

2023年绩效管理培训心得体会 绩效管理 实践心得体会(实用10篇)

我们得到了一些心得体会以后，应该马上记录下来，写一篇心得体会，这样能够给人努力向前的动力。那么你知道心得体会如何写吗？以下我给大家整理了一些优质的心得体会范文，希望对大家能够有所帮助。

绩效管理培训心得体会篇一

绩效管理是现代企业管理中一项至关重要的工作，它能够帮助企业评估员工的表现，并为员工提供发展和激励的机会。在我的工作中，我参与了绩效管理的实践，并从中获得了一些宝贵的心得体会。以下是我对绩效管理的实践的一些反思和总结。

首先，我认识到绩效管理不仅仅是一种评估员工工作表现的工具，更是一种激励员工发展和提升的机制。在过去的实践中，我发现将绩效管理与员工职业发展规划相结合是很有意义的。通过与员工进行定期的绩效面谈和目标设定，我们可以帮助员工明确自己的职业发展路径和目标，并为他们提供支持和资源。这不仅可以激励员工更好地完成工作任务，还可以促使他们积极地学习和成长。

其次，我意识到绩效管理需要充分尊重员工的个体差异和特点。每个员工都有自己的优势和劣势，所以我们不能简单地将绩效评价视为一种单一的指标。相反，我们应该根据员工的不同特点和能力，制定个性化的绩效目标和评估标准。例如，对于那些擅长团队合作的员工，我们可以设定更多的项目协作目标；对于那些善于解决问题和创新的员工，我们可以设定更高的工作质量和效率要求。通过这种方式，我们可以更好地发挥员工的优势，提高整体绩效水平。

第三，我发现绩效管理需要持续的监测和反馈。仅依靠一次性的绩效评估是不够的，因为员工的工作表现是一个动态的过程。所以我们需要定期地对绩效目标进行监测和跟踪，并及时提供反馈和指导。这样一来，员工可以及时了解自己的工作表现，并可以针对问题进行调整和改进。同时，作为管理者，我们也应认真听取员工的意见和建议，以便更好地了解他们的需求和困难，进一步改进绩效管理的方法和措施。

第四，我认为绩效管理需要与激励机制相结合。激励是推动员工产生积极工作行为的重要手段，而绩效管理则可以为激励机制提供数据支持和基础。在我的工作中，我们设置了一些激励制度，如绩效奖金、晋升机会和培训资源等。这些激励措施与绩效评估和目标达成相结合，可以更好地激发员工的积极性和创造力，提高企业的整体绩效。

最后，我认识到绩效管理需要与员工的个人价值观和企业的价值观相一致。员工和企业之间的价值共同体是绩效管理成功的关键。只有当员工在工作中找到自己的价值和意义，认同企业的价值理念，才能够全身心地投入到工作中，产生更好的绩效。因此，我们需要通过建立积极的工作氛围、提供发展机会等方式，加强员工与企业之间的紧密联系，促进共同成长和发展。

绩效管理实践是一项复杂而又重要的工作，需要不断地学习、实践和总结。通过我的实践体会，我深化了对绩效管理的理解，也对如何更好地实施绩效管理提出了一些思考和建议。我相信在未来的工作中，我会继续不断地改进和完善绩效管理工作，为企业的发展和员工的成长做出更大的贡献。

绩效管理培训心得体会篇二

绩效管理是组织中至关重要的一环，通过评估员工的表现和工作业绩，帮助组织发现问题并制定提升计划，进而促进员工的个人和组织的整体发展。在我参与绩效管理实践的过程

中，我深深感受到了它的重要性并积累了一些宝贵的心得体会。

首先，合理制定目标是绩效管理的基础。目标是绩效管理中的基本单位，是衡量员工工作表现的标准。一个好的目标应该是明确、具体和可衡量的。在实践中，我认识到目标要尽量与组织的战略目标保持一致，并与员工的职责和能力相适应。此外，目标应该具有挑战性和可达性，既能激励员工不断进步，又不至于过于苛求，造成员工压力过大。通过合理制定目标，可以有效地推动员工的工作动力和积极性。

其次，绩效评估要客观公正。绩效评估是对员工工作情况进行量化和定性的评估，对绩效管理的结果产生直接影响。评估过程中，评估者应该尽量客观公正，不受个人情感和偏见的干扰。我在实践中发现，评估应当基于事实和数据，避免主观臆断。评估者应该给予员工及时和准确的反馈，鼓励员工发展自己的优点，同时指出不足之处并提出改进意见。只有客观公正的评估，才能真实地反映员工的表现情况，为组织和员工制定正确的发展方向提供依据。

