

# 最新目标绩效考核管理办法 绩效管理工 作实施方案(实用6篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。相信许多人会觉得范文很难写？下面是小编帮大家整理的优质范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

## 目标绩效考核管理办法篇一

绩效管理是人力资源管理职能的重要内容之一，肩负着公司目标落地与管理改进的重要使命，自任职以来，在公司各领导及人力资源中心负责人的关心与指导下、在各位同事的支持与帮助下，绩效管理工作取得了一定成绩，但也存在一些不足，现从以下几个方面对绩效管理工作实施情况进行汇报，以便总结经验，发现问题，并最终实现绩效管理工作的良性循环与伟大使命。

### 1、梳理岗位职责，完善岗位职责体系。

在公司组织架构及部门职能分工的框架下，通过与各部门负责人的反复沟通，规范岗位名称、明确岗位设置目的及岗位层级、细化岗位工作职责及相关任职要求，形成了公司完整的岗位架构图，完善了公司岗位职责体系，为公司人力资源工作的进一步深入开展打下了良好的基础。

### 2、制定职位规范，规范职位管理工作。

为了巩固岗位职责体系建设取得的成果，进一步提升人力资源基础管理水平与人力资源管理工作效率，在人力资源中心的领导下，并征求事业部人力资源部门的意见，制定了公司岗位描述管理规定，分别从管理中心及事业部、子公司两个层面，新增岗位与原有岗位两个维度，对岗位管理工作流程

与具体实施细节进行规范，明确了用人部门与人力资源部门在职位管理工作中各自承担的责任，为公司整体职位管理工作提供了规范依据。

### 3、成立绩效委员会，建立绩效领导机制。

绩效管理工作涉及到公司宏观层面的目标实现，也关系到微观层面每个员工的切身利益，为了有效统筹与领导公司绩效管理工作，专门成立了由公司高层领导的绩效管理委员会，并明确了绩效管理委员会的定位，即对公司董事会负责，同时明确了绩效管理委员会的主要职责及具体工作机制，为公司接下来推动绩效管理工作提供了坚强的组织保障。

### 4、制定绩效细则，保障体系有效运行。

为了保证整体绩效工作的有效实施，人力资源中心牵头拟定了公司绩效管理实施细则，并从长远考虑将公司绩效区分为组织绩效与员工绩效，同时吸取公司高层对绩效管理工作的指导意见，最终该实施细则获得签批确定，通过绩效管理实施细则，从整体上明确了各部门、各层级在公司整体绩效体系中所承担的责任，明确了公司各层级在绩效管理工作中的具体考核归属，明确了绩效管理工作具体操作流程，明确了绩效考核结果在人力资源管理工作中的应用，为公司绩效管理工作提供了实施依据，从而保障绩效体系有效运行。

### 5、丰富绩效体系，制定试用期考核方案。

从工作实际来看，绩效考核可以分为试用期考察与正式任职后考核，各自侧重点不同，为了丰富绩效管理体系，有效评估试用期员工与岗位胜任匹配度，为公司做出科学用人决策，在人力资源中心领导下并结合相关入职培训工作，完成了公司新员工试用期考核方案，明确了新员工在试用期间的考察标准及相关操作流程，具体为企业文化学习、品牌知识掌握、专业知识掌握、工作态度与表现、工作成果体现与一票否决

事项等六个方面对。

### 1、拟定绩效指标，明确工作重心要点。

绩效指标的本意在于对工作目标的跟踪，根据公司年度业绩目标及关注要点并结合各岗位核心岗位职责，拟定相关绩效考核指标，总监级从关键业绩、职能履职与否决项三个维度进行考核，普通员工从关键岗位职责及关键胜任素质两个维度进行考核，在各有侧重的同时兼顾周边及上下游协作。

### 2、沟通确定指标，达成一致考核标准。

岗位层级不同，绩效管理的归属也就不同，人力资源中心内部对拟定的绩效指标达成一致认同后，分别与公司高层及部分负责人进行探讨商定，事业部总监级以上分别由公司高层及事业部负责人确定并最终与被考核人沟通达成一致，在与部门负责人达成一致考核标准后，管理中心普通员工由各部门负责人与其下属员工沟通并最终达成一致。通过多方努力及反复沟通，最终形成了公司各层级、各岗位考核标准，并初步形成了公司绩效考核指标库。

