

2023年考核整改措施 薪酬绩效考核方案 整改措施(实用5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

考核整改措施篇一

一、选择题（10*2）

1.p40绩效管理的功能有

激励、控制、沟通、规范、发展。

2.p42绩效管理系统模型包括

a绩效目标的确定b绩效辅导c绩效考核以d绩效评价与反馈机制

3.p25制定绩效考核指标的基本原则□smart□

明确具体的s□可衡量的m□行为导向的a□切实可行的r□时间、资源限制的t

4.p74绩效目标的设定必须特别注意以下几点：

a薪酬的现状调查b确定薪酬目标c确定影响本企业薪酬管理因素

d选择薪酬政策e制定薪酬计划f调整薪酬结构

6.p144薪酬制度主要分为：

a工作薪酬：职务薪酬制、岗位薪酬制

b能力薪酬：技术等级薪酬制、能力资格薪酬制、职能薪酬制

c结构薪酬：基础薪酬、岗位（职务）薪酬、奖励薪酬、年功薪酬

7.p196工资的职能

调节职能、激励职能、补偿职能、效益职能

8.p232绩效激励计划的种类

a从时间角度分：长期绩效激励计划、短期绩效激励计划

b从激励对象分：个体绩效激励计划、群体绩效激励计划

9.p263员工福利管理的原则

a需要原则 b效益原则c合法原则d匹配原则e参与原则 f动态原则

二、简答题（4*8）

1. 在进行绩效考核时，要坚持哪些基本原则□p23

1) 客观原则2) 注重实绩原则3) 差别原则

4) 明确化、公开化原则5) 多方位考核原则 6) 科学、简便的原则

7) 及时反馈原则8) 阶段性和连续性相结合的原则9) 保证信度

与效度的原则

2. 绩效考核的含义□p19

采用科学的方法，按照一定的标准，考查和审核企业员工对职务所规定的职责、任务的履行程度，已确立其工作绩效的一种有效的系统管理方法。它也是衡量、影响、评价员工的工作表现的正式系统。

3. 什么是劳动力的边际成本和边际效益□p170

劳动力的边际效益是指在其他情况保持不变的情况下，增加一个单位的人力资源投入所产生的收益增量。在产品市场和劳动力市场完全竞争的情况下，劳动力的边际效益等于边际劳动力所带来的产出增量乘以产品的价格，而劳动力的边际成本则等于劳动力的市场工资率。

4. 什么是关键绩效指标(kpi)□p87

用于考核或管理被考核者的可量化或可行为化的标准体系；是对企业战略目标有增值作用的指标；通过在关键绩效指标上达成的承诺，员工与管理者可以就工作期望、工作表现、未来发展进行良好的沟通。

5. 简述薪酬管理的三大原则□p99

要兼顾公平、有效、合法等三大原则。

1) 公平，是指员工对于企业薪酬管理系统以及管理过程的公平性、公正性的认知，往往以企业外部劳动力市场薪酬状况、企业内部不同职位或类似职位薪酬水平为参照系。

2) 有效标准是薪酬管理系统能在多大程度上有利于实现组织的目标。

3) 合法指企业的薪酬管理系统与实施过程是否和国家的相关法律规定相匹配。

6. 薪酬战略的特征□p115

- 1) 是与组织总体发展相匹配的薪酬决策。
- 2) 是一种具有总体性、长期性的薪酬决策与薪酬管理。
- 3) 对组织绩效与组织变革具有关键性作用。

7. 岗位技能薪酬的含义及特点□p148—149

岗位技能是薪酬以劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件等基本劳动要素为评价基础，以岗位薪酬、技能薪酬为主要内容的基本薪酬制度。

特点：1) 全面反映了员工的劳动差别2) 从动态上反映劳动差别和薪酬差别

3) 薪酬与效益挂钩4) 为严格考核提供科学依据5) 有利于组织基础管理工作的加强

8. 薪酬等级制度的职能□p150

- 1) 它为按劳分配的实施提供了制度保证。
- 2) 它为政府进行员工薪酬关系调整提供了重要参考。
- 3) 它为企业的员工培训和员工的自我发展提供了重要保证。
- 4) 它为员工福利基金的收付提供了基准。

