

最新绩效心得体会 预算绩效管理培训的心得体会(汇总5篇)

体会是指将学习的东西运用到实践中去，通过实践反思学习内容并记录下来的文字，近似于经验总结。心得体会对于我们是非常有帮助的，可是应该怎么写心得体会呢？下面我帮大家找寻并整理了一些优秀的心得体会范文，我们一起来看看吧。

绩效心得体会篇一

（一）加强管理制度建设

把制度建设作为开展绩效管理的关键环节，制定了《深化预算绩效管理，加快建立‘花钱必问效、无效必问责’机制实施方案》，印发《潍坊市市级预算绩效目标管理暂行办法》和《潍坊市市级预算绩效评价信息公开办法（试行）》，转发了省财政厅《山东省县级财政支出管理绩效综合评价方案》和《山东省财政厅山东省省级财政项目支出绩效目标管理办法（试行）》，牢固树立“讲绩效、重绩效、用绩效”、“花钱必问效、无效必问责”的绩效管理理念，进一步增强支出责任和效率意识，全面加强预算管理，优化资源配置，提高财政资金使用绩效和科学精细化管理水平，提升政府执行力和公信力。

（二）全面实施预算项目绩效目标管理

一是加强预算编制绩效管理。一方面，强化项目绩效目标。每年对单位申报的预算项目进行全面梳理、加强审核、合理保障，所有项目必须有明细的资金测算，对无具体内容、无明细支出测算的，或支出测算不够细化的项目，一律不予安排。其中，对50万元以上的预算项目，全部制定绩效目标，由预算单位在申请项目时提报详细绩效信息，包括立项依据、

项目内容和目标、实施周期、投入总额、已投入金额、本年度预算目标和金额等，作为项目审核的依据。另一方面，推进项目支出标准体系建设。对可量化支出的项目，核定统一支出标准，推进预算编制的精细化，突出其基础支撑作用，扩大“因素法”编审范围，对发展性项目实行一年一梳理、一年一论证审批。财政部门批复下达预算时，通过规范格式同步下达绩效目标，明确部门单位是预算执行主体，负责实现项目绩效目标。

二是完善项目绩效管理责任。财政部门批复下达年度预算时，通过规范格式同步下达绩效目标，明确部门单位是预算执行主体，负责实现项目绩效目标。对未能如期实现绩效目标或绩效评价结果较差的，在每年底通过清理结转结余资金收回部分项目资金，或在编制下年度预算时适当调减项目资金额度。

（三）积极推进项目绩效评价

在加强预算编制环节的基础上，加强预算执行监管和执行结果评价，将财政监督渗透到预算管理的事前、事中、事后各个环节。一方面，对预算执行结果开展监督审查。每个预算年度结束后，由财政监督局牵头，各支出管理科室参加，结合部门单位决算工作，集中时间开展一次预算执行情况监督审查活动。主要内容是对照年初预算确定的项目绩效信息，重点审查资金是否符合规定支出范围；预算执行进度是否及时、合理；部门单位是否完成年初确定的预算绩效目标等。另一方面，加强财政支出绩效评价。在普遍开展单位自我评价基础上，选择一些社会关注度高、涉及面广、金额较大的项目开展再评价，并逐步扩大再评价范围和数量。财政支出绩效评价、再评价结果反馈预算科和相关支出管理科室，促进加强支出管理和下年度预算编审工作。

预算绩效管理工作具有政策性强、专业性强、涉及面广、操作难度大等特点，去年，按照财政部、省财政厅“先易后难、

由点及面、稳步推进”的原则，选取20项社会关注度较高、涉及民生和产业发展的项目或专项资金进行绩效自我评价，并对单位自评情况进行复评；选取2012年新农合、400所学校标准化建设、社会养老服务信息化建设、儿童福利院建设、市政道路养护等项目资金，采取先自评后绩效再评价的办法进行绩效考核，资金额度达20亿元。联合市卫生局，对全市部分基本公共卫生服务机构财政补助资金使用情况及服务情况进行绩效评价；联合市民政局，对社会养老服务体系省级专项资金进行绩效评价。

今年，我们选取29个项目进行评价，其中22项由单位进行自评，7项组织中介机构进行评价。从近几年情况看，通过组织专家组进行评价的方式效果还是比较好的，由财政委托、授权具备一定资质的专业机构作为第三方，由其牵头组织对资金项目开展绩效考核，打出评价分数，形成评价报告，成为编制下年度预算的重要依据，并在行业系统内部进行公告，有力的促进部门单位加强预算绩效管理。