第三，定期沟通和反馈是绩效管理的关键。绩效管理并不仅仅是一次评估的过程，而是一个长期的跟进和监督的过程，需要双方的密切配合。在实践中，我发现定期与员工进行沟通和反馈非常重要。这样可以及时了解员工在工作中的问题和困难，及时解决和调整。同时，也可以向员工传达组织的期望和目标，激励员工积极投入工作。沟通和反馈应该是双向的，既要做好向下的指导，也要听取员工的意见和建议。只有形成良好的沟通机制，才能使绩效管理达到最佳效果。

第四，绩效改进要因人而异。每个员工都有不同的优点和不足，他们需要根据自己的情况来制定个性化的发展计划。在实践中，我发现针对不同员工采取不同的改进方法是很重要的。对于表现优秀的员工，可以给予更多的机会和挑战，激励他们进一步提升自己的能力；对于表现不佳的员工，可以

通过培训和辅导等方式帮助他们提高工作能力。只有因材施教，才能更好地促进员工的个人发展和组织的整体进步。

最后，持续改进是绩效管理的核心。绩效管理的目标在于不断提升员工的工作表现和能力，同时也要帮助组织实现持续的改进和创新。在实践中，我认识到绩效管理是一个不断循环的过程，需要不断总结经验教训，及时调整和改善管理方法。组织应该建立健全的绩效管理体系，定期评估和反思绩效管理的效果，不断提升绩效管理的水平和质量。只有持续改进，才能使绩效管理真正发挥其价值和作用。

综上所述，绩效管理实践是组织中至关重要的一环。通过合理制定目标、客观公正的评估、定期沟通和反馈、因人而异的改进和持续改进，可以促进员工的个人发展和组织的整体进步。通过这次绩效管理实践，我深刻认识到绩效管理对于组织来说的重要性，也积累了一些宝贵的心得体会，相信这些经验对我未来的绩效管理工作将有很大的帮助和指导。

绩效管理培训心得体会篇三

当好宣扬员，提高向员工灌输绩效管理认知的本领。绩效管理的主体是管理者和员工，首先要引导全体员工变化观念，统一思想，加强对绩效管理紧要性的认得，使全体员工真正领悟集团公司党委的决策，全面理解绩效管理的内涵和战略意义。首先，管理者自身要加强学习，做到思想观念的变化要比员工更加深入，在绩效管理中的工作技巧比员工更加娴熟，确保更好的理解和执行。其次是要加强宣扬教育，充分利用日照电力报、信息港、电力动态等媒介，有计划地开展宣扬活动，使员工接受、理解绩效管理的基本理念、概念，把握基本的操作要领。通过广泛宣扬，加强培训，使全员都懂绩效管理，都谈绩效管理，都知道如何提高本身的绩效，将管理的责任交给员工本身，使企业真正用好绩效管理这个管理杠杆，教会员工如何订立本身的绩效管理并很好地管理本身的绩效，把员工锤炼成本身的绩效管理专家，更好地进

行自我管理。

当好合作伙伴，提高与员工协作共赢的本领。提倡管理者与员工的绩效合作伙伴的关系，是绩效管理的一个创新，突破了传统意义上的上下级观念，实现了管理者与员工关系在绩效上的统一，使管理者、员工以及企业自身都成为了绩效管理的责任者和受益者。管理者的绩效高处与低处通过员工的绩效来实现，员工绩效的提高即是管理者绩效的提高，员工的进步即是管理者的进步。通过在公司内提倡这种合作伙伴关系，使各级管理者树立对员工负责就是管理者对本身负责的意识，促使管理者与员工同舟共济，风险共担，利益共享，协作共赢。[中好引导员，提高分解目标与订立目标的本领。绩效管理是企业的战略规划、远景目标和员工的绩效目标的有效结合。在这一过程，管理者必需当好引导员，科学分解战略目标和订立部门目标与员工目标，层层分解部门目标和岗位职责。部门负责人在与员工共同设定实在的绩效目标时，要依据企业的年度经营计划和管理目标，围绕本部门的业务重点、策略目标订立本部门的工作目标计划，依据员工实在岗位职责，将部门目标层层分解，实在到相关责任人，使每个员工依照企业要求的方向去努力，确保企业的战略目标真正得以落实。

当好教练员，提高与员工沟通的本领。绩效目标订立后，管理者要做的工作就是如何帮忙员工实现目标。在这一过程中，管理者应做好教练员，与员工保持适时、真诚的沟通，持续不绝地辅导员工业绩的提升。有效沟通是绩效管理成败的关键，而在企业中沟通的技能往往是很多管理者所欠缺的，所以，要想管理好员工的绩效，管理者必需不绝讨论沟通的技巧、方法，提高沟通的本领。要营造良好的公平沟通氛围，更改传统的自上而上传达任务的方式，积极建立相互的信任关系，要擅长做好正面和负面的沟通，既要激励先进者，又要鞭策落后者，通过有效的沟通和激励，激发员工对工作和目标的热诚，鼓舞和引导员工高效率地行动，促使员工适时发觉问题，并自动实行措施去解决问题。