9. 员工福利的特征□p249—250

1) 报酬性 2) 均等性 3) 集体性 4) 补偿性 5) 针对性

10. 一次性奖金和绩效加薪的关系 □p233—234

它是一种一次性支付的绩效加薪，而不是基本薪酬基础上的累积性增加。一次性奖金可以有效解决薪酬水平已经很高的员工的薪酬管理问题，还可避免企业固定薪酬成本的增加。一次性奖金的支付周期较长；且从长期看员工实际得到的奖金额要比普通绩效加薪的数额少。

11. 员工福利的价值意义 □p251

- 1) 有效地吸引和保留优秀员工，培养员工的忠诚度。
- 2) 有利于激励员工，提高整个企业的绩效。
- 3) 有利于协调和缓和劳资双方的关系，增强企业的凝聚力。
- 4) 有利于保障员工生活的稳定，具有社会意义。
- 5) 作为工资的替代补偿方案，其灵活机动性使之具有广泛的适用空间。

12. 市场薪酬调查的目的和意义 □p182

- 1) 明确企业薪酬水平
- 2) 确定企业薪酬结构
- 3) 解决与薪酬有关的人事问题
- 4) 建立良好的公司形象

13. 简述目标管理法的几个步骤 □p74—75

- 1) 绩效目标的设定
- 2) 制定被评估者达到目标的时间框架
- 3) 将实际达到的绩效水平与预先设定的绩效目标相比较
- 4) 制定新的绩效目标，以及为达到新的绩效目标可能采取的新战略

14. 薪酬控制的方法□p284—286

- 1) 通过雇佣量进行薪酬控制
- 2) 通过调整薪酬水平进行薪酬控制
- 3) 通过薪酬结构的调整进行薪酬控制
- 4) 通过薪酬技术进行薪酬控制

15. 影响薪酬预算的因素□p272—274

- 1) 企业内部环境
- 2) 企业现有的薪酬状况
- 3) 外部市场环境
- 4) 生活成本的变动

16. 宽带薪酬的特点和优势□p155—156

- 1) 支持一个扁平的组织结构
- 2) 使企业的岗位轮换中掌握更大的可行空间
- 3) 引导员工重视个人技能的增长和能力的提高
- 4) 使部门经理更多地参与员工的薪酬决策
- 5) 以市场为导向，密切配合劳动力市场的变化
- 6) 有利于推动良好的工作表现，对员工进行激励。

三、材料题（2*8'）

1. 绩效评价中的基本标准和卓越标准；

基本标准卓越标准

2. 职责设置中的权重比例(投递员，售票员，抄表员，乘务员)

上岗时仪表端庄，手势规范15%

经常对行人宣传交通法规，注意安全15%

及时处理违章事件，保持道路通畅60%

教育违章人员态度和蔼，以理服人等 20%

四、案例分析题（1*32'）

1. 影响企业薪酬制度的因素有哪些□p159—162

影响员工的薪酬制度的因素分为企业外部因素、企业内部因素和个人因素三大类。

1. 企业外部因素：

1) 劳动力因素 2) 政府的制度调节3) 现行工资率因素4) 地区行业因素

5) 物价因素6) 经济状况和劳动生产率 7) 地区的生活水平

2. 企业的内部因素：

1) 企业的支付能力2) 企业的发展阶段3) 经营层领导的态度

4) 企业人才价值观的影响5) 分配形式的影响

3. 个人因素:

2. 假如你是hr经理。如何选择合适的绩效考评技术。

答: 小张平时自由散漫, 上班期间闲话特别多, 喜欢和领导顶嘴, 个性比较犟, 是个人的个性问题, 不能直接决定其个人的工作绩效表现, 对于像小张这种技术员的员工应该采取关键事件与360度绩效考核, 对其的工作业绩和平时工作态度进行考评。也许领导不喜欢其个人的个性, 但是不能否定其工作上的业绩, 可以对他进行业绩结果评定, 又或许领导作为其上属不喜欢平时上班行为, 但不能代表全部评定, 可以通过不同的人员, 例如上司、同事甚至顾客处获得多种角度的反馈, 最后结合评定结果对其绩效考评。