总的来看，我市预算绩效管理工作虽然取得了一些成绩，但也存在一些问题需要解决，还有一些不足之处需要完善，其中既有面上普遍存在的，也有实际工作中遇到的个性问题。

二是评价指标体系需要进一步完善。财政支出评价对象涉及行业多，项目之间差异性大，目前虽然中央已经发布共性指标，但真正能体现项目效果的个性指标，由于设置难度较大，还不能满足目前工作开展需要。

三是人员素质有待进一步提高。由于预算绩效管理工作的开展时间较短，加上缺乏系统的培训，无论是财政部门内部人员还是聘请的社会中介机构人员，对预算绩效管理认识不到位、理解不充分，对预算绩效管理业务不了解、不熟悉，对工作重点把握不到位，由此造成绩效评价工作还未摆脱财务考评或竣工验收的影响。

（一）逐步扩大绩效管理范围。在绩效目标管理方面，对于运转保障类项目较多的单位，探索实施单位整体支出绩效目标管理，施行整体支出评价。在项目绩效评价方面，逐步增加评价项目数量和项目支出数额占比。

（二）加强评价指标体系建设。一是汇总梳理以前年度制定的指标，将符合当前预算绩效管理要求和行业管理特点的个性指标汇编成库；二是组织人员搜集整理先进省市制定出台的指标，进一步充实完善个性指标库；三是建立指标更新机制，将以后年度新制定的指标及时纳入指标库，做到随时更新、完善。

（三）积极运用绩效评价结果。建立绩效评价结果的反馈与整改、激励与问责制度，进一步完善绩效评价结果的反馈和运用机制，将绩效结果向社会逐步公布，进一步增强单位的责任感和紧迫感。将评价结果作为安排以后年度预算的重要依据，将一些绩效评价结果不好的项目取消，对执行不力的单位的预算要进行相应削减，切实发挥绩效评价工作的应有作用。

（四）加强培训和指导。采取集中学习、讲座、专题会议等方式，加大对财政部门和中介机构参与绩效评价的人员培训力度，进一步统一认识，充实业务知识。

建议借此机会，提3点建议如下，供参考

一是实施全省联动评价，建议省里每年选择部分重点项目，通过市县自评、省级复评的方式，带动市县一级绩效评价工作的开展。

二是省里组织专业力量，加强个性指标建设。建议省里梳理以往年度各处室制定的指标体系，供各市参照。

三是加强绩效评价结果应用。目前，上级对绩效评价结果应

用的要求比较笼统，市县落实难度有困难。建议省里对绩效评价结果应用进一步明确，提高操作性，如明确提出若绩效结果不合格的，可以按多少比例扣减公用经费。同时，结合专项转移支付改革，将预算绩效管理作为今后资金分配一个因素，对于工作开展较好的市县，予以适当倾斜。

绩效心得体会篇二

信息技术是一门操作性较强的学科，如果使用传统的教学形式定会使学生学无所获，教师难以继续教学。那么我们的信息技术课堂到底该有怎样的教学模式呢？通过看学校给我订阅的《中小学信息技术教育》书刊让我瞬间恍然大悟！

1、人人都是师者、打造自由课堂。

类，工作计划类文档，下载--

我对这样的感触越深。现在大部分孩子见识广，好奇心强，特别是一些软件的技术，他们会根据自己的爱好来不断往里“钻”，强化自己的知识链接。我们教师仅仅只是组织者、引导者，教材也只是个例子。我们要将课堂设为民主对话的地方，质疑自由表达的场所，升华课堂教学，使之鲜活辽阔。

2. 注意树立学生自信心、培养学生学习兴趣

信息技术课教师应注意打消学生这种对计算机的莫名的恐惧心理，消除计算机在学生心中的神秘感，让计算机成为学生生活、学习中的朋友和伙伴。要使学生敢于动手、敢于猜测、敢于尝试、敢于失败。要让学生树立“我能行”的自信心。当然，要让学生养成爱护机器设备的好习惯，但这种爱护应近似于人际交往中朋友间的爱护，而不是传统观念中下对上的敬畏，更不能以学生减少学生接触机器的机会为代价来换取对机器的保护。