当好记录员，提高科学评估员工绩效的本领。员工的绩效最后要通过评估检验，管理者必需把握如何才能更加公正、更加公正地考核员工的方法，给员工一个说法。管理者要擅长做有心人，坚持在日常工作中切身察看，认真当好记录员，记录下有关员工绩效表现的细节，形成绩效管理的文档，以作为月度和年终考核的依据。在绩效考核中，要站在第三者的角度看待员工的考核，综合各个方面给员工的绩效表现做出评价，要做到不人云亦云，不道听途说，确保绩效考核有理有据，公正公正，为公司薪酬管理、培训进展供给一个紧要依据，为公司营造人人比业绩，人人比贡献的“不安于现状、不相安无事”的良好氛围。

绩效管理培训心得体会篇四

绩效管理是企业管理中非常重要的一环，直接关系到企业的发展 and 员工的个人发展。在实践中，我逐渐领悟到了绩效管理的重要性和实施的技巧，也从中获得了一些心得体会。

第一段：绩效管理的意义和目标

绩效管理是一种通过制定目标、评估绩效、反馈和奖惩的方式，来激励员工持续提高工作水平的管理方法。它的目标是明确员工的工作职责和业绩目标，评估员工的工作表现，为员工提供成长和发展的机会。通过绩效管理，企业可以更好地激励和调动员工的积极性，提高整体绩效，实现企业的战略目标。

第二段：设定明确的目标和指标

绩效管理的第一步是明确员工的工作目标和指标。在设定目标时，要尽量做到具体、可测量、可达成，并与企业的战略目标相衔接。每个员工的目标应该根据其工作职责和个人能力来制定，目标的设定要符合SMART原则：具体、可衡量、可达成、实际可行和设定时间。只有目标明确，员工才能明

确自己的努力方向，才能更好地管理和提升自己的绩效。

第三段：正面激励和及时反馈

在绩效管理中，正面激励和及时反馈是非常重要的环节。正面激励可以通过奖励和表彰来实现，可以是物质奖励，如工资、奖金，也可以是非物质奖励，如荣誉、晋升等。正面激励不仅能够提高员工的工作积极性，也能够促进员工的个人发展和成长。同时，及时反馈也是绩效管理的关键环节。及时反馈可以帮助员工了解自己的工作表现，及时调整工作方向和方法，从而改进和提升自己的绩效。

第四段：建立有效的绩效评估体系

绩效评估是绩效管理的核心环节，也是最具挑战性的环节。建立一个科学、公平、公正的绩效评估体系，对于企业来说至关重要。在建立绩效评估体系时，要尽量避免主观评价和个人偏见，要选择合适的评估方法和工具，例如360度评估、关键绩效指标法等。此外，评估过程中也要注重员工的自我评估和自我反思，让员工自己参与评估，提高评估的科学性和公正性。

第五段：持续改进和优化

绩效管理是一个动态的过程，需要不断地改进和优化。只有不断地改进和优化绩效管理的方法和流程，才能更好地适应企业的发展 and 员工的需求。因此，企业要善于总结经验，不断地优化绩效管理体系，提高管理的科学性和有效性。同时，员工也要不断地学习和提升自己，适应绩效管理的需求，不断改进自己的工作表现。

总结：通过绩效管理，企业可以更好地激励和调动员工的积极性，提高整体绩效，实现企业的战略目标。在实践中，我们应该设定明确的目标和指标，进行正面激励和及时反馈，

建立有效的绩效评估体系，持续改进和优化。只有这样，才能实现绩效管理的预期效果，为企业的发展和员工的个人发展提供支持和保障。

绩效管理培训心得体会篇五

绩效管理是现今企业管理中的重要组成部分，有效的绩效管理能够帮助公司提高员工的工作效率、加强管理与控制，为公司带来更加稳定和长期的发展。而个人的管理绩效则是绩效管理环境下不可忽略的重要因素之一。本文将结合笔者的工作实践和个人经验，分享一些关于管理绩效方面的看法和心得体会。

第二段：管理绩效是考虑多方面的问题

管理绩效不是单一的工作表现表现，而是包括员工的工作、学习、向上管理、团队合作、贡献等方面的考核。因此，作为一名管理者，要从这些方面入手，建立一套完整的绩效考核体系。在日常工作中，需要根据工作岗位的不同特点，制定适合的考核指标和标准，衡量员工的工作质量、效率和管理水平等。