3. 该部门的绩效考核陷入了哪些误区? 制定绩效考核指标的基本原则有哪些□p25

答: 1) 年终绩效考核和年终的奖金挂钩, 考核目的结果是为了钱。

2) 考核形式为各类表格填写, 没有做到多方位考核原则。

3) 考核结果又不同每个人见面, 这没做到及时反馈的原则。缺少沟通, 员工即使有不足处, 也不明改进的方向。

4) 个别人的晋升会使大家不服气, 没有做到客观原则。得到的奖金总觉得和自己实际的付出不相称, 没做到公开化原则, 这样不公开结果, 暗箱操作会使员工产生消极反应。

5) 由于晋升表现于个人能力, 而往往没做到明确化原则。

6) 与组织战略脱节, 不能引导所有员工的行为趋向组织的目

标。

smart原则：

明确具体的(s) 可衡量的(m) 行为导向的(a) 切实可行的(r) 时间和资源限制的(t)

4. 什么是宽带薪酬制？为什么说宽带薪酬制能基本上消除以上员工反映的弊端？

答：它是一种新型的薪酬结构设计方式，它是对传统上那种带有大量等级层次的垂直型薪酬结构的一种改进或替代。就是企业将原来相对比较多的薪酬级别，合并压缩为几个级别，同时拉大每一个薪酬级别内部薪酬浮动的范围。

特点：1) 支持一个扁平的组织结构

2) 使企业的岗位轮换中掌握更大的可行空间

3) 引导员工重视个人技能的增长和能力的提高

4) 使部门经理更多地参与员工的薪酬决策

5) 以市场为导向，密切配合劳动力市场的变化

6) 有利于推动良好的工作表现，对员工进行激励。

考核整改措施篇二

薪酬激励与绩效考核“结婚”

在当下企业薪酬管理中，薪酬激励是非常重要的组成部分，科学合理的薪酬激励总是都能不断调动员工的工作积极性，提高员工满意度的同时促进员工工作业绩的提升，从而持久

的保持企业的稳定与发展。

薪酬激励的重要性

在企业的发展中，薪酬激励毫无疑问起着重要的作用，随着市场竞争的不断加剧，企业的盈利和发展遭遇到前所未有的压力，为了更好的应对这种压力，企业渴望通过更多优秀的人才来不断促进企业的发展，通过薪酬激励的实施，不仅可以企业很好的保留住优秀的员工，而且还可以提高员工的凝聚力和向心力，让企业管理更加高效，企业经营效益稳步提升。

什么是绩效考核

鉴于薪酬激励的重要性，很多企业也正在积极实施薪酬激励，为了突出薪酬激励的效果，从绩效考核作为切入点是个非常不错的方法。所谓绩效考核就是指企业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将来的工作行为和工作业绩产生正面引导的过程和方法。

绩效考核与薪酬关联可以加强激励效果

通过绩效考核可以将员工的工作表现、工作业绩和薪酬很好的关联起来，最终以绩效薪酬的形式加强企业薪酬激励的效果，而且这也可以很好的发挥薪酬管理和绩效管理的联动作用，提升企业人力资源管理的效率。

其实考核和薪酬关联的好处还不止于此，除了突出激励性之外，还能在一定程度上保证薪酬管理的内部公平，由于绩效考核的指标是员工的工作表现和工作业绩，因此这其实是以员工的态度与能力作为前提，只要绩效考核正确执行，就可以减少员工内心的不公平感。

虽然考核和薪酬关联的好处很多，但是真正能做到同时又做好的企业其实很少。因此从这个角度来说，企业需要建立起适合自身的薪酬激励体制、绩效管理体系和薪酬管理体系，三者合一可保企业发展无忧。

