制定、审核、分解、管理环节，将广大干部的心思、力量用到目标完成上，形成推动地方经济社会

发展的强大合力。一是目标制定要高。目标制定是整个绩效考核工作的重要环节。在市直单位考核目标设置上，我们将把满园工程、新农村建设、招商引资和项目建设、文化旅游、“四城同创”、和谐荆州建设等六项工作，作为重点中心工作考核的重点。各市直单位要充分结合部门特点，充分发挥创造性和积极性，围绕六项重点中心工作，按照“可以实现的最高目标”要求制定好目标计划。在县市区经济社会发展指标设置上，我们将按照“一个意见、四个办法”的要求，对部分经济社会发展指标进行调整，补充一些新的发展指标，使指标考核体系更加完善。各县市区要按照“跳起来摘桃子”的要求，高标准制定经济社会发展指标。今年，我们还将探索建立绩效考核目标调研联系制度，在各地各单位设置绩效考核目标的同时，联系各地各单位的市分管领导将参与调研，帮助联系单位制定目标。在市直单位领导班子成员考核上，各领导班子成员要围绕本单位目标计划书，结合自己的岗位职责，制定个人绩效考核年度目标计划书，留存各单位备案。在年底时，各单位要按照个人目标计划书，依据平时工作情况，对各领导班子成员履职情况进行评分。二是目标审核要严。对县市区和市直单位制定的目标，市绩考办在严格把关的同时，将把目标计划书在《荆州绩效考核网》上予以公示，让广大市民评议监督。三是目标分解要细。目标制定后，责任落实是关键。要按照分级管理的原则将目标往下分解，逐级抓督办落实。各县市区要将目标任务分解到乡镇及县直部门，市直单位要将目标任务分解落实到分管领导、责任科室和责任人，确保事事有人抓、事事有人干，营造相互比着干，力争上游的氛围。四是目标管理要紧。对于目标管理，要做到全程跟踪管理。在县市区目标管理上，将继续实施县市区通报制度，适时组织有关市直单位对各地报送情况进行复核，每季度通报主要经济社会发展指标完成情况和新增投资在5000万元以上重大工业项目建设情况。各县市区绩考办要安排专人，实事求是地报送相关数据指标，同时也要建立相应的通报制度，督促各项目标任务按期完成。在市直单位目标管理上，各单位要切实建立起过程管理制度，通过“月评议、季考核”方式督促目标任务完成。

3、坚持科学准确考核，考核体系建设求创新。推行绩效考核的目标就是要创造出党委政府满意的、社会群众公认的、实实在在的工作业绩。要通过绩效考核，准确地反映领导班子和领导干部工作实绩，客观地反映领导班子执政能力和领导干部的德才素质。一是要科学分析，强化工作实绩考核。坚持从实绩看德才，把推动科学发展和促进社会和谐的实绩作为综合评价领导班子和领导干部的重要标准，继续将市直单位服务市委市政府重点中心工作和主要业务工作，以及县市区经济社会发展情况作为工作实绩考核重点，既注重考核发展速度，又注重考核发展方式、发展质量；既注重考核经济发展情况，又注重考核经济与社会协调发展、人与自然和谐发展情况；既注重考核已经取得的显绩，又注重考核打基础，利长远的潜绩。各地各单位要高度重视，建立全员全程记载制度，做好平时的资料收集整理工作，为做好年底的“一事一册”打下基础。涉及市委市政府的六项重点中心工作和县市区经济社会发展指标的有关市直部门，平时要做好记载，在年底考核打分时，依据平时记载和“一事一册”进行评分。二是要扩大民主，注重群众公认公信。继续把群众公认作为领导班子和领导干部考核评价的重要依据，今年将适当提高公众形象的权重，由原来的25%提高到30%。要以扩大知情权为重点，拓宽民主渠道，继续通过报纸、网络反映领导班子和领导班子成员工作成果，并利用报纸、网络平台引导市民参与对市直单位和县市区评价。市绩考办要认真组织社会公众形象测评，力求测评结果客观真实。三是要改进方式，完善综合管理评价。各市直综合管理单位平时要加强业务工作指导，认真记录各地各单位综合管理工作开展情况，每季度向市绩考办报送加扣分依据，年底报送分档排名情况。同时，市绩考办将组织一次半年综合管理评价考核，并按30%计入年底总评。

4、坚持合理利用结果，激励干部干事出实招。实施领导班子和领导干部绩效考核，并不是我们的最终目的，而是我们加强领导班子和干部队伍建设的一种重要手段。要努力营造能者上、平者让、庸者下的氛围，坚持“以发展论英雄，凭实