第三段：绩效管理要有针对性

具体的绩效管理应该因人而异，因岗位而异。不同工种之间，或同一工种的不同职位之间，对管理者的要求都不尽相同。因此，在制定考核标准时，需要从个人和职业角度出发，更加符合员工的实际工作和实际需求，并不断改进和完善。

第四段：绩效管理中的员工激励

绩效管理其实还可以在员工的工作动力方面，起到很大的推动作用。通过绩效考核，能够刺激员工的工作热情和主动性，提高其工作效率和质量，从而提高企业的整体业绩。而且相

对于其他方式，绩效考核更加公正、客观、科学，不会因为领导与下属的私人关系或其他偏见导致工作愉快的优秀员工没有获得应有的红利。不过，在使用绩效考核的过程中，还需要采取一些合适的激励和惩罚措施，才能发挥更大的作用。

第五段：总结

绩效管理是一项非常重要的管理工作，也是现代企业中不可缺少的环节。好的绩效管理能够提高员工的工作效率、推动企业的发展和 innovation，成为企业稳定发展和长期成功的重要保障之一。作为管理人员，需要注重对绩效管理的实践和研究，不断完善管理体系。同时，也需要注重正确引导员工的工作思路，充分发挥员工的主观能动性和创造性。业绩管理不是一项简单的任务，获得优秀的绩效管理成果也不能一蹴而就，只有坚持不懈的努力，着眼长远才能获得成功。

绩效管理培训心得体会篇六

近期建总行召开员工绩效管理视频会，对绩效管理项目开发进展情况进行了通报，总行领导从绩效管理的作用、紧迫性和如何做好绩效管理工作进行了强调。建行将参照美国银行绩效管理的模式全面推行绩效管理。通过学习，使我对绩效管理工 作有了更新、更精准的认得，现将个人心得报告如下：

近期，建总行召开了员工绩效管理视频会议，会议对绩效管理工作的开展情况进行了通报，通过会议学习，使我对于绩效管理工作有了重新的全面认得，美联银行的绩效管理一般包含：订立计划、跟踪引导、绩效评估三个阶段，其核心在于充分调动员工工作的积极性、形成良好的企业文化氛围、运用先进的管理技术手段。

在现代日益激励的金融市场竞争中，员工是金融企业最大的财富，能否充分发挥员工的主观能动性，积极为企业制造更多的财富，关键在于金融企业是否具有先进的管理制度和良

好的企业文化，建总行此次全面推行美联银行的绩效管理，我认为，其作用在于两个方面，一是调动员工工作的积极性，促进企业和员工的共同进步；二是形成良好的企业文化氛围。其核心关键在于促进建行的全面进展，使其进展更加适应我国社会乃至与国际社会进展需要。实在的认得如下：

1、员工工作的积极性是银行的财富源泉

员工工作积极性直接关系到银行企业工作效能和整体形象，现代企业员工工作积极性能否有效提高，关键在于是否具有激励和奖惩机制，是否能够从员工职业生涯进展的角度去为员工考虑。只有良好的激励机制和奖惩机制，才能更好提升员工的工作积极性，才能更好的实现企业和员工的双赢，实现共同进展。

2、有效沟通能够促进企业良好文化氛围的形成

目前，我行实行企业化的运作模式，要使企业能够基业常青，就必需重视企业文化氛围的塑造，良好的企业文化才能够留得住员工，才能够使员工更好的服务企业。良好的企业文化氛围形成的关键在于员工和管理者间有效的沟通，如：在订立计划阶段，美联银行就特别注重管理者与员工的沟通，管理者与员工沟通确认员工职业进展的期望和设想，共同订立个人进展目标和技能提高计划。管理者与员工订立年度工作目标并实在设定完成期限，最终形成标准的工作计划和员工进展计划表格，双方签字后交人力资源部，作为期末对该员工考核的依据；在反馈阶段，一旦发觉员工存在问题，适时与之沟通，确保完成阶段性的目标。

3、运用先进的现代化绩效管理技巧是科学管理的关键

先进的现代化管理技巧能够促使我们的绩效管理事半功倍，美联银行推行绩效管理对于管理者而言，有9项核心本领行为，分别为：顺从愿景、成果管理、有效沟通、正确决策和风险

管理、关注客户、高效管理团队、培育下属、跨部门建立合作关系、诚实杰出。每项本领又分为3个实在行为，共计27项行为为本领指标。一般员工有7项核心本领行为，即完成任务、有效沟通、解决问题和正确决策、关注客户、提高效率、团队合作、诚实杰出，每项本领也有3项实在行为，对每项行为为本领由低到高分分为1—5级。每个等级都有本身的行为描述，在评估时依据员工的行为确定相应的本领等级，一级按1分计算，将全部的等级加总即得出员工的素养本领考评总分数。