### 3、分层推进实施，合理控制推进节奏。

由于公司的绩效氛围还不浓厚，尤其是各部门负责人对绩效管理工具的作用与认识并不相同，为了合理控制推进节奏，真正实现绩效管理目的，根据绩效管理委员会的统一部署，在人力资源中心领导下，绩效管理工作分层、分情况逐步推进。事业部总监级每季度进行模拟，待条件成熟时进行试点，最终按公司要求实施；管理中心员工绩效开展有一定基础，因此按月度进行实考，并与绩效工资挂钩，且目前已基本走上正轨；物流中心仓储部以前从未进行考核，因此绩效认识比较薄弱，目前主要是从工作表现及工作态度方面进行考核，并对相应指标进行二次量化，以加强考核针对性，总体来说，目前绩效推进节奏控制合理。

#### 4、阶段工作回顾，总结改进存在问题。

总结过去、改进未来是绩效管理工作的根本要求，通过对各层级绩效考核工作的直接跟踪，采用pdca循环总结改进方法，每季度结束后在人力资源中心内部进行绩效工作阶段回顾，改进考核指标设计中存在的问题，同时对考核过程发现的其他部门存在的问题进行积极反馈并协助改进，待时机成熟将扩大绩效工作阶段回顾范围，在绩效管理委员会领导下重点解决组织绩效反馈与改进问题。

#### 5、探索激励方式，提升绩效激励力度。

针对目前总监级绩效考核挂钩项缺失与部分部门负责人反映绩效激励力度不足问题，在人力资源中心负责人领导下我们积极探索公司激励方式，努力提升绩效激励力度，并结合年度薪资调整契机，完成了年度调薪与绩效挂钩设计，此方案的实施将会很大方面解决总监绩效挂钩项缺失及激励力度不足问题。

##### 1、高层的后续关注力度还不够。

大量的基础准备工作已经基本完成，前期公司高层也给予了大量时间与建议支持，但在后续工作中由于某些其他原因导致高层的关注力度不够，但绩效管理工作涉及公司全局，离开高层关注将导致推进难度增大。

##### 2、配套支撑系统还不够完善。

绩效体系的正常运行离不开其他配套系统的有效支撑，但公司目前的预算体系还不完善，部分重要指标不能实施（如，费用），数据支撑系统还不够稳定，部分数据相互打架（如□ma单产），不能看到各部门的年度工作计划，导致难以及时了解部门工作重心变化（如，新店计划、新品计划等），如此难免将降低绩效管理工作的效果。

### 3、少数部门的绩效认识还不够深入。

个别部门还停留在绩效管理是人力资源部的事的认识上，认为是在为人力资源部做工作，觉得绩效考核工作繁琐，只想给个总分（如，物流中心），这其实是管理懒惰与管理者责任缺失的表现；个别部门认为绩效考核就是扣钱，因此担心影响员工情绪，在考核结果中都是给满分，“息事宁人、讨好员工”（如，财务中心），这其实违背了绩效管理的“帮助员工成长实现企业目标”的最终目的，实质上并不利于员工成长。

### 4、考核结果应用还比较单一。

目前绩效考核结果主要应用于绩效工资的计算，与岗位晋升、年度薪资调整的关联度不大，针对被考核者存在问题的培训改进工作尚未进行，与员工关系管理的关系尚不明确，与招聘体系的联动尚未建立。

### 5、薪酬与绩效体系还不够匹配。

薪酬与绩效是激励体系的重要组成部分且互为依托，需要无缝对接与相互匹配，目前部分层级薪资区间较大，但对应绩效工资额度恒定，因此可能导致薪资在高位的员工对绩效的重视不足，影响激励效果。