绩用干部”的原则，坚决把考核结果与干部的提拔使用、职务调整、教育培训、监督管理相结合，真正使考核显优劣、考核明干部、考核出活力。坚持认真运用绩效考核结果，继续推行和落实“五个挂钩”的办法，并把干部绩效考核的结果直接转化为干部年度考核等次。各地各单位要结合实际，创造性地运用好综合考核结果，量化评价到每个领导班子成员和干部，不断提高绩效考核结果的公正性、权威性。今年为进一步鼓励市直单位在全省同系统中争先进位，将在全省综合排名前三的市直单位(以上级部门发文为准)，对其重点中心工作和主要业务工作成绩直接确定为先进等次，以提高市直单位工作积极性。

三、严格要求，确保绩效考核工作有序进行

2. 要协调配合，形成合力。推进全员绩效考核工作任务艰巨，工作千头万绪，需要方方面面的大力支持和积极配合。各地各部门要进一步强化大局意识、服务意识，齐心协力把这项工作抓紧抓好。市统计局、市财政局等各相关职能部门要积极主动地做好有关数据的监督、审核工作，及时提供准确、可靠的数据和资料。市绩考办要进一步加大绩效考核宣传力度，联合宣传部门和新闻单位，宣传绩效考核的目标和意义，宣传先进典型做法，进一步营造绩效考核氛围，让全市干部群众参与到绩效考核中来，以群众的智慧和集体力量确保全员绩效落到实处。

3. 要持之以恒，不断创新。绩效考核贵在常抓不懈。各地各单位必须充分认识这项工作的长期性和艰巨性，注重在建立长效机制上下功夫，把机关工作人员绩效考核工作推上制度化、规范化的轨道。同时要坚持不断探索，对实践中摸索出来的好经验、好做法，要及时总结，不断完善，并根据不同时期、不同阶段的情况变化，完善深化绩效考核的新思路、新举措，以求在前进中不断取得新成效。

同志们，做好全员绩效考核工作事关全局，影响长远。各地

各部门要按照这次会议的部署和要求，集中精力，强化措施，狠抓落实，切实把绩效考核各项工作组织好、开展好、实施好，确保各项工作任务落到实处，为促进全市经济社会又好又快发展，把荆州建设成为湖北长江经济带的“钢腰”而努力奋斗！

各位领导，同志们：

今年5月，县委提出在全县党政机关、参照公务员管理单位推行绩效考核，并在县委宣传部、县国土局、县经委、县环保局四家单位试行一个季度。试行期满后，组织、人事部门对四家单位的绩效考核工作进行了专题调研，试行单位和调研组向县委作了专题汇报，经县委研究决定，将从20xx年1月起在全县全面推行绩效考核。为了进一步统一思想，提高认识，规范绩效考核的操作程序，让各乡镇、县直各部门在今年底制定出质量较高的绩效考核方案，县委、政府召开今天这个动员大会。刚才，宝华部长传达了中央、省委有关保密工作的文件和批示，强调了进一步加强保密工作的重要性，各乡镇、县直各部门务必要引起高度重视，采取有效措施认真抓好落实；四家试行单位领导对绩效考核情况作了很好的交流发言，希望各乡镇、县直各部门结合实际，认真学习和借鉴。下面，根据县委会研究的意见，受周书记、普县长的委托，我讲三点意见：

一、充分认识推行绩效考核工作的重要性和必要性

实施绩效考核是深化行政管理体制改革，建设高效、透明、公开、公正的服务型政府的重大举措，对于建设高素质公务员队伍、深入推进四项制度、落实党政机关效能考核、推进富裕文明生态和谐新平建设具有重要的现实意义。

(一)推行绩效考核工作是建设高素质公务员队伍的需要。

党的xx大明确提出：“不断深化干部人事制度改革，着力造

就高素质干部队伍和人才队伍。”“着力转变职能、理顺关系、优化结构、提高效能，形成权责一致、分工合作、决策科学、执行顺畅、监督有力的行政管理体制”。经过多年努力，我县干部队伍建设取得了明显的成效，通过“三个代表”重要思想学习教育、党的先进性教育、解放思想大讨论活动，广大干部的政治思想素质全面提高；干部平均学历明显提高，除部分年龄偏大的人员外，绝大部分均取得了大专及以上学历，干部队伍整体素质结构明显改善，各级机关的执行力、公信力进一步增强，为我县经济和社会长足发展提供了有力的保证。但是，与发展的繁重任务和广大人民群众的要求相比，还有一定的差距，与落实科学发展观的要求还有一定的距离，还存在一些不容忽视的问题。就公务员队伍来说，主要是精干程度不高，不少机关不是没有人，而是没有会做事的人；部分干部安于现状，活力不足，缺乏危机感和紧迫感；有的干部责任心不强，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，从客观上、体制层面上来说，公务员的铁饭碗未打破、退出机制不配套，公务员实际的压力和动力不足；主观上，公务员的考核不同程度存在吃大锅饭、优秀轮流坐的形式主义，我们没有采取有针对性的措施来加大激励和约束力度。