这样一来，不仅考核员工的工作任务完成的情况，还关注其工作态度和工作行为此外，对于对工作成果一般采纳量化指标，对素养指标一般采纳定性衡量指标，还通过开发素养本领模型对员工的行为本领进行评价，美联银行开发了具有本行特色的本领素养模型。一般是，业务部门负责建立本条线岗位群的本领素养指标，人力资源负责相应的技术引导，最终形成业务线的素养本领指标。运用先进的绩效考核技巧正是美国银行在金融市场取得成就的重要原因之一。

绩效管理培训心得体会篇七

近期建总行召开员工绩效管理视频会，对绩效管理项目开发进展情况进行了通报，总行领导从绩效管理的作用、紧迫性和如何做好绩效管理工作进行了强调。建行将参照美国银行绩效管理的模式全面推行绩效管理。通过学习，使我对绩效管理工作有了更新、更准确的认识，现将个人心得报告如下：

近期，建总行召开了员工绩效管理视频会议，会议对绩效管理工作的开展情况进行了通报，通过会议学习，使我对于绩效管理工作有了重新的全面认识，美联银行的绩效管理一般包括：制定计划、跟踪指导、绩效评估三个阶段，其核心在于充分调动员工工作的积极性、形成良好的企业文化氛围、运用先进的管理技术手段。

在现代日益激励的金融市场竞争中，员工是金融企业最大的

财富，能否充分发挥员工的主观能动性，积极为企业创造更多的财富，关键在于金融企业是否具有先进的管理制度和良好的企业文化，建总行此次全面推行美联银行的绩效管理，我认为，其作用在于两个方面，一是调动员工工作的积极性，促进企业和员工的共同进步；二是形成良好的企业文化氛围。其核心关键在于促进建行的全面发展，使其发展更加适应我国社会乃至与国际社会发展需要。具体的认识如下：

1、员工工作的积极性是银行的财富源泉

员工工作积极性直接关系到银行企业工作效能和整体形象，现代企业员工工作积极性能否有效提高，关键在于是否具有激励和奖惩机制，是否能够从员工职业生涯发展的角度去为员工考虑。只有良好的激励机制和奖惩机制，才能更好提升员工的工作积极性，才能更好的实现企业和员工的双赢，实现共同发展。

2、有效沟通能够促进企业良好文化氛围的形成

目前，我行实行企业化的运作模式，要使企业能够基业常青，就必须注重企业文化氛围的塑造，良好的企业文化才能够留住员工，才能够使员工更好的服务企业。良好的企业文化氛围形成的关键在于员工和管理者间有效的沟通，如：在制定计划阶段，美联银行就非常重视管理者与员工的沟通，管理者与员工沟通确认员工职业发展的期望和设想，共同制定个人发展目标和技能提高计划。管理者与员工制定年度工作目标并具体设定完成期限，最后形成标准的工作计划和员工发展计划表格，双方签字后交人力资源部，作为期末对该员工考核的依据；在反馈阶段，一旦发现员工存在问题，及时与之沟通，确保完成阶段性的目标。

3、运用先进的现代化绩效管理技巧是科学管理的关键

先进的现代化管理技巧能够促使我们的绩效管理事半功倍，

美联银行推行绩效管理对于管理者而言，有9项核心能力行为，分别为：服从愿景、成果管理、有效沟通、正确决策和风险管理、关注客户、高效管理团队、培养下属、跨部门建立合作关系、诚实卓越。每项能力又分为3个具体行为，共计27项行为能力指标。一般员工有7项核心能力行为，即完成任务、有效沟通、解决问题和正确决策、关注客户、提高效率、团队合作、诚实卓越，每项能力也有3项具体行为，对每项行为能力由低到高分1—5级。每个等级都有自己的行为描述，在评估时根据员工的行为确定相应的能力等级，一级按1分计算，将所有的等级加总即得出员工的素质能力考评总分数。

这样一来，不仅考核员工的工作任务完成的情况，还关注其工作态度和工作行为此外，对于对工作成果一般采用量化指标，对素质指标一般采用定性衡量指标，还通过开发素质能力模型对员工的行为能力进行评价，美联银行开发了具有本行特色的能力素质模型。一般是，业务部门负责建立本条线岗位群的能力素质指标，人力资源负责相应的技术指导，最后形成业务线的素质能力指标。运用先进的绩效考核技巧正是美国银行在金融市场取得成就的主要原因之一。

绩效是个外来词，是随着外资企业进入中国的，但是国人的模仿、学习和在企业中的实际运用却违背了当初设定绩效管理的目的。因为很多企业只是仅仅做了绩效管理的最后一小部分，绩效考核，只把绩效管理当作了核发奖金的一个工具。这不禁让人想起了古人《吃烧饼的故事》。

