

绩效心得体会 绩效管理培训心得体会 (汇总5篇)

心得体会是指个人在经历某种事物、活动或事件后，通过思考、总结和反思，从中获得的经验和感悟。那么你知道心得体会如何写吗？那么下面我就给大家讲一讲心得体会怎么写才比较好，我们一起来看看吧。

绩效心得体会篇一

在人力资源部的组织下开展了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，认识绩效管理的重要性，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。

特别是对绩效客理制订方面，老师用了大量的安例进行说明，通过smart原则，对于绩效制订的明确具体事项；是否具有可衡量性，比如在数量、时间、质量、成本等方面的制订；是否具有可行性（挑战性）；是否具有相关性；是否具有时间性；在绩效制订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非常重要的作用。通过辅导和沟通，让员工和管理者之间就绩效本身达成一致，比如对于绩效面谈的技术方面，就讲述了，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，展示员工对本职工作的认识，对不足之处进行改进，找出班组优秀人员，以此为榜样，调动全体员工的工作积极性和工作责任心。

从此，通过绩效管理培训课程的了解，改变了以前对绩效管理认识，绩效不中为了考核而做，不是为了考核员工而作；而是企业为了发展，面对市场竞争和人力管理方面所必须做出的一项工作。才能保证企业在当今社会激烈竞争中得到发展。

二、绩效管理培训总结心得

在20xx年结束之季，很荣幸能参加广西分公司——“赢在中层”管理课程培训。公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下：

体验式培训：企业项目推行过程中的协作与执行；体验在项目推行过程中，我们经常会遇到哪些困难和障碍。项目领导人在项目执行过程中担当的角色与责任。如何在执行创新思维。在这节课当中，让我深刻体会到了，理解与支持的力量。很多时候我们的工作往往就是下达后，员工的理解不够透彻，再加上一些外在因素的干扰，让他们变得更加的迷失了方向。通过游戏式的培训也让我理解到作为一个企业，企业内所以的员工就是一个团队，团队的建设是十分重要的，团队间相互协作的关系也是相当重要的。而在这个团队当中管理层人员所承担的任务也是至关重要的，作为一个成功的团队主管，他之所以成功，其关键在于主管99%的行为魅力以及 %的权利行使。下属能心悦诚服地为他努力工作，不是因为他手中有权，权是不能说服人的，即使服了，也只是口服心不服，绝大多数原因是主管有着良好的领导行为。好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工，使其心甘情愿地义无反顾地向着目标前进。作为主管要尊重下属的人格、尊严及创造精神，爱护下级的积极性和创造性；信任员工，放手让员工大胆工作。当员工工作遇到困难时，主动为其排忧解难，增加员工的安全感和信任感；当工作中出现差错时，要承担自己应该承担的责任。当团队主管向上级夸赞下属的成绩与为人时，员工是会心存感激的，这样便满足了员工渴望被认可的心理，其更忠诚于这份工作，干劲会更足。另外，管理者还要不断加强品德修养，严于律己，做一个表里如一的人；要学会推销并推动你的目标；要掌握沟通、赞美及为人处事的方法和技巧。这样才能最大限度地发挥团队中员工的工作积极性，更好的实现企业与员工共同健康发展的目标。

沟通的艺术与技巧：通过这一次的培训，我深深的认识到，作为一名中层管理人员，与上级、下级、客户等，工作生活中有效的沟通是至关重要的。沟通是信息传递的重要方式，通过沟通，信息在部门、员工之间得以传播。组织工作的开展在很大程度上讲通过从上到下的层层沟通进行的。部门与部门之间通过有效沟通，能及时消除部门之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题，理顺工作上流程，增强部门之间协同作战的能力，提高公司整体工作效率；反之，无效的部门沟通，只能使部门之间徒生交流障碍，沟通不畅各个部门单独作战，结果必然造成组织的任务无法得到及时完成。如何提高自我的沟通能力？在本次培训中孟老师教会了我8个步骤：一是热情洋溢；二是谦卑有礼；三是全面聆听；四是察言观色；五是活在当下；六是方向发问；七是达到共识；八是维护关系。意思就是当我们在与一个人沟通的时候，我们必须要把心打开，热情微笑的对待别人，同时也要做到大方有礼，当别人在说话的时候我们要认真的聆听，争取把对方说的重点牢记在心，在适当的时间向对方提出问题，然后与对方建立起共同是局面，最后是认真的维护好与对方的关系。