在教学过程中，应尽量从贴近学生的生活，贴近实际的简单有趣的实例入手，引导学生进入学习状态；而后要注重学生兴趣的保持，适当变换问题的角度，加深学生对知识的理解和技能的掌握；最后要注意学生潜力的挖掘，激发他们开拓进取、不断创新的精神。教学中还可适当安排学生间的竞赛活动，以培养学生的竞争意识，同时有利于调动学生学习的积极性。

3. 添加新元素、构建新知。

“先学后教””学案导学“把教材重新整合，整合为一系列的学习活动，针对每个知识点突出一系列问题，精华”任务驱动“中的任务，引导学生不断思考。添加新元素”微课“来解决教学重、难点，通过大脑中沉淀已有知识基础，加上”微课“，重新构建这节课的新知识。

4. 培养学生的自学能力

(1) 指导学生使用帮助

学习方法是进行自学的关键，好的学习方法会起到事半功倍的效果。计算机中的帮助信息的使用对学生的自学很有益。为能让他们习惯使用“帮助”功能，在他们学习“纸牌”游戏时，教师可以教他们如何使用帮助，然后并不教他们纸牌如何玩，而只告诉他们“帮助”信息中有纸牌游戏的规则，学生因为想玩就迫使他们不得不去使用“帮助”，使学生掌握了计算机“帮助”的使用。计算机中的许多软件都有“帮助”功能，学生只有学会阅读“帮助”，使用“帮助”才能算是真正掌握了学习计算机的基本方法。

(2) 强调举一反三，触类旁通

在windows中，许多软件的窗口的结构类似，操作相近，如windows中的文件的复制和移动与word中的字符的复制与

移动相类似word中的文件存盘与退出与其它软件的文件存盘与退出操作一样，学生在学习一个新软件操作时，教师可以提醒学生与以前学习过的操作进行比较，让学生体会它们之间的相同点与不同点，并加以总结，这样即有利于新知识的学习又有利于旧知识的巩固，达到举一反三，触类旁通的目的。

(3) 鼓励讨论

类，工作计划类文档，下载--

己去解决，最后把结果告诉老师，而几乎每一次他们都会发生意见冲突，进而学生自己查找资料，遇到看不懂的会来问，最后又通过实践证明后将结果告诉老师，通过学习、争论，再学习，从而解决了问题，掌握了知识。

(4) 注重网络信息学习

网络时代的到来，使传统的师生关系发生了很大的变化，教师权威正在逐步丧失。网络时代大众媒体的多样化，知识、信息传播的途径越来越多，如何引导学生非常方便地获得各种知识和信息，是现今教师应当努力的方向。

面对当今社会，教师的任务是要帮助学生适应、学会使用计算机和网络，教会他们如何在网络中查找资料、整合资料，网络使知识的传授更加方便，如何把外部的信息变成内在的知识，这需要学生在学习中主动加工，而加工的方法就需要教师的指导，教会学生以批判、创新的态度去对待知识，教会学生用最经济、最有效的方法去加工各种信息。

使用计算机网络获取信息、处理信息、交流信息的能力十分重要，这也是现代人的一种基本能力，从某种意义上看，“网络就是计算机”，学生通过网络可以学到书本之外的很多知识。

7、教学质量的考核与质量评估

评价展示环节是学生个性化学习成果的体现，一些学有余力学生呈现出自己得意的作品，不仅使自身得到很高的成就感，同时也鼓励其他学生们各显神通。

绩效心得体会篇三

时光飞逝，转眼间3个月的试用期马上过去，回顾这3个月来的工作历程内心不禁感慨万千。对刚踏入一个陌生工地的我是痛苦并快乐着，总结这段工作中的经验和教训，有利于在以后的工作中扬长避短，更好的做好技术工作。

作为一名技术员，不仅要有过硬的专业理论文化知识，还应当具备丰富的现场实际操作经验，更应具备与分包、甲方、监理、造价沟通的能力。从踏入工地的那一刻起，我自己就清楚的知道，自己应该干些什么。

首先，我要对图纸有一个透彻的理解，做到工人看不到的我能看到，图纸中的重点难点做好交底，对应提的配电箱做好具体的统计；其次，对前阶段干的工程有个细致的了解，包括资料、现场、材料等，重点查处楼里有毛病、错误的地方，并做详细的记录；再者，对材料计划的提取，做到省钱但不违反规范、图纸要求，掌握现场材料，并计算出以后将用的材料，配管及防雷马上结束，争取做到不浪费，不过多剩余；最后，与分包、甲方、监理、造价沟通，做到不卑不亢，合理的地方按要求做，不合理的地方，坚决提出，与分包做好配合，干好主楼的同时干好现场临电，与甲方勤沟通，做好应变的准备，与造价据理力争，不错过应拨给的每一分钱。