实施绩效考核，就是要通过创新干部管理机制，创新公务员考核机制，打破平均主义，形成想干事、会干事、能干事的良好氛围，营造公开、平等、竞争、有序的干部成长环境，进一步提高我县干部管理工作水平。通过绩效考核，可以增强广大干部的紧迫感、危机感，促进广大干部自我激励、自我开发、自我成长，推动我县高素质公务员队伍建设，以适应贯彻科学发展观的需要。

(二)推行绩效考核工作是推行四项制度的需要。

自今年3月1日全省推行四项制度以来，我县按照省、市政府的相关要求，对实施四项制度工作作了统一部署，周密安排。县政府成立了以普县长为组长的实施四项制度工作领导小组，

建立了联席会议制度，设立了联席会议办公室、三项制度办公室、行政问责办公室，统筹协调实施四项制度的推进工作。各乡镇、县直各部门均成立了领导小组，建立了工作机构，形成了主要领导负总责，分管领导具体抓，一级抓一级，层层抓落实的工作格局。全县统一组织了1216名公务员进行四项制度相关知识的学习和考试，发放张贴行政问责办法、行政问责方式、八项承诺标识等360份。各乡镇、各部门结合工作实际，制定了实施意见、实施细则和配套措施，拟定了服务承诺书，并通过新平网、新平电视台公开服务承诺，制定具体的服务承诺事项920项，通过各种形式向社会予以公布。服务窗口单位建立工作人员岗位职责公开栏，公示工作人员姓名、职务、工作岗位、业务范围、联系电话和投诉方式，自觉接受社会监督，全县上下形成了推行四项制度的良好氛围。根据省政府领导干部问责办法，制定出台了《新平县政府部门及乡(镇)行政负责人问责办法》、《新平县党群部门领导干部问责办法》，把推行四项制度工作延伸到党群部门。目前，已对4名科级领导干部和1名工作人员进行了问责，在干部职工中取到了有效的警示作用。

四项制度各有侧重、有机统一，首问责任制解决的是责任问题，服务承诺制解决的是质量问题，限时办结制解决的是效率问题，行政问责制则是对前面三项制度的实施提供保障。各级机关如何按照四项制度的要求，来提高服务意识、责任意识，规范机关工作人员的服务行为，兑现我们对社会的承诺。我认为只有通过实施绩效考核，进一步完善干部队伍考核评价体系，按照依法行政的要求，明确岗位职责，完善分配机制，“形成权责一致、分工合作、决策科学、执行顺畅、监督有力的行政管理体制”，才能把优质的服务兑现给广大群众，把承诺兑现给社会。实施绩效考核，就是要进一步深化行政管理体制改革，实行岗位管理，建立权责一致，按劳分配，务实高效的工作运转机制，有力地促进四项制度的进一步贯彻落实。

(三)推行绩效考核工作是落实效能考核的需要。

我县实施效能考核两年以来，以科学发展观为统领，按照“为民、务实、清廉”的要求，健全完善“行为规范、运转协调、公正透明、廉洁高效”的管理体制和运行机制，以加快建设富裕文明生态和谐新平为目标，紧紧围绕效能建设及经济社会发展方面存在的突出问题，抓住建立完善制度、规范执法行为、改善行政管理、强化机关作风这条主线，从严治政、标本兼治，大力加强行政效能建设，努力打造服务政府、法治政府、责任政府、效能政府，使全县机关和广大公务员精神面貌明显转变、服务意识明显增强、工作作风明显改进、工作节奏明显加快、行政效率明显提高。今年，县委、县人民政府把效能考核范围扩大到党群部门。至此，效能考核已覆盖全县各级机关，激励资金总额达138万元，目前，已基本建立了比较科学的考核指标体系。

效能考核针对的是部门和乡镇的领导班子，部门和乡镇要出色完成效能考核，要靠每个科室、每个干部出色完成各自的本职工作，因此可以说，绩效考核是效能考核的基础，是效能考核的具体化。绩效考核是继效能考核之后，以干部个人为考核对象，以改进机关工作作风、提高工作效率为主要目的的干部管理机制创新。各乡镇、各部门一定要认识和处理这个关系，要把效能考核与绩效考核工作紧密地结合起来，把效能考核任务具体量化到人，建立科学的绩效考核指标体系。通过绩效考核，促进效能考核各项指标和机关工作任务的落实，推动效能建设。