这次培训让我充分了解到做为一个中层管理者的定位与职责，企业的发展离不开团队，团队的核心在于中层管理者，什么是团队？团队虽然由个体组合而成，但绝不是简单的人群组合。真正的团队，是由一群心理上相互认知，行为上相互支持，相互影响，利益上相互联系、相互依存，目标上有共同向往的人们结合在一起的人群合体。中层起着承上启下、承前启后、承点启面的作用，是一个团队中不可缺的组成部分。一支优秀的团队离不开一流的中层，带领全团队的每一位成员产生共同的认知，才能朝着同一个方向努力，才能产生高绩效。

总之，一个最好的中层，是一个具有大境界、精于业务、善于总结，善于汇报的中层。是一个勇当下级学习的标杆，终身学习，如履薄冰。

三、绩效管理培训心得体会

在日常工作中一直认为绩效管理就是我们平时所做的绩效考核，认为绩效管理就是为了发奖金或惩罚，其实这是个误区，也是我们平时头脑中的错误概念，绩效管理也会把它看成是人力资源部的事情，其实是一个全员参与所建立起来的一个体系。

建立绩效管理体系所要我们所有员工共同努力才有可能实现，指标不能过于多，2—3个，关键性指标要少，要灵活，要能控制。而我们公司现有存在的问题是绩效管理当成了绩效考核，到了月底给各部门考评打分，缺少中间控制过程。

绩效心得体会篇二

我理解中的中层管理者，是一类不能脱离实际岗位工作的群体。即在这类职务上，不但要负责好自己手头上繁重的工作，让领导满意(自己绩效)，同时还要带领部门其它部属共同顺利完成其部门岗位工作(团队绩效)，以共同达到部门及公司目标。

作为实际的操盘者，深知中层管理者的苦衷。职责要求我们首先要承受各方面的压力，带头协调各个部门矛盾及承担相应的责任，同时对待部属时，为起到公司与员工沟通的桥梁作用，不仅要让其工作表现佳，而且还要做好安抚员工思想工作，调动其积极性，让其心理感受归属及公平。但在平常的工作中，我已感觉非常的努力，但还是没有能达到自己希望的目标，公司各项制度与部属理解之间的矛盾、公司待遇与工作量之间的矛盾尤为突出，对此我时常感觉到无能无力。

其实在此培训之间，可以说我一直在找一个支点，一个让我缓解管理上困惑的好方法来改善现状，公司在4月7、8号两天开展的绩效考核培训，结果是另我满意欣喜的。

通过此次培训，以前所感受到的疑惑与无能为力都找到了源头，也学习到了解决及改善的方法。以前培训过我的段正文老师在课上曾说过“部属的素质低不是你的责任，但是不能提升部属的素质，却是你的责任”。如何让部属感觉到发展，如何提升部属的素质，绝对是部门主管们要做的事情。

员工进入公司，希望得到一份自己有能力能做好的、待遇达到自己要求、有发展空间的岗位。而随着部属的能力的提高，其待遇及发展空间要求也不断的提升。如不及时调整，必然会影响工作的效率及情绪。员工能力的提升如何来判断，对于没有指标的部门，只有凭主管感觉、其它人员反馈或事情完成的情况来断定，而没有书面的、有力的证明来加以说明，这往往是不能另人信服的。通过培训，我知道“书面而有力的证明武器”就是绩效考核。

俗话说，没有规矩，不成方圆。在公司各项制度合理健全的前提下，如何让员工管理将被动管理转化为主动管理，拉动员工的能力，关键是公司明确的绩效考核制度，在员工参与的情况下去共同设定一个期望达到的、可量化可考核的、具有一定挑战性的`全面的目标。如销售台量、收款率、出错率等等。这将是激发员工的动力，是对员工能力的肯定与认可的有力依据。

针对本部门的实际情况，我会在公司的要求下首先与部属们制定合理的、有效的、可执行的考核指标，当然前提是与公司总目标保持一致。其次以指标为依据进行绩效管理，在管理中会参照“球体上斜坡原理”，对“球”即部属，施以定力即控制机制，以制度及指标进行约束；推力即合理的激励机制，加大对部属的关注；拉力即牵制机制，给予部属发展空间、争取更多的利益、给予更多的支持及资源等等。以期使部属的业绩、工作能力、态度表现及各方面提高，也就是我们这次培训真正的目标：绩效的提高。

部属的绩效提高了，我作为管理者，当然也不能落后，通过

必要的学习补充之外，还要去掌握一定的领导技巧与方法，在与部属绩效面谈时才能取得更好的成果。

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绩效考核培训心得体会。

绩效心得体会篇三

(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20.48亿元。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。

二、存在的问题

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。

三、计划和建议

(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，如明确提出若绩效评价结果不合格的，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。

绩效心得体会篇四

绩效核算是公司管理中的一个重要环节之一，它可以帮助企业去了解员工的表现以及公司整体的运作状况，从而能够制定出合适的管理措施和政策，以保持企业的发展 and 壮大。作为公司员工的我们，更是需要明确绩效核算的相关知识和技巧，来更好地激发工作热情和创造力。在这篇文章中，我将分享一些自己对绩效核算的心得体会。