在现场的每个人都是我的老师，朋友，虽然他们也许没有一定的专业文化知识，但是他们的施工经验却比我丰富，阅历比我丰富，对生活、工作上给予我很大的帮助及肯定，帮助我迅速的适应这里的工作、学习、生活；公司里又有总工，专

业上遇到不明白的，含糊的多请教，确实也让自己学到了好多，遇到问题多想多问，绝对不会不懂装懂。

通过这几个月的的工作，也找出自己在工作中的不足，首先自己的专业知识还是相对欠缺，其次在沟通能力及一些特殊的情况处理方面还是缺乏相关的经验。所以在以后的工作当中还需要多看书，认真学习好规范规程及有关文件资料，掌握好专业知识，武装自己，提高自己的工作能力，加强工作责任感，多与他人进行沟通交流，及时做好个人的各项工作。

在今后的工作中，我将不断的总结与反省，以百倍的热情迎接新的挑战，在学习中进步和成熟起来，不断地鞭策自己并充实能量，提高自身素质与业务水平，以适应时代和企业的发展，与公司共同进步、共同成长。

绩效心得体会篇四

绩效管理是通过把每一个雇员或者管理者的工作与集团的整体使命联系在一起，来强化一个公司或组织的整体经营目标。我在这门课程的学习之中，了解到绩效管理系统对企业带来的竞争优势，从对绩效管理完全不懂到初步掌握了绩效考核的设置流程和模式，绩效管理重的各种技巧以及做好后续工作的基本事项。

我们在老师的带领下慢慢了解到了绩效管理的概念、组成、作用及其系统的设计。绩效管理是由五个部分组成，它包括：制定绩效计划、持续不断的沟通、信息收集与文档记录、绩效评估、绩效的诊断和提高。

我觉得沟通是最重要的，这个是一切管理所不可缺少的重要手段，书本中提到，“用持续不断的修饰沟通的目的在于，强调绩效沟通的关键性作用”。管理者和员工共同工作以分享有关信息的过程就是持续不断的沟通。缺少沟通一定会出现很多问题，很多矛盾，想要实现有效的绩效管理，企业从

绩效计划、绩效实施、绩效考核到绩效反馈这些过程中，都需要管理者和员工的双向沟通，绩效管理系统的每一个环节都离不开绩效沟通。不仅是在绩效管理中，我们平时的生活和学习每时每刻都离不开沟通二字。

绩效管理是现代企业在人力资源管理中的一个重要切核心的内容，它的重要性毋庸置疑。绩效管理是组织、管理者和员工都需要的。它可以提高员工的工作积极性，让管理者更方便、更有效的管理员工，让企业获得利益最大化。

在学习中，我们知道了常用的绩效管理工具有目标管理、360度管理、kpi管理和平衡积分卡。其中我对目标管理的方法印象最深刻，因为当一个人明确了自己的目标，就会制定与之相对应的计划，这样可以清楚地知道自己的行进速度和与目标相距的距离时，行动的动机就会得到维持和加强，人们就会自觉地克服困难，从而努力达到目标。以此类推，企业、部门也是这样。制定目标之后，目标体系按时间维度、空间维度、要素维度逐渐展开，由战略层逐渐向战术层转化，逐渐分解，目标逐渐明晰化、指标化。

课本中提到了绩效管理评价技术，有六种：分级法、考核清单法、量表考核法、关键事件法、评语法和行为锚地法。我觉得在我们的生活学习中，分级法用的比较多。分级法是将考评者的绩效按照相对优劣程度，通过比较来确定每人的相对等级或名次，也叫排序法。老师也是按这种方法来给我们学生进行“绩效考评”的，老师将我们期末考试的成绩进行由高到低的排名，来认定我们这学期的学习的努力程度。

在绩效管理中，绩效指标的制定和权重的制定是一个很重要的部分，这个也是我们印象很深的一部分，老师要我们进行了实际的调查之后所做的德克士的绩效考评，让我们真正感受到了绩效的操作，虽然不是真正的实施，但是让我们对绩效管理有了更直接的感受和认识。

虽然学习的时间很短，但是我们都学到了很多，知道了绩效管理是不同层次管理者都应具备的一项重要管理技能。在以后的生活中、学习中、工作中，会对绩效管理会有更深刻的体会。

绩效心得体会篇五

最近，领导要求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。