天下未必真有只认“最后半个烧饼”的傻人，但是在当今的企业里，“只要结果”，“不管黑猫白猫，逮到老鼠就是好猫”的口号和干类似傻事、提出类似违背情理主张的却大有人在。就让人不得不想起了那“半个烧饼”。正是因为这样的无理要求才有了“上有政策下有对策”的策略。于是企业在发展的过程中一些工作人员为了提升业绩，不惜使用“杀鸡取卵”的手法和“坑蒙拐骗”的做法来完成所谓的任务和业绩。但是当企业在发展的过程中遇到瓶颈的时候，回过头

看看，其实都是绩效考核惹得祸。

绩效管理是一个综合的连锁的有后继效应的管理工具组合。不同的企业应该根据不同的特点和不同的岗位使用不同的绩效管理方法。我个人认为绩效管理大致分三块。

第一是计划管理或培养式管理，它主要适用于培养员工的的行为习惯、忠诚度及沟通能力和管理技巧。例如：某企业招聘一批应届毕业生，准备培养成未来的企业的骨干力量，为企业三年后的扩张做好人才储备。这个时候企业负责人和人力资源负责人对其绩效管理的侧重点应该放在，责任心、忠诚度、学习能力、出勤率等方面。避免出现一味的强调做出了多少成绩，对企业有多大贡献等方面的考核。因为企业对这个举措是一个三年后的投资回报率考核。

迪士尼乐园的潜在顾客培养就是一个很好的案例。在日本东京的迪斯尼乐园，每天都是人山人海。他们每年接待近20xx万游客，这相当于一个上海市的人口数量。而在繁华背后，是他们对游客的独到服务。是对潜在顾客的培养。在迪斯尼乐园，当有小朋友问话的时候，所有的工作人员必须蹲下来回答问题，让自己的视线和小客人的视线在一个水平线上。还有，公园里走失小孩是家常便饭，在日本的迪斯尼乐园里有10个收集小孩的中心。小孩一丢失，马上就被送到附近的中心，工作人员会根据小孩的穿着、年龄，以及肤色、口音来判断他们来自何方，随后在网上网下查找。很快，他们的父母就能看到走丢的孩子。而这时候，小家伙正幸福地和其他小朋友一起吃薯条喝可乐呢！在迪斯尼的愉快经历，会在每个孩子心中沉淀，定格在他们美好的童年记忆里。显然，这是可以传承的，他们的孩子，他们孩子的孩子，在童年时期都可能会被带到这里来体验快乐。

第二就是过程管理也是行为管理。它是取决于绩效结果好坏的一个重要环节，也是管理工作中的一个监管、梳理和指导的过程。例如：一位员工接到一项任务后，首先应该制定一

套或多套的执行方案，并反馈给任务下达的主管审核可行性。然后在执行的过程中定时的向主管汇报执行的情况，而主管人员应该根据汇报的情况，及时的检查监控，便于在执行过程中出现和目标有偏差时的及时修正。直到完成任务达到目标。整个汇报、检查、修正的过程就是一种绩效管理。对管理对象的考核要素，侧重于执行力、沟通能力、计划性等方面。

具体使用工具可以参照pdca模式，在识别和运作过程时，把过程分为策划plan实施do检查check措施act四个阶段，通过这四个阶段的持续循环，使过程效果得到不断提升。

第三是结果管理，也是绩效管理的最终环节，比较适用于工作易于量化的岗位，如生产部门的产能、产量、产品合格率、成本。销售部门的营业额及利润等。这种考核的结果是在前两种管理的基础上得来的。如果省略了前两种的管理，也许我们所考核的结果是苦果。

其实绩效管理实质就是过程的管理。没有好的过程，很难保证有好的结果；如果有了好的过程，就一定有好的结果。

绩效管理培训心得体会篇八

通过人力资源部组织开展的绩效管理课程的培训。让我对绩效管理困惑得到了相应的理解。本次培训收益得到绩效管理的理念，认得绩效管理的紧要性，学习绩效管理的方法和工具，进行实际安全演练，实践绩效管理的方法和技巧。

通过绩效管理培训课程的了解，更改了以前对绩效管理认得，绩效不中为了考核而做，不是为了考核员工而作；而是企业为了进展，面对市场竞争和人力管理方面所必需做出的一项工作。才能保证企业在当今社会激烈竞争中得到进展。在绩效订立过程中和绩效考核过程中，绩效管理中的沟通辅导工

作在整过绩效管理都是起着特别紧要的作用。通过辅导和沟通，让员工和管理者之间就绩效自身达成一致，譬如对于绩效面谈的技术方面，就叙述了，作为管理者如何向员工做好绩效的面谈工作。关键是在绩效管理过程中，通过对员工个人绩效的管理，展现员工对本职工作的认得，对不足之处进行改进，找出班组优秀人员，以此为模范，调动全体员工的工作积极性和工作责任心。