(四)推行绩效考核工作是推进富裕文明生态和谐新平建设的需要。

在经济建设上，经过多年的实践探索，我们已基本找到了一条适合新平发展的路子，五大产业和林果后续产业为主的县域特色经济建设取得了明显成效，财政增收，农民得到实惠，但是离科学发展的要求还有一定的距离，距富裕文明生态和谐新平的目标还有相当的差距，特别是县委、政府提出“到20xx年，财政收入基本实现翻番，农民人均纯收入

在6000元以上”的目标，需要广大干部队伍振奋精神、正视困难、大胆创新、锐意改革，才能保持全县经济社会发展的良好势头。

建设富裕文明生态和谐新平的目标已经确定，但工作要靠人去做。因此我们的干部管理工作一定要加强，干部素质一定要有明显提高。要创新干部管理机制，建设一支富有创新意识、竞争意识，有强烈的事业心和责任感，能够适应科学发展要求的干部队伍。实施绩效考核就是这样一次尝试。我们要通过建立科学的考核评价体系，逐步解决干部管理中实际存在的干多干少一个样，拖拉扯皮，效率不高等问题，破除广大干部“铁饭碗”的思想意识，逐步建立以工作绩效为主的考核评价体系，充分调动广大干部职工的积极性和主动性，进一步挖掘潜力，盘活现有人才资源，促使广大干部创造性地开展好各项工作，推进富裕文明生态和谐新平建设。

二、精心制定考核方案，确保考核工作客观、具体、公正

推行机关工作人员绩效考核，本身只是一种行政管理手段，促进工作和调动积极性才是目的。各单位、各部门一定要把绩效考核的着眼点放在提高机关行政效能，推动单位、部门工作落实和实现县委、政府确定的目标任务上来。在制定考核方案时要从自身实际出发，要把绩效考核工作与落实县委、政府的各项决策部署结合起来，与贯彻落实科学发展观和构建和谐社会的要求结合起来，与推行“四项制度”建设结合起来，针对部门特点、岗位特点、业务特点，精心制定科学合理、操作性强的考核方案，增强考核的针对性、准确性，让考核的人知道怎么考，被考核的人知道怎么做。确保考核方案客观、具体、公正，确保绩效考核工作顺利推进。制定考核方案时必须做好以下两方面的工作：

一是设岗定责，量化指标。各单位、各部门要按照因地制宜，因事设岗，明确职责，人人有岗位，人人有事做的原则设定岗位。设岗即以内设科室为单位，根据科室的职能、所担负

的目标任务划分岗位。定责就是细化分解任务，明确每一个岗位的工作目标任务，把具体责任落实到岗；量化考核指标就是对各个岗位的职能职责进行细化量化。量化考核的内容可以分为两部分：公共部分和本职工作部分，公共部分的考核内容可以设为学习情况、工作纪律、工作作风等，本职工作的考核内容应设为履行职能职责、目标任务落实完成情况，两部分各占相应的分值比重，但应侧重于本职工作部分。量化考核指标时，要注意防止出现重视不够，协调、服务不到位，提供数据、信息不准确，文字表述不清楚、不准确的酌情扣分等含糊语句，这样不利于考评小组考核评价。在设岗定责过程中，可以根据单位工作的实际情况，确定不同岗位不同的价值系数，即遵循权责利相统一的原则，充分考虑不同岗位的知识要素、业务要素、责任风险等诸多方面要素来确定每个岗位的价值系数，设置岗位难度系数可以进一步打破“干多干少一个样，干好干坏一个样”、“平均主义、吃大锅饭”的分配模式，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。

二是竞争上岗，双向选择，确定上岗人员。坚持公开、平等、竞争、择优和量才归位，用人所长的原则，有内设机构的必须采取股所级岗位竞争上岗，一般岗位双向选择、优化组合的方式确定上岗人员，进一步拓宽干部选拔任用渠道，增强干部职工的上进心和危机感，打破终身制、论资排辈、平衡照顾的旧观念。选拔任用程序要客观公正，自愿报名的干部职工都可以参与竞争，尤其是对那些资历短、有能力、有抱负的干部，要提供他们自我展示、“推销”的机会，让人人有希望，人人有机会，真正使想干事、敢干事、会干事的优秀人才脱颖而出，使落选的人服气，使符合条件而未参与的干部职工没有“怀才不遇”的怨言，努力营造协调、和谐的工作环境，充分发挥干部职工的主观能动性和创造性。竞争上岗除岗位出现空缺外，一般一定两年。需要特别指出的是，上述两件事必须设岗定责和制定考核方案在前，竞争上岗和