## 目标绩效考核管理办法篇二

去年底，一个偶然的的机会，去了山东日照金利达纺织集团学习，步入车间，映入眼帘的就是醒目的几个大字“品质——永恒的主题”让我感触很深，黑板上公布每天落纱机抓纱的产品合格率和每月与次月产量和质量的对比率，让每位员工上下班都能时刻不忘这7个字。让员工清楚的。认识到质量把握在自己的手里，员工的每颗责任心关系到企业每天的产量和品质。还有一家就是徐州规模很大的纺织集团——天虹纺织集

团，这个企业给我的感觉非常好，企业文化浓厚，他们企业的质量方针就是“质量就是生命”不仅6s做的非常好，而且每时每刻都公布生产的产品信息，质量的好坏，还有提醒员工的话语，目视化管理，让我很佩服。

在如今市场经济下，我们如何赢得客户的信赖，首先就是要从产品质量入手，以优质的产品提升企业形象。我们大家都知道，一个企业的生存和发展靠的就是产品质量，没有好的产品，必将被当今的社会经济所淘汰，要从常规中求创新和把好质量关，形成差异化的模式，打造更新、更好的优质产品，这样，企业就能在市场自由发展，长盛不衰。一个企业就要“以质量求生存，以效益谋发展，以信誉赢客户”的经营理念才能保证企业良好的发展趋势。企业在节约资金，降低成本谋求利益时，要时刻牢记质量就是生命，质量就是企业生存之源，不要盲目的为节约成本而忽略产品质量，一定要保证每个产品的质量货源，提高质量，占用市场。

品质——永恒的主题。希望我们大家时刻牢记这句，质量不仅关系到企业的生存和发展，也直接关系到我们自己的生存，从自己做起，拥有一颗责任心，提高产品质量，以高品质的产品占领市场，力争2013年企业有个好市场，让我们的工资倍增。

## 目标绩效考核管理办法篇三

为期三周的客户关系管理实训课程就这样悄无声息的结束了，从对课程的陌生到对课程的了解，这三周我学到了不少知识！感觉比较困难的并不是如何去发现有望客户，潜在客户，而是如何去引导客户去红豆居家购买心仪的内衣，睡衣，打底裤等，有些客户总会拿没时间，有事情搪塞过去，有时常常会有挫败感，但还好找到并劝服了一位乐意购买。

首先非常荣幸以及感谢能拥有第七组这个有凝聚力的团队，谢谢团队的每一位成员，正是每一位成员的不懈努力，铸就

了团队的可喜的成果，而且每一个人也从中受益匪浅。

对于市场营销专业的同学来说，将来如果涉足与营销有关的工作，必然离不开客户关系管理的知识，而这次实训课给将来从事的工作提前预演，加入将来某一天我们踏入工作一筹莫展之时，兴许会想到有那么一周我曾根据红豆居家这家店网上模拟过怎么进行客户管理，兴许我们的工作就有了头绪，这是一个浪漫的想象，兴许就会这样。

我们从小就读书学习，上学十几年，有时我在想，我们每天到底在学什么呢？学知识？可是以前学的知识都已经忘得一干二净了；学做人？我们都是普通人。到底在学什么呢？但这一周，我学到了一点弥足珍贵的东西，那就是做事的方法，也许过几天，老师上课讲的`那些知识，我会把它彻底忘记，但是这三周我们管理客户的那种方法肯定不会忘记，因为那是我们自己做事总结的方法。记得我们在总结红豆居家整改的建议时，是通过自己、别人的亲身感受想出来的，这就是一种做事的方法。

门店客户管理课，就这样告一段落了。下周，开始将开始名新的课程！加油！

最后，谢谢老师三周以来的认真教导！

## **目标绩效考核管理办法篇四**

为深入贯彻落实《中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》和《中共云南省委云南省人民政府关于全面实施预算绩效管理的实施意见》文件精神，加快建立现代财政制度，提高财政资源配置效率和使用效益，结合我县实际，制定本实施方案。

### **一、主要目标**

从20xx年起，在全县范围内全面实施预算绩效管理，到2021年底，基本建成全方位、全过程、全覆盖的预算绩效管理新体系。到2022年底，全面形成“预算决策有评估、预算编制有目标、预算执行有监控、预算完成有评价、评价结果有应用”的预算绩效管理新机制，实现预算和绩效管理一体化，着力提高财政资源配置效率和使用效益，改变资金分配的固化格局，提高预算管理水平和政策实施效果，为经济社会发展提供有力保障。