考核整改措施篇三

本学期，我校在县教育局及中心学校的正确领导下，坚持以邓小平理论、“三个代表”重要思想为指导，以科学发展观为指导，强化教育教学管理，扎实推进教育教学工作，取得了一定的成绩。现将一学期的主要工作总结如下：

1、加强领导干部的作风建设。学校领导是学校及各部门工作的者、领头雁，领导干部必须自身作风正、形象好、有威信，才具有号召力和影响力。所以，学校一贯重视干部队伍的作风建设，利用各种机会，反复要求干部，要增强以校为家的意识，讲正气、讲奉献，在教职工中和社会上树立良好的自身形象。我校一个勇于开拓、甘于奉献、作风正派的领导干部队伍已经形成。

2、认真组织教职工学习政治理论，加强教职工及党员队伍的思想作风建设，规范党员例会学习制度。利用双周一次的政治学习时间，组织广大教职工与党员教师认真学习《中小学教师职业道德规范》和科学发展观等理论专著。

3、规范学校行为，自觉接受学生家长和社会各界的监督。本学期我校开展了家长调查问卷，通过反馈的问题，我们进行了认真的整改，学校领导与个别教师进行了谈话，帮助他们转变教育观、学生观，密切了教师与家长、教师与学生的关系。

学生的德育工作，是我校学校工作的重中之重。本学年我校在上学年德育工作的基础上，德育的广度、深度等方面得到进一步加强。

1、德育领导小组认真组织德育工作会议、开展各项活动，与各部门及班主任一起探讨学校德育工作的方式方法。

2、构建了“社会、家庭、学校”德育工作网络。德育工作离不开社会、家庭的配合，本学期，学校继续通过家长会、家校联系卡与社会、家庭加强联系。

3、通过各种活动，规范学生的日常行为，养成良好的习惯。良好的日常行为规范是良好思想品德的基础。一学期来，我校利用讲话、班团会、广播、板报等形式对学生的思想品德进行全方位的熏陶和教育。本学年，学校继续进行了文明班级的评比工作，涌现出了很多的先进班级，促进了学生良好行为规范与学习习惯的养成，使班风学风校风得到进一步加强。

4、在学生中深入开展“绿色学校”建设活动。围绕这一主题教育，学校通过各种形式，积极构建校园绿色文化，引导全校学生树立积极向上的高尚思想道德情操，自觉养成自律、诚信、富有责任感的良好行为习惯。

三、强化教学工作，狠抓课堂教学和教科研工作，千方百计提高教学质量。

学校要赢得社会的`认可，让人民群众满意，就必须千方百计提高教育教学质量，教育质量是学校的生命线。本学期，我校一直把教学作为学校的中心工作，一刻也不曾放松过。

（一）加强课程建设，促使学生全面发展。本学期教学任务相对繁重。教导处坚持经常性的查课，对查课中发现的问题做出详细的记录，并及时与任课老师进行交流、反馈，从而规范教师的教学行为，力求杜绝教师上课迟到、拖堂、占课、随意换课、体罚等行为，帮助教师树立课程法规意识真正做到开齐课程，开足课时，以确保学生的全面发展。

（二）课堂教学是整个教学工作的中心环节，上好课是提高教学质量的关键，本学期开展了教师全员参加的展示课、优秀教师的优秀课和示范课活动，提升教师教育教学水平，通过中心学校的骨干教师选拔活动，我校涌现出褚福云、贺小梅、王爱武、钱霞、索延刚等一批骨干教师。

（三）深化课程改革，强化校本教研。

（1）根据我校“科研兴教，科研兴校”的总体思路，一方面，我校教科研加强教师业务理论的指导与学习，加快教师观念的转变和教师理念的提升，通过支持教师参加专业学习培训、远程教育学习、网络教学学习等多种形式，提升教师现代教育业务及理论水平。另一方面以课堂为主阵地，积极开展展示课、示范课、优秀课等活动，以活动促进广大教师课堂教学水平的提高。