做绩效管理其实我们把它想多而杂了，其实只是一个工作量的问题，不是难度的问题。平常只由于缺少太多的沟通了，建立绩效管理体系是需要互动参加的，需要花大量时间用在沟通上，使各部门关键性指标考核存在于流程过程中，关键性指标不能过于多，2—3个，关键性指标要少，要敏捷，要能掌控。而我们公司现有存在的问题是绩效管理当成了绩效考核，到了月末给各部门考评打分，缺少中心掌控过程。

总结此次培训，概括为以下几点体会：

1、创建“努力探求杰出”为企业文化为背景的公司及个人价值取向，从细小处做起，从粗框架到细渗透，唯一要的就是行动。做了才能有效果。只在公司普遍达成这种价值取向，才能在工作中形成良好的互动，而不是被动的接受。才能形成普遍的信任与有效的执行，而且能够超越目标的执行。

2、所谓以目标为导向的整体绩效管理，核心就是目标的明确，执行的主体应是全部的部门主管及员工，而不仅仅是hr（人力资源）部门，绩效目标的设定与执行应是全部部门共同愿景的结果，明确绩效管理的主体才能体现“整体”这一概念。

3（kpi（关键绩效指标）指标的设定绝不行用封闭的部门考核指标来设定，而应是以部门之前可以相互融合的指标为导向，这样才能避开部门走向冲突对立的误区。在此借一培训时所用例子可以很好的说明，美国西南航空有一个考核飞机利用率的指标为：飞机从降落到重新起飞的时间的考核指标。这

个指标就是将地勤部门与机修部门的共同任务融为一体。避开了相互之间的相互扯皮。当然，指标的设定因公司业务的不同而不同，但有智慧地设定可融合的指标是绩效管理成败的关键因素之一。

4、搭建并保持透亮与开放的沟通渠道是提升目标管理实现紧要方面。沟通渠道不仅在形式上要有，而且要保证渠道是开阔的公速道路，不是只有下达的“排水管道”，只能下达而不能上传。紧要的是上传，才能保证下达的有效与精准。如何保证？首先要做要渠道的`适时反馈，只有呼应的沟通之道才能形成良好的沟通机制；第二，要保证沟通通道的安全性，并形成制约均衡的关系；第三，搭建多样化的可选择的沟通通道，这也可以保证以上第一，第二点的实现。

5、明确的岗位职责的界定与有形无处不在的提示很紧要，很难想像一个员工在公司都没有给其岗位清楚的岗位定义的情况下还能很好工作并做出杰出业绩的事情。倘若公司在岗位职责或是部门职责都未有很好定位的话，员工也会很茫然，仅能凭自己的揣测而行，揣测的好坏决议了与公司整体目标是并行还是背道而驰二种结果。如何定义部门及岗位职责？以部门或岗位的业务输入及输出关系来进行界定，而且取其融合部分作为kpi（关键绩效指标）。

6、预算目标执行要实现承诺制并形成制度化，预算是在共识达成的前提下一起去完成，而且要以努力探求杰出为导价值导向去完成。预算要实行滚动预算，而不是僵化的预算，以年度预算为大目标，以季与或月度预算为执行目标，二者可以不一致，对未实现的季或月度目标应是立刻加入的到下个考核周期之中，而不是均摊至后期各月。加强预算实现有紧迫感。

7、绩效的设定的要透亮，绩效的评估要公正，有年初的岗位及部门职责定义，有个人的承诺，有清楚的考核kpi（有明确有绩效薪酬计划。形成透亮公正的绩效管理体制，有助于公

司与部门，部门与部门，部门与员工之间的相互信任关系。

8、定期让绩效主体当事人对全部人、财、物的目标进行偏差分析，重要问题及原因分析，提出改进建议。

9、作为部门经理人，进展业务与培育员工（接班人或储备人员）同等紧要。只有带动员工的共同进展整体的目标才能更简单实现。

10、运用信息化的手段去更好的、更适时的工作。随着社会的进展及信息的迅间万变，没有信息技术的支撑往往再好的目标，再好的行动，结果也有可能是事倍功半，信息技术的应用往往在考核及目标实现保证透亮、适时，公正起到很大的作用。

11、企业的成功应是全方位的成功，而不仅仅是利润目标的实现，它应是包含财务绩效，顾客价值，内部流程，员工学习创新的综合成功。

下面是我对公司在建立绩效考核制度的一些建议：

4、绩效考核实施的过程中，应当提前对一些可能显现的问题想好对策，避开在绩效考核的过程中走样。

绩效管理培训心得体会篇九

管理绩效是企业中至关重要的一个环节，而在其中的心得体会更是一种重要的帮助我们更好地管理企业成果的方式。在上班这段时间中，我仔细想过自己对于管理绩效的心得体会，并从日常的管理实践中总结了以下几点体会。