## 二、工作重点

### （一）建立全方位预算绩效管理格局

将绩效管理实施对象从项目预算为主向乡镇、县级部门和单位整体绩效、政府收支预算及政策拓展，逐步提高绩效管理层级。

1. 实施政策和项目预算绩效管理。将绩效管理范围覆盖到所有使用财政资金的政策和项目。对新增政策和项目开展事前绩效评估；对实施期超过一年的重大政策和项目实行全周期跟踪问效，建立动态评价调整机制；对即将到期或者执行完毕的政策和项目实施绩效评价，及时完善、调整、清退执行到期且绩效不高的政策和项目。政策类、项目类的预算绩效管理，分别由新增政策和项目的乡镇、部门负责实施。

2. 实施乡镇、县级部门和单位整体预算绩效管理。将乡镇、县级部门和单位的预算收支全面纳入绩效管理，增强其预算统筹能力。围绕单位职责、行业发展规划、年度重点任务，以预算资金管理为主线，统筹考虑资金、资产和业务活动，从运行成本、管理效率、履职效能、社会效应、可持续发展能力和服务对象满意度等方面，衡量乡镇、县级部门和单位整体及核心业务实施效果。

3. 稳步推进政府预算绩效管理。将县级和乡镇财政收支预算

全面纳入绩效管理。预算收入要实事求是、积极稳妥、讲求质量，与经济社会发展水平相适应、与宏观经济政策相衔接。预算支出要统筹兼顾、突出重点、量力而行；坚持有保有压，着力支持重大发展战略实施和重点领域改革推进；坚持量力而行、逐步提高民生保障水平，不得设定过高民生标准和擅自扩大保障范围。

## （二）建立全过程预算绩效管理链条

将预算绩效管理融入预算编制、执行和监督的各个环节，着力打造事前、事中、事后有机衔接的预算绩效管理链条，实现事前绩效评估和绩效目标管理与乡镇、部门和单位预算编制同步，目标运行监控的事中跟踪与乡镇、部门和单位预算执行同步，事后续效评价结果与乡镇、部门和单位履职尽责和行政效能考核同步的绩效管理闭合、循环链条。

1. 建立绩效评估机制。建立新增政策和项目的事前绩效评估机制，新增政策和项目的乡镇、部门要重点围绕立项必要性、投入经济性、绩效目标合理性、方案完整性、计划可行性、筹资合规性等方面形成绩效评估报告，并将评估结果作为申请预算的必备条件。县、乡镇财政部门要加强其他重大项目绩效评估，大力推进关口前移，加快实现预算立项评价前置化、制度化、机制化，并将评价、评估结果作为预算安排的重要参考依据，对重点单位、重大项目组织第三方机构独立开展绩效评估。

2. 强化绩效目标管理。将绩效目标设置作为预算安排的前置条件，未按规定设定绩效目标或目标审核未通过的一律不得安排预算。各乡镇、县级部门和单位要将绩效目标设置范围从政策和项目绩效目标扩大到乡镇、部门和单位整体绩效目标。绩效目标应依据法律法规、单位职能、中长期规划和相关标准等从数量、质量、时效和效果四个维度设定，做到导向清晰、具体量化、合理可行。预算经同级人大批准后，绩效目标与预算同步批复下达。

3. 做好绩效运行监控。对绩效目标实现程度和预算执行进度实行“双监控”，确保财政资金安全、高效。对绩效目标运行偏离、未达预期进度或目标的，各乡镇、县级部门和单位要分析原因并及时纠正；对确因突发事件等因素影响需调整预算和绩效目标的，应按规定程序调整。对实施中与绩效目标有较大偏差或存在严重问题的政策、项目要暂缓执行或停止预算执行；对问题整改不到位的予以调减或收回预算资金，督促及时整改落实，同时向县政府报告。