（2）校本教研的切实开展，极大地提高了教师们的教育科研能力与教学水平，本学年钱霞老师参加县语文课比赛获县二等奖、陆秀花老师在县党员优质课大赛中获三等奖、韩春华老师获芦草沟语文优质课大赛一等奖。

（四）加强学科教学与学科竞赛工作，全面提高教学质量。

本学期教导处对教师的备课、上课、作业批改、辅导、检测等常规的各个环节提出了明确的要求，并进行跟踪管理。本学期进行了期中、竞赛、期末常规考试工作，保证了各学科的课堂教学质量及学生的全面发展。针对六年级毕业班教学，教学部门对六年级组织了多次素质模拟检测，对每次检测结果都认真组织有关人员进行分析总结，提出改进意见，促进毕业班教学成绩的提高，打好升学仗。本学期学校实行专业化排课，学生的各方面素质都有了很大的提高。本学期我校有8名学生在刘彩霞老师的指导下参加县绘画比赛，均在比赛中获奖。两名学生在县级讲故事比赛中获奖。

(1) 加强后勤服务，关心教工生活，为师生创造良好的工作生活环境。

总务处坚持后勤为教育教学服务，为师生生活服务的方向，发扬“优质高效”的工作作风，对学校经费开源节流，加强管理，不断增强服务意识，提高服务质量和水平。

(2)、学校成立了以校长为组长的安全工作领导小组，制定学校《安全应急预案》、《安全保卫制度》等。

(3)、经常检查校园设施，排查安全隐患。利用班队会，开展防水、防盗、防火、交通安全等宣传教育活动，切实做到安全工作时时讲、天天讲、处处讲，树立师生安全意识，确保师生人身安全。一年来，我校未出现重大安全事故。回顾一年来的工作，我们虽取得了一点成绩，但还存在许多不足：

- 1、领导班子成员缺少先进管理理念。
- 2、学校没有制定切实可行的学校发展规划。
- 3、绩效考核方案可操作性不强。
- 4、学校德育工作缺乏整体规划，部分工作重点不突出。
- 5、学校文化缺乏规范性，不能彰显学校办学内涵。
- 6、教研活动实效性不强，缺少切实可行的教师专业化成长机制。

20xx年的工作重点：

- 1、树立学习与生命同行的理念，努力提高班子成员的理论水平，用先进的管理理念引领部门工作。

2、进一步规范学校管理，及时召开教职工代表会制定切实可行的学校规划、绩效考核方案等制度，以激发教师的工作积极性。

3、加强学校教研活动的实效性，充分发挥教研组的作用，深入推进少教多学课堂模式。

4、重视学生养成教育，促进学生全面发展。

5、学校师资力量薄弱，教学人员缺乏，特别是体育美术老师特别缺少。望上级领导能解决为盼。

我们相信，在教育局教研室及中心学校的指引下，坚持依法治校，着力培养高素质的教师队伍，着力实施以培养创新精神和实践能力为重点的素质教育，学校工作一定会蒸蒸日上，蓬勃发展！

考核整改措施篇四

考核 指标	考核内容	考核标准	分值
----------	------	------	----

基本 服务质量
医疗
服务
(35
分)

门诊抗生素2联及以上联用处方百分比不超过20%；
门诊处方书写合格率达到100%；
次均门诊费用不超过50元；
医院感染管理组织建立、制度健全、措施落实；
全年未发生医疗事故。

10

服务
数量

分别计算前三年相同类型社区卫生服务机构前述考核指标的平均值，适当考虑人口增加和合理增长要素，确定当年考核的基准数据。门（急）诊人次、出诊人次、家庭病床、辅助检查总人次数增减幅度控制在一定范围，住院床日或观察室输液病人数有所下降或维持较低天数。

10

基本
药物
制度
和药
品零
差率
销售
的执
行情
况

配备和使
用基本药
物、执行
零差率销
售、药房
规范化建
设情况

全部配备和使用基本药物且执行零差率销售。按照基本药物临床应用指南、基本药物处方集和《处方管理办法》的要求，规范、合理使用基本药物。药房达到规范化要求。

15

公共
卫生
服务
(45
分)