双项选择在后，不允许倒过来因人设岗。

三、切实加强领导，确保绩效考核工作取得实效

绩效考核是一项新的探索性的工作，各乡镇、县直各单位务必高度重视，精心组织，切实把这项工作抓好。

一要加强领导,落实责任。县委、政府对机关工作人员绩效考核工作非常重视，专门成立了领导小组。各乡镇、各部门主要领导要切实负起责任,精心组织，广泛听取各方面意见。组织、人事部门要切实履行职责，组织、指导、实施和协调好各个环节的工作。会后，各乡镇、县直各单位要抓紧做好两个方面的工作。一是要把绩效考核工作纳入重要日程，成立单位绩效考核领导机构，做好动员和干部职工的思想政治工作，让干部职工充分认识推行绩效考核工作的重要性和必要性，让他们积极参与到改革中来，支持改革、搞好改革。二是要结合本乡镇、本部门的实际，广泛征求干部职工意见、建议，拟定单位绩效考核实施方案及相关配套措施，于12月20日前将实施方案分别报送组织、人事部门备案，并做好实施前的准备工作。组织、人事部门已经总结了试点单位的做法，向各乡镇、各部门推荐了两种考核的模式，需要的可直接与县人事局联系。纳入试点的四家单位要认真总结绩效考核的成功经验，进一步完善考核方案，继续推进绩效考核。

二要持之以恒，不断创新。绩效考核贵在常抓不懈。各乡镇、各单位必须充分认识这项工作的长期性和艰巨性，牢固树立打持久战的思想，并注重在建立长效机制上下功夫，把机关工作人员绩效考核工作推上制度化、规范化的轨道。与此同时，作为一项全新的工作，考核工作还需要不断探索、尝试和创新。对实践中摸索出来的好经验、好做法，要及时总结，不断完善，并根据不同时期、不同阶段的情况变化，完善深化绩效考核的新思路、新举措，以求在前进中不断取得新成效。

同志们，推行机关工作人员绩效考核工作，是明年我县工作中的一件大事。各乡镇、县直各单位要进一步统一思想，提高认识，以良好的精神状态，积极投入到绩效考核中去，确保机关绩效考核取得实实在在的成效。

市委决定召开这次绩效考核工作电视电话会议，主要任务是总结20xx年度绩效考核工作，研究和部署20xx年度绩效考核工作。应书记、王市长还将作重要讲话，根据会议安排，我先讲三点意见。

一、总结成绩，坚定做好绩效考核信心不动摇

20xx年是新世纪以来荆州发展面临困难最大、挑战最为严峻的一年，也是我们逆势而上、奋力拼搏，实现建市以来发展最好最快的一年。在这一年里，在市委的坚强领导和高度重视下，我们以科学发展观为指导，以改革创新的精神深入推进绩效考核工作，坚持边思考边探索，边实施边完善，不断总结绩效考核经验，逐步形成了由目标设置、过程管理、综合考核、结果运用构成的“四位一体”考核体系，荆州绩效考核工作经验在《中央学习实践网》、《湖北日报》、《党员生活》上刊载。

1、注重创新方式方法，绩效考核工作的推进力度逐步加大。一是创新考核体系，实现“两个延伸”。不断扩大绩效考核覆盖面，已实现由考核市直单位延伸至县市区，由考核领导班子延伸至领导班子成员“两个延伸”，覆盖了全市113个市直单位、8个县市区和荆州开发区，以及624名纳入绩效考核的市直单位县级领导班子成员。同时，通过建立“四位一体”绩效考核体系，考核环节更加明确，考核重点更加突出，考核手段更加丰富。二是创新评议模式，扩大第三方测评范围。按照公开、透明的原则，采取绩效考核公示办法，将绩效考核目标和成果上网公示，接受群众监督。同时，为进一步调动群众参与评议积极性，创新了评议模式，在征求市领导、公务员代表、“两代表一委员”、社区居民代表、媒体

记者、荣誉市民意见的同时，坚持扩展考核评议面，广泛采集第三方数据，开通了《荆州日报》、《荆州市绩效考核网》的评议专区。市民积极参与评议，据不完全统计，共收到报纸投票24611张，网络投票点击率为287777人次。三是创新管理手段，强化“四阶段”管理。在县市区管理上，建立了县市区通报制度，分四季度通报了县市区经济社会发展重点指标完成情况和新增投资在5000万元以上的重大工业项目建设情况。在市直单位管理上，建立了过程管理制度，推广了“天记录、月评议、季考核、年总结”四阶段管理做法。

