

2023年绩效管理读后感(汇总5篇)

当认真看完一部作品后，相信大家的收获肯定不少吧，是时候写一篇读后感好好记录一下了。这时候最关键的读后感不能忘了。那要怎么写好读后感呢？这里我整理了一些优秀的读后感范文，希望对大家有所帮助，下面我们就来了解一下吧。

绩效管理读后感篇一

最近，领导要求我拟一个关于稿件的绩效管理办法。在思考和制定办法的过程中，锻炼了自己，也使我对绩效管理有了更加深入的认识，同时也体会到咱们公司绩效管理制定的来之不易，从而让我好好执行好好遵守咱们公司的规章。现在很荣幸将我在在这个过程中的一些心得同大家分享。

首先，绩效管理要重视员工的自我主动性。应从激励着眼，纯粹为完成指标采用绩效考核单纯扣分是最简单的形式。赶鸭子上轿的做法也是不可取，其结果也只能适得其反。一个好的激励措施能使人主动的去完成任务，充分发挥自己的主观能动性。例如：在制定稿件奖励措施的时候，我会考虑制定每发表一篇加贰分的奖励，这样可以激励员工努力改善自己的绩效成绩而努力。

其次，要想得到什么就考核什么。例如：我期望的是每人都能完成一份稿件，我就会考虑在绩效管理里面考核这一项。而对于公司来说就是业绩指标，就像咱们公司的kpi指标。这能够反映公司战略要求、近期业绩目标、公司和部门的工作重点以及企业急需解决的问题。公司想要达到这个目标就会相应地在绩效管理中规定此项内容加以评估。另外考核还应全方位，多角度。一方面可以掌握员工的整体绩效，另一方面还可以鼓励员工提高学习热情和适应性。

再次，在制定绩效管理的时候还应该多征求员工意见，使他们都能参与到其中来，一来可以使绩效制定不至于产生过大偏差，而导致员工的抵触情绪，二来员工以管理制定者的身份参与其中，融进了自己的意愿，能真正体现自己的利益，从而认真遵守执行。

最后，绩效计划完成之后如何让员工一直保持执行的积极性，将执行变为自己的职业习惯，这就需要通过绩效考核不断强化，通过考核看看是不是按照计划做了，是不是完成了每个阶段的绩效目标；对执行者采取加分的奖励，对不执行者进行扣分的惩罚，只有这样才能使保证整个绩效管理的健康发展。

绩效管理是一把双刃剑，恰当地运用可以激发员工的斗志，加强团队的凝聚力，但一旦运用不得当，就会产生相反的结果。“三个和尚”在经历了没有水的痛苦后，认识到现阶段发挥团队的力量更重要。

总之，绩效管理体系必须有具体明确的目标，也就是真正搞清楚“绩效管理为什么”的时候，才能发挥真正的作用。

绩效管理读后感篇二

优点：

逻辑清晰，语言简练，书的整体偏重理论的梳理，搭建知识框架，适合想了解什么是绩效管理的hr新人。

缺点：

虽然每章节后都有案例分享，但是案例陈旧。

绩效管理实践发展迅速，明显感觉到书中的理论难以支撑，仍然是以非常传统的工业时代的方式在组织绩效管理。

总之：

可作为绩效管理入门的第一本书，书不厚，但要是细细读来也要10来天，现将书中的关键理论和观点整理成大纲，一天即可读完，对于有兴趣的章节再作深入阅读即可。

绩效管理读后感篇三

这本《华为绩效管理法》是中国企业从改革开放以来经历了三十多年的发展，现在正处于经济和产业结构的调整期。当下的经济形势严峻，竞争格局正在进一步加剧，而中国企业不管是从研发，管理，还是品牌服务上来说，竞争力全有所欠缺，这是大部分管理者承认的一个现实。

我近期仔细阅读了这本书，华为在国内外的热度不断升温，其人力资源管理是今日华为成功走向国际化的秘密武器，《华为绩效管理法》一书让我悟出了很多绩效管理之道。

任正非认为“对人的能力进行管理的能力才是企业的核心竞争力”，认为“华为唯一可以依存的是人，认真负责和管理有效的员工是华为最大的财富，员工在企业成长圈中处于重要的主动位置”，每次人力资源体系调整和改革，其实体现的都是在向职工的太平意识宣战，鞭策安于现状、不思进取、躺在功劳簿上睡大觉的员工。

一个企业末位淘汰、自由雇佣、轮岗等，都是让人动起来，活力起来，因为惰性和懈怠是大多数人的本性，只有通过一些合适的制度和办法，让公司内部始终保持活力，才是企业发展和成长之道。

领导干部能上能下、人岗匹配、易岗易薪，这些原本就是现代企业制度建设的基本做法、常见做法。市场化竞聘、内部竞岗等方式，让真正有能力做，有意愿做的干部担当起来，任期期满或出现能力与目标差距较大时即解聘或劝辞。

岗位工资是大势所趋，绩效工资适度调整，保持不同人员的薪酬水平有适度的市场竞争性和内在一致性，当然也需要有适当的考核方法。

华为的理念是：

(1) 为客户服务时华为存在唯一理由。企业存在的唯一理由都是为了客户的需求，而企业中的团队，存在的理由是什么，需要整个团队去思考，去定位，去确定中心点，如果价值都没法确定，那就失去了存在的理由。因为这样的团队工作效率可想而知。