规范建档率2014年底达到40%以上，2011年底达到50%以上，以后逐年递增；合格率达到70%以上，使用率达到50%以上。其中，辖区65岁以上老年人、孕产妇、0-3岁儿童及慢性病人，规范化建档率2014年底达到80%以上，2011年底达到90%以上，以后逐年递增。

公共
卫生
服务
(45
分)

健康档案

为辖区内常住人口建立规范的健康档案，健康档案建档率、合格率、使用率

6

公共
卫生
服务
(45
分)

健康教育
宣传资料、
宣传专栏、
讲座、咨
询、居民
基本卫生
知识知晓
率

每年免费提供不少于12种内容的健康教育宣传资料，播放不少于6种的音像资料。在辖区内按照标准设置固定的健康教育宣传栏，中心不少于2个，站不少于1个，每季度至少更新内容1次。健康知识讲座中心每月至少举办1次，站每两个月至少举办1次。中心每年组织开展至少6次面向公众的健康教育咨询服务。认真制订操作性强的'健康教育年度计划。要有完整的健教活动记录和资料，并规范存档。居民基本卫生知识知晓率2014年达到70%以上，2011年达到80%以上，以后逐年递增。

5

建证（卡）
率和国家
免疫规划
疫苗接种
率，建立
登记报告
制度和疫
苗、注射
器管理制
度

对辖区内所有居住满3个月的适龄儿童进行预防接种登记建证（卡），建证（卡）率和国家免疫规划疫苗接种率达到95%以上。合理安排接种门诊日，按照《预防接种工作规范》要求，提供免疫规划服务。处理、报告和登记疑似预防接种异常反应要有记录，填写报告卡。做好疫苗、注射器出入库登记以及冰箱、冷藏箱等冷链监测工作。环境整洁，国家免疫规划政策、免疫程序上墙率达100%。全年未发生预防接种实施差错事故。

6

传染病防
治

建立健全传染病信息报告管理组织和制度，建立传染病诊断、报告和登记制度。在县级疾控中心的指导下，对本单位医务人员开展传染病诊断标准与传染病信息报告技术培训，传染病疫情报告率、报告及时率和报告准确率均达到95%以上；重点传染病个案调查率达到95%以上；暴发疫情调查处理率达到100%。

4

开展死因监测，收集辖区内死亡个案（含户籍人口在辖区外死亡）信息并及时报告，报告粗死亡率达5%以上。

新生儿访视率、儿童保健管理率、儿童保健系统管理率

在新生儿出院后1周内家庭访视，满28天时为中心进行健康体检，新生儿访视率达到85%以上。分别在3、6、8、12、18、24、30、36月龄时，进行8次婴幼儿健康检查。2014年，儿童保健管理率达到80%以上，儿童保健系统管理率达到70%以上，以后逐年递增。

5

早孕建册率、产妇产前健康管理率、产后访视率

2014年，早孕建册率应达到85%以上。对辖区孕妇至少进行5次孕期检查，按照相关规定免费提供孕期保健、咨询、指导服务，产前健康管理率应达到80%以上；对辖区产妇进行至少2次产后访视，产后访视率应达到85%以上，以后逐年递增。

5

老年人健康

老年人健康管理率、健康检查表完整率

掌握辖区65岁以上人口数量及分布，并进行登记管理，老年人健康管理率2014年达到50%以上，以后逐年增加。每年为65岁及以上老年人进行1次健康管理，健康体检表完整率2014年达到80%以上，以后逐年增加。对发现的老年慢性病患者纳入慢病患者健康管理，对高危人群要进行有针对性的健康教育，并定期随访。

5

慢性病管理

对35岁以上居民每年首诊测血压，对血压异常者应登记造册并实施干预。每年至少对高血压、2型糖尿病患者进行1次较全面的健康体检、4次面对面的随访。2014年，高血压和2型糖尿病患者健康管理率达到50%以上，规范管理率2014年达到40%以上，以后逐年递增。