4. 组织开展绩效评价。建立乡镇、县级部门和单位自评、乡镇和部门重点评价、财政重点再评价相结合的多维度绩效评价体系。各乡镇、县级部门和单位要逐步加大绩效自评力度，加快实现乡镇、县级部门和单位整体绩效、重大政策和项目绩效的自评全覆盖；要选择部分资金规模大、社会关注度高的政策和项目开展重点评价，将评价报告报送县政府，并向县级财政部门 and 相应主管部门备案；县级财政部门要探索建立对乡镇、县级部门和单位预算绩效自评结果的财政重点再评价机制，重点审核评价结果的科学性、真实性和准确性。同时，建立财政重点绩效评价目录管理机制，对经济社会发展具有重要影响、社会公众普遍关注的重点领域，选择部分乡镇、部门和单位、重大政策和项目开展单项或整体绩效评价。

5. 加强评价结果应用。健全完善绩效评价结果反馈制度和问题整改责任制，加快形成结果反馈、问题整改、绩效提升的良性循环，将评价结果用于制定政策、完善制度和编制规划，用于改进业务管理、财务管理和资金管理，用于调整预算安排方式、增减预算规模和优化支出结构，并及时调整完善相关制度措施。让资金使用单位从“要我有绩效”向“我要有绩效”转变。

6. 强化预算绩效信息公开。各乡镇、县级部门和单位要将年度预算绩效目标随乡镇、县级部门和单位预决算向社会主动公开；将绩效自评报告、重点项目绩效评价报告，在报告形

成20日内主动向社会公开。县级监督机构和审计部门应将绩效问题整改情况、整改效果以及乡镇、县级部门和单位预算绩效信息公开作为监督和审计的重要内容。县级财政部门要将绩效目标运行监控、绩效评价、绩效考核等绩效信息及时反馈各乡镇、县级部门和单位，各有关责任乡镇、县级部门和单位要及时整改和完善预算管理。

### （三）建立全覆盖预算绩效管理体系

加快构建覆盖“四本预算”的预算绩效管理新体系，着力增强预算绩效管理的整体性和协调性。一般公共预算绩效管理重点关注财政收入质量、预算支出效益特别是重大政策和项目的实施效果，同时，积极开展基建投资项目、政府投资基金、政府采购、政府购买服务、政府债务□ppp项目的绩效管理；政府性基金预算绩效管理重点关注征收标准、使用效果和对专项债务的支撑能力；国有资本经营预算绩效管理重点关注落实国家政策、收益上缴、支出结构、使用效果等情况；社会保险基金预算绩效管理重点关注各类社会保险基金收支政策效果、基金管理、预算平衡、运行风险、可持续性等情况。加强“四本预算”的统筹联动，整合使用方向相同或类似的预算资金，提升财政资金配置绩效。

## 三、保障措施

### （一）加强组织领导，明确职责分工

坚持党对全面实施预算绩效管理工作的领导，充分发挥党组织的领导作用，增强把方向、谋大局、定政策、促改革的能力和定力。各乡镇、各部门要建立党委、党组领导的预算绩效管理工作机制，加强对本乡镇、本部门预算绩效管理的组织领导，强化预算绩效管理力量。

1. 各乡镇、各部门要加强组织领导，建立健全相关工作协调机制，提出本乡镇、本部门贯彻落实方案，明确本乡镇、本

部门预算绩效管理工作时间表和路线图，确保各项具体工作落到实处。

2. 县级财政部门要加强组织协调，健全与全面实施预算绩效管理相适应的内部组织架构，强化预算绩效管理力量。要加快推进预算绩效信息系统一体化建设，实现信息资源共享；要牵头建立预算绩效管理工作专家库，对专业性强的工作应当引入专家参与和评估，提升工作质量；要牵头制定涵盖绩效目标管理、绩效运行监控、绩效评价管理、绩效结果应用等预算绩效管理各环节和重点领域的相關制度办法。

3. 新增政策和项目的乡镇、县级部门分别负责政策、项目的绩效管理。要牵头健全和完善涵盖事前绩效评估、绩效运行监控、评价结果应用等各关键环节的管理流程，评估结果作为申请预算的必备要件。

