

慧铁科技有限公司

慧铁科技（公司级）字（2022）第 009 号

签发人：王伟

2022 年上半年主管绩效沟通会总结

2022 年 7 月 15-17 日，公司绩效评定小组对部门主管二季度绩效考核和三季度目标确认评审，各部门主管逐一进行了汇报。

本次汇报及沟通围绕公司经营目标分解到各部门的关键指标，通过回顾计划目标、实际执行过程情况，以目标完成结果为依据，秉承事实求是的原则进行复盘与评审，并对下一阶段各部门需要开展的重点工作进行了确认。

会议指出，公司绩效考核就是将公司中长期目标分解到年度、季度和月度指标，各部门需要不断围绕目标制订计划并落实执行、检查、处理的 PDCA 循环过程，不断督促实现、完成的过程。

会议强调，在日常工作中，要紧紧聚焦年度目标，在执行过程中要始终清晰地保持目标感，强化对目标完成过程的管理；在结果呈现时，要针对过程中的行为对目标带来的影响和偏差进行复盘总结，发现问题并不断改进。

会议要求，管理团队在工作落实和结果呈现时，多用数据和客观事实以及结果导向来沟通，少说虚话和套话，少说“苦劳”，多讲围绕目标开展的行动以及目标达成的客观情况，及时总结经验，吸取教训，指导下一步的工作开展。

2022 年是慧铁科技发展的关键阶段，是管理团队随之快速成长的关键一年。希望公司全员，尤其是管理团队，都能在公司目标达成的过程中，秉承开放的心态，保持强烈的目标感，旺盛的学习力，高效的执行力，快速的反应力，持续提升达成目标的创造力。

附：

上半年各部门主管绩效考核结果呈现

绩效考核等级	分值	Q1	Q2
A	100-90	1	0
B	89-75	2	4
C	74-60	6	4
D	60 以下	1	2

绩效考核结果应用

1、全年考核结果对奖金分配的影响：

绩效考核等级	分值	定义	奖金系数
A	100-90	超出&达到目标	1.1-1
B	89-75	部分达到目标	0.8-0.6(等比系数 计算)
C	74-60	接近目标	0.5
D	60 以下	低于目标	无

2、考核结果将作为员工晋升/降级、涨薪/降薪的重要参考依据。

3、考核结果为 D 或连续两次考核结果为 C 者，公司将根据绩效管理文件，酌情对其进行调薪、调岗或解除劳动合同。

主题词：2022 年上半年主管绩效沟通会总结

共印 1 份

主送： 全体员工

抄送： 慧铁科技、北京慧科云创、陕西慧科云创、郑州慧铁