5

重症精神病患者管理	重症精神病患者登记、管理率	对辖区内明确诊断的重性精神病患者进行登记管理；在专业机构指导下，每年对在家居住的重性精神疾病患者进行至少4次随访和康复指导，至少进行1次综合评价；及时向精神卫生机构转诊疾病复发患者，开展重性精神疾病防治知识健康教育工作。重性精神疾病患者管理率2014年达到30%以上，以后逐年增加。	4
社区服务与管理 (20分)	财务管理	财务管理人员、账目	建立完善资金管理制度，账册清晰，原始凭证真实，资料符合规定。 4
人员和岗位设置	根据标准核定人数、岗位设置、全科医师和社区护士	人员按编制标准核定，岗位设置符合要求，中心至少有全科医师6名，注册护士9名；站至少有全科医师2名，注册护士2名。	6
社会效果	居民对社区卫生服务的知晓情况、利用情况、满意情况	70%以上，以后逐年递增。	6
双向转诊	双向转诊制度建立，上转病人和下转病人数	和对口支援大医院签订了双向转诊关系协议，制定了双向转诊的具体规定，明确了上转、下转条件，年内有一定的双向转诊病人。	4

备注：社区卫生服务站考核根据业务开展情况参照此标准执行。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索门诊绩效考核整改措施。

考核整改措施篇五

xx煤业开发有限公司的绩效考核工作于20xx年3月份试行到现在，一直在探索中完善绩效管理工作。就集团公司审计督察部对煤业公司的绩效管理工作中审计过程中提出的问题，我们积极行动，总结前一段的工作，查找不足，继续推进，深化绩效考核工作。特制定以下方案：

1、调整工作思路，修订考核方案

根据公司审计督察部提出的要求，结合煤业公司的实际工作情况，加强管理，落实强有力的措施，确保制度不能流于形式。经过研究讨论，对原考核方案进行了修订，增加了以处室为单位进行考核，达到了总体指标、分项指标、个人绩效相结合的目的。

2、调整考核指标，使考核与工作紧密相连

由于煤炭行业目前的严峻形势，根据行业主管部门的要求，加强复工复产、隐患整改矿井的监督检查，煤业公司派出十多人驻矿、跟班对各矿进行安全监管。为此要求各处室根据每月工作的实际，随及时调整考核指标，灵活考核，使考核内容更切合于实际。

3、加强监督，及时沟通

实际工作中绩效管理是一项基础管理，需要投入大量的人力

与时间，这就需要加强对绩效考核的监督、检查，针对工作中出现的不足，要及时更正，对考核结果产生的不同意见，

上下协商，共同认可，只有这样才有利于绩效管理的有序开展。

目前，煤业公司的考核方案已修订完善，8月份将投入实施。随之考核方案的修订，考核指标的调整、加强监督的措施也将同时开展。在集团公司各部门的帮助、督促下，煤业公司的绩效管理工作将有长足发展，对整体工作也将起到积极的推进作用。

1、提高认识，转变思想

基于原煤矿行业的粗放式管理，大多数职工对绩效管理认识不到位，各企业需组织员工进行绩效管理培训和辅导，帮助员工认识绩效考核的重要性，从而合理利用考核制度，调动员工工作的积极性，激发员工工作热情，提升工作效率，更好的为企业服务。

2、加强沟通，积极推广

在绩效管理中，由于受传统观念的影响与束缚，企业员工思维不开阔，在考核制度的实施上走过场，流于形式，使考核制度发挥不出应有的作用。要全面推广绩效管理理念，离不开单位自上而下的绩效培训与沟通。在培训中，要使员工清楚绩效管理的意义、目的、必要性等问题。建立各部门上下级沟通制，让部门和员工及时了解绩效考核情况，对考核结果进行客观评价和分析，对存在的问题及时沟通，找出问题，制定措施，让员工参与到绩效考核中，充分理解与支持绩效考核制度。