2、注重发挥激励作用，绩效考核各项目标全面完成。随着绩效考核的全面推行，全市广大干部已逐渐熟悉和接受了这项制度。绩效考核已成为一种普遍共识。各地各单位以绩效考核抓机关带系统，逐步形成了“以绩效定位次，以实绩论英雄”的良好氛围，激发了广大干部群众干事创业的积极性。目前既定的各项目标任务均实现了全面完成或超额完成，全年纳入绩效考核的县市区和市直单位共获得中省表彰214项，有力地推动了全市经济社会各项事业新发展。荆州区以绩效考核为抓手，成功进入全省县域经济综合实力20强。市经委紧紧咬住工业经济各项指标任务不放松，迅速遏制企业产销下滑、亏损扩大状况，有力促进了工业经济逆势提速增效。市农业局围绕新农村建设，以“三比三看”活动为主题，以绩效考核抓机关带系统，要求局系统超额完成绩效考核目标，其所属水产局被省农业厅授予先进单位称号。市财政局坚持把绩效考核与促进财政工作、制度建设、机关作风建设“三结合”，做大财政蛋糕。市发改委把向上争取资金作为绩效考核的重要目标，争取中央、省预算内到位资金15.1亿元，比上年度增加近1亿元。市交通局强化绩效考核过程监督和动态管理，跟踪目标计划不放松，全年完成交通投资28.23亿元，占计划112%，比上年度增长22.7%。市计生委实行“流动红旗科室”月评选制、“同奖同赔”制、“目标常评公评”制，连续四年在省“双线(党政领导线、计生部门线)”获奖。

3、注重树立正确导向，领导班子和干部工作作风不断好转。

绩效考核的实施，促进了管人与管事相结合，促进了干部选拔任用工作的科学化、规范化和制度化，逐步建立了“能者上，平者让，庸者下，劣者汰”的选人用人机制，营造了求真务实、开拓创新的良好环境，正被越来越多的干部所认同。一是倡导争先进位。市建委、市环保局在前年绩效考核排名落后的情况下，不断努力，不离不弃，三年三大步，今年进入了先进行列。市地税局以个人季度考核累计分作为年度考核、全年奖金、评先表优的依据，干部职工争先恐后。二是倡导敢为人先。市广电局坚持改革创新，不断引导电视台和电台创造了一批《垄上行》、《江汉风》、《三农热线》精品栏目，极大地丰富了市民的文化生活，尤其是在“10·24”英雄事迹报道中，迅速出击，跟踪报道，营造了良好的舆论导向，社会反映强烈。三是倡导服务为先。市卫生局紧扣群众看病难、看病贵等问题转作风，对外公布投诉电话接受社会监督，提高卫生部门工作效率和服务水平。市司法局开展了“法律六进”、法律援助“四进”□20xx春光行动等活动，被省委、省政府表彰为第一届“人民满意”的公务员集体。

在全面总结成绩经验的同时，我们也要看到在实施绩效考核中还存在着问题。一是思想认识不深。少数领导同志正确的绩效观树得不牢，在确定工作目标时，避重就轻，避实就虚，避难就易，避高就低；在工作目标确定以后，有的领导干部过分强调客观因素，不愿付出主观努力。二是创新意识不够。部分单位工作老方法、老套路多，缺乏创新意识；有的单位领导班子活力不足，工作中缺乏敢为人先的勇气，没有争创一流的精神，工作平平淡淡，毫无特色；有的领导干部求稳怕乱，回避矛盾，满足于完成任务，超前意识和跨越式发展观念不强，导致绩效不明显。这些单位工作上可能没有什么明显的失误，领导干部也可能认为自己已经尽了力，但绩效结果离市委和干部群众的期望还有一定的差距。三是工作水平不均。有的单位综合成绩排名很靠前，但公众形象测评分数低影响了表彰；有的单位是单项工作突出，但在工作的整体推进上不平衡，出现了跛脚。会后，市绩考办将给每个地方和单位发

一份绩考成绩单，各地各单位务必要认真对照成绩单查找问题原因，不能将分数低的责任简单地推到绩效考核专班的身上，而要在班子和工作上找原因。要用积极的态度来对待绩效考核结果，理性思考，既不要在成绩面前沾沾自喜，也不要因为差距丧失信心，要振作精神，以饱满的热情投入到工作中去。

二、明确重点，不断推进绩效考核工作深入开展

20xx年是全面完成“”规划任务，为“”发展打基础的关键之年。做好今年绩效考核工作，对推进经济社会全面发展意义重大。20xx年绩效考核工作要坚持以科学发展观为指导，按照省委“一个意见、四个办法”要求，深入推进“四位一体”考核体系，切实加强对领导班子和领导干部科学发展能力水平的考核体系，全力推进工作创新、管理创新、机制创新，为全市经济社会科学发展、快速发展、和谐发展提供有力制度保障和动力支持。