4. 国资管理部门负责国有资本经营预算绩效管理。

5. 人力资源和社会保障部门、医疗保障部门负责社保基金预算绩效管理。

6. 各乡镇、县级部门要切实承担起主体责任，负责本乡镇、本部门整体、政策和项目的预算绩效管理，制定本乡镇、本部门预算绩效管理制度办法，探索建立乡镇和部门预算整体绩效报告制度，组织实施本乡镇、本部门及所属单位全过程预算绩效管理，并对本乡镇、本部门绩效结果的真实性负责，确保预算绩效管理延伸至基层单位和资金使用终端。

## （二）完善标准体系，强化考核激励

1. 县级财政部门要建立健全定量和定性相结合、普遍适用与分类管理相结合的共性绩效指标和标准体系框架。各部门要负责建立分行业、分领域、分层次的核心绩效指标和标准体系，并报县级财政部门备案。

2. 各乡镇、县级部门和单位预算绩效管理工作情况将纳入政府绩效和干部政绩考核体系，作为领导干部选拔任用、公务员考核的重要参考。建立考核结果通报制度，对工作成效明显的乡镇和部门给予表彰，对推进不力的乡镇和部门提请县政府进行约谈并责令限期整改。

3. 财政部门会同乡镇、县级部门和单位建立“挂钩”机制，将绩效评价结果与预算安排、资金分配、政策调整挂钩。对绩效好的政策和项目原则上优先保障，对绩效一般的政策和项目要督促改进，对交叉重复、碎片化的政策和项目予以调整，对低效无效资金一律削减或取消，对长期沉淀的资金一律收回并按照规定统筹用于亟需支持的领域。

### （三）压实责任，健全问责机制

各乡镇、县级部门和单位主要负责人对本乡镇、本部门、本单位预算绩效负总责，项目责任人对项目预算绩效承担具体责任，对重大项目的责任人实行绩效终身责任追究制。

各乡镇、县级部门和单位要自觉接受本级人大、政协和社会监督，严肃查处财政资金低效无效使用、造成重大损失浪费的行为。县级财政部门要开展全过程财政重点政策和项目以及乡镇、部门、单位整体的绩效监督工作。县级审计部门要依法对各乡镇、县级部门和单位预算绩效管理情况开展审计监督并纳入领导干部经济责任审计内容。财政、审计部门发现违纪违法问题线索应当及时移送纪检监察机关。各乡镇、县级部门和单位因事前绩效评估、绩效自评结果不实造成重大损失浪费的依纪依法追究主要负责人及相关人员责任，切实做到花钱必问效、无效必问责。

相关文章：

#### 1. 绩效管理实施方案

2. 最新绩效管理实施方案
3. 供电公司绩效管理的实施方案
4. 林业改革发展资金预算绩效管理暂行办法
5. 绩效工资实施方案
6. 教师绩效工资实施方案
7. 绩效工资的实施方案

;;;;;上一篇：物业管理实施方案下一篇：促销方案本站全面实施预算绩效管理实施方案  
varrand\_str=newdate().gettime()/1000;rand\_str=rand\_str-rand\_str%(3\*3600);( "");;本站日常行政公文方案；

## 全面实施预算绩效管理实施方案

为了确保工作或事情能有条不紊地开展，通常需要提前准备好一份方案，方案的内容和形式都要围绕着主题来展开，最终达到预期的效果和意义。那么大家知道方案怎么写才规范吗？下面是小编为大家整理的全面实施预算绩效管理实施方案，仅供参考，欢迎大家阅读。

## 目标绩效考核管理办法篇五

为全面贯彻落实市委、市政府《全面实施预算绩效管理的实施意见》和水利部《关于贯彻落实〈中共中央国务院关于全面实施预算绩效管理的意见〉的实施意见》要求，进一步加强水利预算管理，提高资金使用效益，优化水利公共资源配置，提升水利公共服务水平，制定本实施方案。

推进全面实施预算绩效管理，力争到20xx年底，形成由局党组统一领导，各处室（单位）、区县分工协作，全行业广泛参与的绩效管理格局；构建涵盖部门（单位）和区县、资金和政策全方位，贯穿预算编制、执行、监督全过程，形成水利预算资金全覆盖的预算绩效管理体系。实现预算和绩效管理一体化，实现预算执行和政策实施的融合，资金使用和部门履职的融合，使预算绩效管理成为推动财政资金聚力增效、提高水利公共服务质量的重要纽带。