(2) 个人存在的价值：当个人无力左右团队时，应该思考自己个人存在的价值，是随波逐流，还是默默壮大自身，等待金子发光的那一天又或者，自己内心里觉得值，或者若干年回想今天的所作所为值，那就是自己的价值。当然，自己都找不到价值所在，那也是随时可能被裁掉的。

总之，通过绩效管理办法，人尽其才，充分调动人的主观能动性创造性的开展工作，是华为成功的秘诀，也是每个企业取得成功的捷径。所以说，我们要像《华为绩效管理法》这本书学习企业相关的管理经验和知识。

绩效管理读后感篇四

工作之余，有幸拜读了《基于战略的大学绩效管理》这本书，该书紧扣大学的社会职责和自身追求，在分析我国大学管理现状的基础上，吸收大学管理改革实践的新情况和研究的新成果，借鉴先进的管理科学理论，提出了在大学管理中实施基于大学整体发展战略的绩效管理方法及绩效文化的建设路径。

大学管理，就是要合理调配和使用有限的人力、物力、财力、时间、信息等教育资源，以达到为国家培养更多更好的人才

和创造更多更好的科研成果的目的。大学管理首先要体现为办学者和管理者的责任和使命，实质就是学校的办学者、管理者领导和组织师生员工为实现共同目标和完成一定任务所进行的一种活动。

在大学管理中应用绩效管理，可有效提升大学管理人员的绩效和管理水平。大学管理是高校实现其教学、科研两大社会功能的基础。随着我国高等教育改革的深入，高校发展面临着新的形势，国外先进办学理念及科学管理方法的逐渐来袭，为全面提升我国高校管理能力提供了必要的物质准备。

对大学办公实施绩效管理，既是突破旧的管理模式，增加学校自身竞争力的需要，也是提高整个高校管理办公人员素质的重要途径，它最终可以促使和引导学校与教职员工的个人发展达到双赢的状态，提升高校的整体竞争实力，最终与国际接轨，实现靠近、比肩乃至超越国际名校的战略目标。

高校人员的绩效管理是指为实现高校发展战略和目标，采用科学的方法，通过对管理人员的行为表现、工作态度和工作业绩，以及综合素质的全面监测、考核、分析和评价，充分调动管理人员的积极性、主动性和创造性，不断改善管理人员的行为，提高管理人员的素质，挖掘其潜力的活动过程。高校在发展战略既定的前提下，遵循目标管理原则来构建管理人员的绩效管理体系，这样更容易调节和带动全体管理人员的积极性，管理效率将会明显提高。

在我国高校普遍采用的目标管理法中，绩效管理在高校管理中的应用当前还存在一定的问题，综合体现在两端环节（岗位分析和绩效考核结果应用）忽略，中间两环节（绩效计划和绩效考核）实施不到位，这样绩效管理实施中，没有形成持续推进的循环，由于没有了“根本”，中间环节实施起来也就难免流于形式。

管理本身是一个动态的过程，绩效管理亦是如此；而绩效沟

通作为绩效管理的核心内容，将高校管理的绩效管理持续改进；绩效问责作为对绩效管理整个项目的监督，更是提升整体提升了高校管理的整体水平。

在实施绩效管理的过程中，在岗位分析、制定绩效阶段，必须正本清源，将高校管理的服务职能摆在基本职能的首要位置，确立“以人为本”的管理、服务理念。必须遵循动态管理原则，高校管理中目前存在的种种问题也只有在动态管理的框架内才能得以妥善解决。高校教师的绩效评价不仅要注重过去所取得的成绩，更要注重对现状和未来能力发挥态势的考察和分析，这样，才能更好地促进高校教师教学和科研的积极性。

绩效沟通是绩效考核的核心。要使绩效管理取得理想的效果，绩效沟通尤为为重要。高校管理要重视绩效沟通、建立沟通制度；建立开放式的绩效沟通网络；建立绩效问责，以绩效为核心，对高校权力进行监督以及对过失权力进行责任追究。

大学是教学与科研的前沿阵地，只有实施绩效管理，科学合理实施岗位分析、绩效制定、绩效考核、绩效反馈四阶段管理，提高大学管理者的服务意识、业务水平和创新能力，以绩效沟通为绩效管理的核心，实施动态的、持续改进的绩效管理与绩效问责，才能使大学管理朝着健康、有序、持续提升的方向发展。

绩效管理读后感篇五

《员工绩效管理》这本书主要讲的是绩效考核的要素、绩效方法的使用与绩效考核的落实与评估。这本书除了说明我在课堂和三级书籍中所学的以外，感触最大的有：

- 1、它详细具体的指出了考核不同的人员需要用到的考核要素。包括行政人员、销售人员、研发人员等，其中销售人员中有说到回款率和销售的毛利润问题。

2、它具体指出了考核不同岗位和层级的员工需要不同的考核期限。

3、绩效沟通应该存在于整个绩效管理过程，不然可能导致员工对自己日常工作情况的不了解和绩效结果反馈时由于事先无感知而造成对结果的不满。