第二段：重视工作评估中的反馈

在管理绩效的过程中，反馈是一项非常重要的指标，它能够

帮助我们更好地了解自己在管理过程中存在的问题，以及取得的成功。而我们在管理工作中，经常会碰到员工和上级的一些反馈信息，好的反馈毫无疑问是积极向上的，但是有些负面反馈也必须要引起我们的关注。因为合理地借鉴反馈信息，不仅能够更好地改进管理方法，也能够促进员工的工作积极性，提高自己的管理水平。

第三段：灵活运用激励制度

每个企业系统都会有激励制度，它能够使得员工在工作的过程中更有动力和热情去做好工作。但是，固定的激励制度对于员工而言，很容易产生审美疲劳，失去刺激效果。因此，作为管理者，灵活地运用不同形式的激励制度是提高企业绩效的有效途径。比如，制定员工绩效优秀者的特别奖励计划等。

第四段：全方位管理

从管理者的角度来看，管理绩效并不仅仅只是对具体的业务表现进行管理，更是要全方位进行管理。而在此过程中，我们必须时刻关注组织效率、企业文化等细节，从小处着手，逐步发掘优化方案。只有这样，才能带动整个组织的积极性，推动业务的快速发展。

第五段：珍惜团队中的每一位员工

管理者的震撼效应源自于激发团队成员的情绪，只有管理者充满热情地去关注每一位员工，并且时刻保持耐心、正确地指导他们，才能让团队稳步发展。而要想在团队中获得共识，并最终达成目标，管理者不仅需要卓越的领袖品质，也需要点滴的关注，有耐心地指导员工，让每位员工都感到重要。只有珍视每一位员工，才能够推动企业绩效不断提升。

结论

总之，管理绩效永远不仅仅只是一个“管理”问题，更是领导力、创意和人际关系等问题。我认为，管理者需要勇于承担责任，具备多面维度的能力，在不断的实践和探索中，更好地运用心得体会，进一步优化企业管理。同时，我们也不能忘记反思和检查，不断地改进和发展，才能让自己成功地完成管理绩效的目标。

绩效管理培训心得体会篇十

管理绩效是企业管理中非常重要的一环，它直接关乎着企业的发展 and 经营状况，是企业管理中的一个重要和必要的手段。我在长期的工作中深深认识到管理绩效对于企业的影响和作用，不仅需要掌握基本的管理技能和能力，还需要具备高效的工作态度和思考能力。在这篇文章中，我将分享我的一些管理绩效心得体会，希望对于正在努力学习和提高管理能力的读者有所帮助。

第二段：建立有效的目标体系

企业管理中的目标体系是管理绩效的重要指标之一，它能够为企业提供清晰的目标方向和行动计划，并形成有效的激励机制。建立有效的目标体系需要明确目标的具体、可操作性和可衡量性，并发挥好团队合作和个人能力的积极作用。在我的工作中，我曾经帮助团队成功实现了一项雄心勃勃的目标。我们清晰地划分了目标的不同层级和优先级，并通过激励机制提高了团队成员之间的合作和竞争，最终成功实现了总体目标。

第三段：不断改进过程设计

过程设计是管理绩效的核心之一，适当的过程设计可以提高管理效率和质量，减少沟通成本和错误率。一个好的过程设计需要满足流程的集成、简洁性和可操作性，同时需要引入变革和改进机制，实现不断优化和提升的目标。在我的工作

中，我曾经帮助团队优化了一个复杂的流程，通过简化流程环节、引入自动化工具，并实施改进机制，成功提高了工作效率和质量，同时降低了沟通成本和错误率，得到了客户的高度认可。

第四段：重视人才培养和激励

人才培养和激励是管理绩效的重要指标之一，具体体现在招聘、培训、晋升、薪酬和福利等方面。企业需要注重发掘和培养优秀人才，激励适应变革和创新的员工，鼓励员工创造更大价值。在我的工作中，我曾经建立了一个有效的员工培养和激励机制，采取奖励和晋升方式，帮助团队成员不断提升自己的能力和素质，实现个人和团队的共同发展。

第五段：结语

总之，管理绩效的实现需要不断探索和尝试，需要积累经验和总结经验，需要不断优化和创新。我在工作中深深认识到，作为一名管理者，需要具备领导才能、积极进取的态度和高效执行能力，同时需要与时俱进、不断学习，不断提高自己的管理能力和素质。只有这样才能在不断变化和竞争的市场环境中胜出，实现更高的企业目标。