1、坚持绩效考核制度，实现绩效考核全覆盖。在近期，省委出台了《关于建立促进科学发展的党政领导班子和领导干部考核评价机制的实施意见》及四个相关考核评价办法（“一个意见、四个办法”），对领导班子和领导干部考核提出了明确意见和办法。目前我市的考核体系和办法与“一个意见、四个办法”是基本一致的，这充分说明了市委抓绩效考核是有前瞻性的，是符合科学考核评价领导班子和干部要求的。从实际效果来看，绩效考核已成为作风建设的风向标、引导工作的指挥棒、落实任务的推进器，必须坚定不移地长期坚持下去，而且要实现绩效考核全覆盖。今年，绩效考核范围将继续扩展，实现“内部延伸、外部扩展”。内部延伸即市直单位和县市区除抓好对应全市绩效考核外，还要抓好内部绩效考核，各市直单位要延伸到科室和所属二级单位，考核到科长、科员和所属二级单位班子成员；各地要延伸到乡镇（办、场），考核到班子成员。外部扩展即进一步扩展市直单位考核范围，将与经济社会发展、服务民生关系密切的正县级事业

单位纳入市直范围。各地各单位要加强领导，高度重视，充分做好绩效考核的动员工作，制定并实施内部绩效考核方案，实现内部考核与外部考核统一对接。市绩考办要进一步调查摸底，在征求有关单位意见后，将相关单位纳入绩效考核。

2、坚持目标跟踪管理，咬住绩考目标不放松。绩效考核目标是绩效考核的核心内容，是考核各地各单位一年工作完成情况的基本依据，也是贯穿绩效考核的一根主线。要围绕绩效考核目标，抓住目标制定、审核、分解、管理环节，将广大干部的心思、力量用到目标完成上，形成推动地方经济社会发展的强大合力。一是目标制定要高。目标制定是整个绩效考核工作的重要环节。在市直单位考核目标设置上，我们将把满园工程、新农村建设、招商引资和项目建设、文化旅游、“四城同创”、和谐荆州建设等六项工作，作为重点中心工作考核的重点。各市直单位要充分结合部门特点，充分发挥创造性和积极性，围绕六项重点中心工作，按照“可以实现的最高目标”要求制定好目标计划。在县市区经济社会发展指标设置上，我们将按照“一个意见、四个办法”的要求，对部分经济社会发展指标进行调整，补充一些新的发展指标，使指标考核体系更加完善。各县市区要按照“跳起来摘桃子”的要求，高标准制定经济社会发展指标。今年，我们还将探索建立绩效考核目标调研联系制度，在各地各单位设置绩效考核目标的同时，联系各地各单位的市分管领导将参与调研，帮助联系单位制定目标。在市直单位领导班子成员考核上，各领导班子成员要围绕本单位目标计划书，结合自己的岗位职责，制定个人绩效考核年度目标计划书，留存各单位备案。在年底时，各单位要按照个人目标计划书，依据平时工作情况，对各领导班子成员履职情况进行评分。二是目标审核要严。对县市区和市直单位制定的目标，市绩考办在严格把关的同时，将把目标计划书在《荆州绩效考核网》上予以公示，让广大市民评议监督。三是目标分解要细。目标制定后，责任落实是关键。要按照分级管理的原则将目标往下分解，逐级抓督办落实。各县市区要将目标任务分解到乡镇及县直部门，市直单位要将目标任务分解落实到分管领

导、责任科室和责任人，确保事事有人抓、事事有人干，营造相互比着干，力争上游的氛围。四是目标管理要紧。对于目标管理，要做到全程跟踪管理。在县市区目标管理上，将继续实施县市区通报制度，适时组织有关市直单位对各地报送情况进行复核，每季度通报主要经济社会发展指标完成情况和新增投资在5000万元以上重大工业项目建设情况。各县市区绩考办要安排专人，实事求是地报送相关数据指标，同时也要建立相应的通报制度，督促各项目标任务按期完成。在市直单位目标管理上，各单位要切实建立起过程管理制度，通过“月评议、季考核”方式督促目标任务完成。

