# 2024年绩效考核动员会议讲话材料(3篇)

来源：网络 作者：轻吟低唱 更新时间：2024-09-12

*在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。绩效考核动员会议讲话材料篇一为了充分激活“经营”和“队伍”两个活...*

在日常的学习、工作、生活中，肯定对各类范文都很熟悉吧。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？这里我整理了一些优秀的范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

**绩效考核动员会议讲话材料篇一**

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。

**绩效考核动员会议讲话材料篇二**

各位领导、基层单位负责人：

今天，很荣幸参加三季度绩效考核，为了全面推进固本超越年和费收基础保障杯活动，激励和推进各单位创先争优，9月14日-16日，管理处组织相关科室人员对各基层站、所、队进行了认真、细致、严谨的季度考核和“创先争优迎国检、决战决胜保目标”百日竞赛考核。现就通过此次绩效考核中发现的问题及今后的工作提几点意见：

此次检查中发现了许多亮点，这些亮点进一步彰显了创先争优、阳光风采。一是环境卫生普通加强，站所队的卫生保洁意识增强，收费现场、庭院、办公室、宿舍等部位卫生工作做得比较细致。二是精神面貌热情主动，员工队伍通过阳光文明礼仪培训，在待人接物上更加温馨、热忱，创先争优意识强。三是费收业务逐步提高。三季度总体情况比二季度有一个较大的提高，误操作率得到遏制，业务指标落实有力。四是绩效考核全面细化。各单位通过重视考核、参与考核，各项工作紧紧围绕管理处目标落实到位。

当前管理处与上级单位、其他高速公路相比，还存在一定的差距和不足，部分工作人员缺乏责任感和事业心，工作标准低、要求低;部分管理人员学习意识不强，进取精神不强，缺乏领导技巧、总结归纳的综合能力;部分党员满足现状、得过且过，工作推诿，贻误发展机遇。我们要在今后工作中着重加强以下几点：

一是总结经验，全面完成任务。进一步增强大局意识、创新意识、责任意识，在保目标、争第一上创先争优，提倡有事急办、办就办好的工作精神。找准工作的突破点，结合薄弱环节，克服慢、懒、散、差的现象，狠抓整改进努力超越，同时针对全年工作任务目标认真盘点，全面完成今年的费收任务，在素质建设上提水平，在窗口建设上创品牌，在营运征管上保目标。

二是突出重点，提升管理水平。一要班组建设全面提速，增强团结协作和沟通意识，树立一盘棋的思想，努力打造心齐、气顺、风正、劲足的工作氛围;二是创先争优全面覆盖，狠抓组织发动、宣传动员、活动推进，促使人人争先、事事创优，实现创先争优的全面覆盖。三要开拓创新全面推进，加强应急谋远的能力，克服等部署、要思路、靠检查的惰性思想，结合规划，提前谋划20xx年工作，抓今年想明年、抓当前谋长远、抓基础强基层、抓素质树形象，打造各自工作的亮点、特点，放大自己的亮点、特点，20xx年计划力求做到思路清晰、措施具体、效果明显;四要业务素质全面提高，收费操作执法行政零失误，工作落实检查考核零差错，廉政建设队伍作风零容忍，开展以横向到边、纵向到底的问题大排查，营造比、学、赶、帮、超氛围，切实打造一支人人都是形象、人人都是创先争优的主体、人人都是阳光品牌的实践者的阳光团队。

三是立足实际，完善考核机制。强化作风抓落实，作风建设是立德、立言、立身之本，作风建设体现管理处工作质量，反映管理处工作水平，要重实际、讲实话、干实事、出实效;对照目标抓落实，离年终也就只剩下2个多月时间，第四季度要对照年初的目标责任书抓好工作的收尾、总结工作，通过这次检查要进一步完善考核机制，引导大家争先进、学先进，鼓励大家争第一、保目标;严肃责任抓落实，要树立讲大局、识大体、创大业的责任意识，以等不起、慢不得、坐不住的责任感强化执行力度，干部党员要以身作则、身先士卒，在做好自身建设的同时，带领周围的员工共同进步，调动全员创先争优的积极性。

四是学会借力，优化创新路径。借智借脑，勾画蓝图，要善于吸收、引进、消化其他路段、单位的先进经验和管理模式，以“走出去、请进来，边模仿、边创新”的思路加强规划，为管理处科学发展、持续发展勾画壮丽蓝图。借智借力，夯实基层，站所队基础管理体现基层的执行力，检查考核是工作的推动力，学习交流是发展的创新力，要敢于借力，正确面对检查和批评，多从自身找问题、找不足、找差距，少为考核严不严、扣分多不多找借口、找理由，切实做好自己的事、基础的事，以坦然、积极、主动的心态迎接考核评比。借制借路，做好工作，在相当长的时间我们还面临制度创新的客观实际，制度对一个基层单位健康发展起着规范和保障的作用，在创建、创新制度上做文章，以科学规范的制度管人理事，在创造、创立基层发展路子上下功夫，正视现实、积累经验、凝心聚力、创造双赢。

**绩效考核动员会议讲话材料篇三**

亲爱的同事们：大家好!

今天，我很高兴能和大家一起召开我们新亚的业务绩效考核办法实施动员大会。

我谨代表新亚全体高管感谢全体员工这段时间的辛苦付出，我们用自己的掌声来庆祝这段时间我们的卓越表现，为自己，为新亚，为我们共同的目标，鼓掌吧!

众所周知，员工是企业生命的源泉;企业的任何活动都围绕着两个方面：经营和管理。经营的目的是如何更好的为客户服务，而管理的目的则是如何更好的为员工服务。以人为本的最终境界是“人和”，而确保“人和”的根本动力是“义”——绩效考核就是令企业受用的一种公开化、制度化的利益分配原则和方法。

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。

1、绩效考核，是公司员工培训、晋升、岗位调整、工资及奖金调整、淘汰不适应者的重要依据。通过考核，可以使员工明确发展目标，调整职业规划。

2、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。

3、绩效考核也是构建和谐企业文化的重要体现。公平、公正的绩效考核，将奖勤罚懒、优胜劣汰、目标明确、上下齐心、提高凝聚力，这些都是和谐企业文化的关键内容，而绩效考核的长期推进和不断的完善，将有利于构建和谐企业文化。

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。

在当今钢材市场疲软的现状下，公司依然拿出公正、灵活、优厚的绩效考核办法，目的就是：一方面能提高员工的主观能动性，确保公司年度计划的顺利实施;另一方面增强员工的企业认同归属感，员工和企业的共同提高和发展。这次的绩效考核办法是了公司各职能部门员工们多次讨论努力的结晶，公司各个职能部门、中高层都会围绕能够顺利实施这个绩效考核办法而提供全方位的支持。为了让员工们更加了解这次的绩效考核办法，公司决定这次考核办法的实施由我来全面牵头组织;张建峰负责全年考核工作的评定、人员的培训调整奖罚;具体的绩效考核办法，大家可以参考文件。

在面临新一年的挑战时，我希望大家集思广义，汇聚全体员工的聪明才智，一切从实际出发，总结经验创造出一条自己的路。从公司整体发展战略入手，明确经营目标，找准市场定位，走一条以市场为导向，以国际经营标准为目标，以新亚自身特色为内容的道路。 请你们相信：新亚美好的将来将是你们迈向成功事业的敲门砖，奠基石。你们才是新亚真正的主人，没有你们就没有新亚的今天，让我们携起手来，为创新亚的明天而共同努力。

谢谢!

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找