将全市水利专项预算资金和政策、局机关及局属事业单位项目支出全部纳入预算绩效管理。

水利专项预算资金包括水利发展资金、中央基建投资（水利）、国家重大水利工程建设基金（三峡后续）、大中型水库移民后期扶持资金（基金）、三峡水库库区基金、水利救灾资金、可再生能源发展专项资金（农村小水电增效扩容）等。

区县依据市政府办公厅《关于支持贫困区县统筹整合使用财政涉农资金的实施意见》、市政府《关于探索建立涉农资金统筹整合长效机制的实施意见》相关规定，统筹整合非水利行业资金用于水利建设的，纳入水利预算绩效管理范围；水利专项预算资金被统筹整合用于非水利建设的，不再纳入水利预算绩效管理，并调整对应绩效目标。

按照《重庆市水利局职能配置、内设机构和人员编制规定》明确的处室职责及属地管理原则，将水利预算绩效管理职责分工如下：

财务处统筹全市水利预算绩效管理，统筹组织水利发展资金绩效评价工作；各业务处室负责分管的水利专项预算资金和政策、本处室实施的局机关项目支出的绩效评估、目标设置、过程跟踪、评价实施、问题整改、结果应用、信息公开等全过程预算绩效管理；局属事业单位负责本单位项目支出的全过程预算绩效管理；区县负责本辖区水利专项预算资金全过

程预算绩效管理。

### （一）建立预算绩效评估机制

结合预算评审、项目审批等，在重大政策提出、预算安排时开展事前绩效评估，重点论证立项必要性、投入经济性、绩效目标合理性、实施方案可行性、筹资合规性等，并将绩效评估结果作为申请预算的必备要件。必须深刻认识到保障“水利工程补短板、水利行业强监管”总基调的贯彻落实，是水利资金分配和预算安排最大绩效，重大支出政策或项目首先要将对补短板、强监管的支撑作用作为申报的前置评估条件。

### （二）加强绩效目标管理

各处室（单位）、各区县应贯彻落实水利补短板、强监管的各项决策部署，围绕市委、市政府重点工作，做好绩效目标管理。绩效目标管理应做到“三同步”，即绩效目标与预算同步申报、同步批复、同步调整。在编制年度部门预算时，分解细化各项工作任务，同步申报年度和中期绩效目标，绩效目标应清晰、量化、可行、易考核，并与年度和中期工作计划、工作任务及预算相匹配。要加强对绩效目标的审核，把绩效目标作为预算安排的重要依据，与资金规模相匹配，并在批复预算时，同步批复绩效目标，作为绩效监控和绩效评价的依据。绩效目标一经批复，原则上不得调整，确需调整的，应根据预算管理要求，随预算同步调整。绩效目标设置应严格按照《重庆市市级政策和项目预算绩效管理办法（试行）》（渝财绩〔20xx〕19号）有关规定执行。

### （三）健全预算绩效标准体系

加快水利预算绩效共性指标框架建设，逐步建立和完善涵盖各项支出、符合目标内容、突出绩效特色、细化和量化的水利预算绩效指标体系。加快水利行业预算支出标准、资产配

置标准和事业成本以及分领域、分层次的业务标准体系建设，实现预算管理、业务管理和绩效管理的深度融合。业务标准必须要与基本公共服务标准、预算支出标准等衔接匹配，突出结果导向，重点考核实绩，实现科学合理、细化量化、可比可测、动态调整、共建共享。

#### （四）做好绩效运行监控

各处室（单位）、各区县要对绩效目标实现程度和预算执行进度进行动态“双监控”，发现问题及时纠正，确保绩效如期保质保量实现。定期收集预算执行和项目实施信息，汇总分析监控结果，督促组织实施单位及时纠正执行中的偏差；对绩效监控中发现绩效目标实施情况与预算执行进度严重不匹配的项目，或者存在严重问题、预期无绩效、低绩效的项目，要责令其暂缓或停止执行，并将预算及时调整至其他急需项目；对因政策变化、突发事件等因素影响绩效目标实现而确需调整的，应及时督促按照预算管理程序，随预算调剂一并申请调整。