3、坚持科学准确考核，考核体系建设求创新。推行绩效考核的目标就是要创造出党委政府满意的、社会群众公认的、实实在在的工作业绩。要通过绩效考核，准确地反映领导班子和领导干部工作实绩，客观地反映领导班子执政能力和领导干部的德才素质。一是要科学分析，强化工作实绩考核。坚持从实绩看德才，把推动科学发展和促进社会和谐的实绩作为综合评价领导班子和领导干部的重要标准，继续将市直单位服务市委市政府重点中心工作和主要业务工作，以及县市区经济社会发展情况作为工作实绩考核重点，既注重考核发展速度，又注重考核发展方式、发展质量；既注重考核经济发展情况，又注重考核经济与社会协调发展、人与自然和谐发展情况；既注重考核已经取得的显绩，又注重考核打基础，利长远的潜绩。各地各单位要高度重视，建立全员全程记载制度，做好平时的资料收集整理工作，为做好年底的“一事一册”打下基础。涉及市委市政府的六项重点中心工作和县市区经济社会发展指标的有关市直部门，平时要做好记载，在年底考核打分时，依据平时记载和“一事一册”进行评分。二是要扩大民主，注重群众公认公信。继续把群众公认作为领导班子和领导干部考核评价的重要依据，今年将适当提高公众形象的权重，由原来的25%提高到30%。要以扩大知情权为重点，扩宽民主渠道，继续通过报纸、网络反映领导班子和领导班子成员工作成果，并利用报纸、网络平台引导市民参与对市直单位和县市区评价。市绩考办要认真组织社会公众形

象测评，力求测评结果客观真实。三是要改进方式，完善综合管理评价。各市直综合管理单位平时要加强业务工作指导，认真记录各地各单位综合管理工作开展情况，每季度向市绩考办报送加扣分依据，年底报送分档排名情况。同时，市绩考办将组织一次半年综合管理评价考核，并按30%计入年底总评。

4、坚持合理利用结果，激励干部干事出实招。实施领导班子和领导干部绩效考核，并不是我们的最终目的，而是我们加强领导班子和干部队伍建设的一种重要手段。要努力营造能者上、平者让、庸者下的氛围，坚持“以发展论英雄，凭实绩用干部”的原则，坚决把考核结果与干部的提拔使用、职务调整、教育培训、监督管理相结合，真正使考核显优劣、考核明干部、考核出活力。坚持认真运用绩效考核结果，继续推行和落实“五个挂钩”的办法，并把干部绩效考核的结果直接转化为干部年度考核等次。各地各单位要结合实际，创造性地运用好综合考核结果，量化评价到每个领导班子成员和干部，不断提高绩效考核结果的公正性、权威性。今年为进一步鼓励市直单位在全省同系统中争先进位，将在全省综合排名前三的市直单位(以上级部门发文为准)，对其重点中心工作和主要业务工作成绩直接确定为先进等次，以提高市直单位工作积极性。

三、严格要求，确保绩效考核工作有序进行

1. 要加强领导，落实责任。各地各单位要把绩效考核工作纳入重要日程，进一步完善绩效考核工作专班，做好干部职工的思想政治工作，让干部职工充分认识推行全员绩效考核的重要性和必要性，让他们积极参与到绩效考核中来。要结合本地本单位的实际，广泛征求干部意见和建议，制定今年绩效考核实施方案及相关考核到科室、所属二级单位、乡镇(办、场)方案。各地各单位主要领导要切实负起领导责任，亲自抓、出题目、提要求。从事绩效考核工作的干部要切实履行职责，组织、指导、实施和协调好各个环节的工作。市绩考办将适

时组织一次绩效考核研讨班，培训绩效考核专班人员，提高开展绩效考核工作的能力。

2. 要协调配合，形成合力。推进全员绩效考核工作任务艰巨，工作千头万绪，需要方方面面的大力支持和积极配合。各地各部门要进一步强化大局意识、服务意识，齐心协力把这项工作抓紧抓好。市统计局、市财政局等各相关职能部门要积极主动地做好有关数据的监督、审核工作，及时提供准确、可靠的数据和资料。市绩考办要进一步加大绩效考核宣传力度，联合宣传部门和新闻单位，宣传绩效考核的目标和意义，宣传先进典型做法，进一步营造绩效考核氛围，让全市干部群众参与到绩效考核中来，以群众的智慧和集体力量确保全员绩效落到实处。

3. 要持之以恒，不断创新。绩效考核贵在常抓不懈。各地各单位必须充分认识这项工作的长期性和艰巨性，注重在建立长效机制上下功夫，把机关工作人员绩效考核工作推上制度化、规范化的轨道。同时要坚持不断探索，对实践中摸索出来的好经验、好做法，要及时总结，不断完善，并根据不同时期、不同阶段的情况变化，完善深化绩效考核的新思路、新举措，以求在前进中不断取得新成效。

同志们，做好全员绩效考核工作事关全局，影响长远。各地各部门要按照这次会议的部署和要求，集中精力，强化措施，狠抓落实，切实把绩效考核各项工作组织好、开展好、实施好，确保各项工作任务落到实处，为促进全市经济社会又好又快发展，把荆州建设成为湖北长江经济带的“钢腰”而努力奋斗！