【正文一：了解绩效核算的意义】

首先，了解绩效核算的意义是非常重要的。对于一个公司来说，绩效核算可以帮助企业掌握员工的表现、确定绩效目标、加强员工管理、提高员工的工作效率和有效性，同时对于员工来说，绩效核算可以帮助我们更好地管理自己的工作 and 表现，调整工作方式以提高产能和效率，以便在加薪和晋升方面享受更好的机会。

【正文二：合适的绩效目标】

其次，设立合适的绩效目标是至关重要的。绩效核算的目的就是为了推动员工的进步和成长，所以一个好的绩效目标应该是明确、具体、可测量的，同时也应该是可达成的、富有挑战性的并与公司的目标相对应。如果绩效目标过于苛刻，员工可能会因为难以完成而失去工作激情，反而对工作表现不利；相反，太低的目标又可能会降低员工的工作动力和积极性。

【正文三：及时反馈】

第三，及时反馈是绩效核算的关键。尽管绩效核算是一个年度或季度的过程，但实际上，反馈是一个持续的过程，需要时刻跟进。给员工及时的反馈，不仅能够让员工了解自己的工作表现，同时也能够让员工和企业一起探讨如何提升工作效率和工作质量。及时的反馈能够让员工感受到企业对自己的重视和支持，进而激励员工更加努力地工作。

【正文四：建立公正的评估标准】

第四，建立公正的评估标准是非常关键的。这涉及到评估的公正性和透明度。绩效评估要客观公正，不能受到个人喜好、主观偏见、政治关系的影响。评估标准应该是明确的，针对员工工作的各个方面进行评估，例如工作质量、工作量、工作效率、工作态度、团队合作等。对于每一个员工，都要建立一个独立的评估标准，以便能够更加全面地了解工作表现和开展激励和奖惩。

【结论】

总之，绩效核算是一个非常重要的管理环节，它可以帮助企业和员工更好地了解自己的工作表现和目标，调整工作方式和提高工作效率。我们应该始终保持关注和了解绩效核算的相关知识和技巧，以便更好地应对工作中遇到的问题和挑战。只有有目标、有规划、有激励，才能更好地进行绩效核算，促进企业的发展和壮大。

绩效心得体会篇五

现在，随着企业之间的竞争越来越激烈，不论是小企业还是大企业都十分重视绩效评估。绩效评估已经成为了企业内部管理的重要环节，也成为了员工升迁的前提条件和获得奖金的方式。在绩效评估中，一个明确的评估标准非常关键，因

为只有绩效清晰，才能让企业优胜劣汰，也能够让员工尽可能地发挥出自己的价值，所以本文将从自己的实际工作经验出发，分享一下我对于绩效清晰的感悟和体会。

第二段：如何制定绩效评估标准

在制定绩效评估标准时，最重要的要清晰明了、具体可量化，这样才能让员工们在工作时心中有数，也才能够有目标地去完成工作。同时，传达标准时也要尽可能地让员工们理解，让他们明白这些标准与他们的实际工作密切相关。如何制定这些标准呢？其实，最好的方式是根据公司实际情况来制定员工的绩效评估标准，这样才能够让评估标准与公司的战略、业务计划相吻合，更加符合实际情况。

第三段：如何评估员工绩效

绩效评估的方法也是一项非常重要的工作，评估前最好通知员工，让他们明确评估的时间和流程，同时可以让员工了解到自己所在部门的评估规则和评估标准，从而更好地准备评估。在评估过程中，不能直接给出评定结果，而应该采用多种方式和多种手段，比如通过定期面谈、绩效记录、工作报告等方式，及时地反馈员工的工作表现。

第四段：绩效清晰的好处

一个清晰的绩效评估标准不仅有助于员工明确自己的工作目标，也能鼓励员工尽力做好其工作。同时，评估标准还可以让员工发现自己的短处和不足之处，从而找出进一步提升自己的方法和途径。此外，如果公司在不断做出改进、提高绩效时，员工的努力也会受到适当的回报和认可，从而更加积极地参与到公司的发展中。

第五段：结论

总之，在现代企业管理中，清晰明了的绩效评估标准有着非常重要的意义。对于员工而言，一个清晰的评估标准能够让他们更好地了解公司的要求，明确自己的职责和任务，从而更好地实现自己的目标和价值。对于公司而言，利用绩效清晰的优点，能够淘汰低效率、低生产率、低绩效的员工，招聘高素质，高效率，优质的员工，实现经营目标，最终实现公司的长远发展目标。