#### （五）全面实施绩效评价

按照有关时限等要求，各处室（单位）、各区县要通过自评与外部评价相结合的方式，对水利预算资金开展绩效评价；要实现水利预算资金绩效自评价全覆盖，合理设置自评指标权重，对预算执行情况和绩效目标实现程度进行量化打分；要结合年度评价，对实施期超过一年的重大政策和项目实行全周期绩效评价。在绩效评价组织实施时，重要的、上级有明确要求的或经批准的项目，可委托第三方机构参与绩效评价工作，确保绩效评价结果客观公正、真实有效。委托第三方机构时应严格执行《重庆市水利项目绩效评价工作机制和费用标准（试行）》等相关规定。

#### （六）完善评价结果应用

促进预算与绩效的融合。强化绩效事前评估、目标管理、监控、评价各环节与预算安排和政策调整挂钩机制。事前绩效评估程序不符合规定或者结果不予支持的不安排预算，绩效目标管理和绩效监控结果应作为年度预算安排和调整的依据，绩效评价结果纳入年度预算执行考核，与下年度预算安排和资金分配挂钩。

推进绩效信息公开。各处室（单位）、各区县应严格按照《重庆市市级预算绩效信息公开办法（试行）》（渝财绩〔20xx〕20号）的规定，将预算绩效管理制度、绩效指标体系、整体绩效目标、绩效评价结果等信息，按照统一要求向社会公开，回应社会关切，接受社会监督。

健全绩效监督问责机制。加强对绩效管理的监督问责，对绩效管理差的处室（单位）和区县要进行约谈并限期整改，对绩效管理一般的要督促改进，对擅自调整绩效指标、弄虚作假造成不良影响的给予通报批评；发现违法违纪线索的，移交有关部门查处。

### （一）加强组织领导

各处室（单位）、各区县要将全面实施预算绩效管理纳入重要议事日程，加强对本地区本部门水利预算绩效管理的组织领导，科学统筹预算绩效管理各个环节。要明确分工和责任，理顺工作机制，要与本级财政部门在预算绩效目标设定、绩效执行监控、绩效评价等环节紧密配合，并重点对预算投入和过程进行评价；应加快制定相关行业标准和技术规范，合理确定绩效指标和评价指标值，并重点对预算产出、效果和满意度进行评价，实现绩效管理与业务管理的深度融合。

### （二）强化工作考核

各处室（单位）、各区县要将预算绩效结果纳入干部考核体系，作为领导干部选拔任用、公务员考核的重要参考，充分

调动干部履职尽责和干事创业的积极性。各级预算绩效管理部门加强对水利预算资金绩效管理的考核和督促，不断提高绩效管理工作质量和水平。

### （三）抓好培训宣传

各处室（单位）、各区县要积极开展多种形式、不同层次的水利预算管理培训，提高预算绩效管理人员的业务素质和管理水平。充分利用各种新闻媒体、网络平台等多种媒介，积极宣传水利预算绩效理念，为水利预算绩效管理创造良好的舆论环境。

## 目标绩效考核管理办法篇六

### 一、成立医院安全生产目标考核领导小组

组长：

副组长：

组员：

### 二、考核时间安排

11月21日至11月30日，对各科室进行安全生产工作年度考核。

### 三、目标考核

严格按照《沈河区卫生系统安全生产目标管理责任状》进行考核。经考核，分数在95分以上的为医院“安全生产先进科室”；85分至94分为安全生产达标科室；低于85分或有下列情况之一的为未达标科室。

1、发生一次各类重大责任事故的；

2、发生一次各类差错事故的，例查出失职责任的。

考核方法：以检查差错事故登记簿和现场检查为主；

考核标准：以责任状各项指标内容为准。

奖惩措施：经考核，符合“安全生产先进科室”条件的科室，由院安管委员会授予“安全生产先进科室”荣誉称号，颁发荣誉证书；不达标的科室，取消当年各项评比资格，在全院进行通报，科室机关负责人要作出书面检查；因安全生产工作存在重大失误酿成事故的相关人员，按照医院规章制度处理。