绩效考核管理心得 管理绩效第章心得体会（优质19篇）

学习心得是对自己学习成果的一种总结，可以让我们更好地认识自己的进步和不足之处。接下来，让我们一起来看看一些优秀的实习心得范文，或许能给你些许灵感。

绩效考核管理心得篇一

《管理绩效》这本书第一章主要讲述了什么是管理绩效、为何要进行管理绩效和如何正确进行管理绩效的思考和设计。通过学习这一章节，我对管理绩效有了更深刻的理解，也意识到在组织中，管理绩效对于保持组织的竞争力和生存发展是至关重要的。

第二段：什么是管理绩效

首先，什么是管理绩效？管理绩效是指对组织活动和人员表现进行规范化、系统化和科学化的评价过程。管理绩效是用来衡量员工与组织的目标之间的关系，确定个人绩效与组织绩效之间的联系，为提升个人和组织的绩效提供参考和指导。

第三段：为何要进行管理绩效

其次，为何要进行管理绩效？管理绩效能够帮助组织对员工的工作表现进行评价，确定员工的职业发展方向、加薪晋升、奖惩措施等。通过管理绩效，能够促进员工、团队和组织对目标的认识，提高员工工作积极性和工作效率，优化组织绩效，提高组织竞争力。

第四段：如何正确进行管理绩效的思考和设计

那么，如何正确进行管理绩效的思考和设计呢？在进行管理

绩效之前，需要明确组织目标和员工的职责和任务。然后需要对员工的工作表现进行量化、可视化、科学化的评定，同时针对可能遇到的问题或挑战进行考虑和预测。通过制定绩效目标、确定绩效指标、设计绩效考核、判断绩效等环节，来确保管理绩效的全面性和有效性。

第五段：结论

管理绩效是组织管理中不可或缺的一部分，它对于组织的发展和成果的提高都有着至关重要的作用。通过对管理绩效的理解，不仅让我们更好地认识企业、了解企业运作的重要性，更有助于我们在工作中找到自己的位置和发展方向。我相信，只有坚持不断地提升管理绩效，才能够帮助我们不断前进，更好地成长。

绩效考核管理心得篇二

说句心里话，我觉得刚开始的时候，我自己感觉对这个（绩效项目）是不太喜欢的，我一天忙得很但有的很闲。我的心里很不平衡。通过我局今天学习北京奕和胜公司的绩效管理到了现在，我才感觉到绩效管理要重视职工的自我主动性。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：在专管员管户上，管户多扣分多、不管户的扣不着，工作干得越多扣的月多。考核的职能科室扣不到分，建立完善的绩效考核制度，又如何做到真正意义上的公正、公平，是我们希望的。

过程一定要公正、合理。公开很重要，不能够黑箱作业。把每个职工的优点、缺点很明确地告诉他，到年底，要做考评，职工自己先打自己的考评这样出来的结果，是应该比较公正、合理的。另外，职工一定要让他干他喜欢的工作他能干多少？一定要和职工谈，他对他的结果要负完全的责任。做了这些

事情后，到时候你做不出来，你不能怪你的领导，你要负责任的。我们直接跟他年底奖金及每月的工资考核奖挂钩。，把职工个人的生涯目标跟绩效结合在一起。后一点，一定要简单易用。

绩效考核管理心得篇三

8.10-11日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);是否有相关性;是否有时间性;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。

绩效考核管理心得篇四

管理绩效是企业经营管理中的一个重要概念，其评估企业内

部各项管理决策是否有效和可持续的能力，不断推进企业的发展。通过学习管理绩效，我对于企业管理决策的制定、实施以及绩效分析评估有了更深入的了解，本文将围绕学习管理绩效的体会与感悟进行探讨。

第二段：管理绩效的概念与评价指标

管理绩效通常被定义为管理决策的执行成果与目标之间的差距，实现良好的管理绩效需要合理的绩效评价指标。绩效评价指标要简洁明了，包括财务、市场、客户、流程、学习发展等方面，反映企业内部管理决策的各个方面，并且要有可比性和可量化性。因此，企业管理者需要制定合理的绩效评价指标，对企业发展的各个阶段进行指导，及时发现并解决问题。

第三段：管理绩效分析与提升

企业管理者需要依据绩效评价指标对企业的管理绩效进行分析，找到问题所在，寻求解决方案，提升管理绩效。提升管理绩效通常包括以下几个步骤：优化组织架构，确定目标指标，制定对策，实施执行并监控。这一过程中，企业管理者需要与各层次员工进行沟通交流，确保各项管理决策的落实和执行。

第四段：适应不同行业的管理绩效

不同行业的企业对于管理绩效的要求不尽相同，因此需要制定适应不同行业的标准与指标。例如，在制造业中，对于生产效率和质量控制的要求会更加严格；在服务业中，对于顾客满意度和服务水平的检查会更加精细。灵活适应各行各业的绩效管理标准和指标，是企业向成功的重要一步。

第五段：结语

通过学习管理绩效，我对于企业管理决策的制定、实施与绩效分析评估等方面有了更清晰的认识，真正看到了绩效管理的价值和实际效果。不断提升管理绩效，可以不仅提高企业内部各项业务的执行效率和绩效，还能够推动企业向更高质量、更可持续的企业文化迈进，最终实现企业的长远发展。

绩效考核管理心得篇五

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。

绩效考核管理心得篇六

企业要想在浩瀚的商海立足，寻找到企业发展生存的空间，最重要的一点是谋求客户的认可与信任。具有垄断特性的电力企业也不例外。在这种情况下，绩效考核制度应运而生。所谓员工的工作绩效，是指他们那些经过考评的工作行为、表现及其结果。对组织而言，绩效就是任务在数量、质量及效率等方面完成的情况;对员工个人来说，则是上级和同事对

自己工作状况的评价。企业通过对其员工工作绩效的考评，获得反馈信息，便可据此制定相应的人事决策与措施，调整和改进其技能。影响工作绩效的因素主要有四种，即员工的激励、技能、环境与机会。

因此让绩效考核思想深入员工心中，消除和澄清对绩效考核的错误及模糊认识。实事求是地发现员工工作的长处、短处，有所改进、提高。绩效考核是以尊重员工的价值创造为主旨，它虽是按行政职能结构形成的一种纵向延伸的考核体系，但它也应是一种双向的交互过程，这一过程包含了考核者与被考核者的工作沟通。我认为绩效考核的意义：(1、为职员的升职、晋级提供参考依据;2、在绩效考核的互动沟通过程中发现问题，让员工了解自身的优势与待改进的方向;3、使公司领导了解公司人力资源现状，使今后的工作做到有的放矢。)

因此，通过对员工工作绩效的评价，并保持对员工的有效回馈，企业就能激发起每位员工的工作热情和创新精神，推动员工的能力发展与潜能开发，形成一支高效率的工作团队全面共享企业的创新工作机制的信息含金量，并积极协助所需技能与知识;以实践是检验工作的真理为标准，具体反映每个人的智慧与才能，挑选人才的主要依据不是经验或智力，而是能适合此工作的天赋;以表扬为主，不断找出员工美的一面，并将其成果进行有价值的赞美与表扬;真心诚意帮助员工逐步走向成功，不惧怕他们超越自己。并及时帮助纠正成长中的失误与不足，让他们健康的成长与成功;尽心尽力让每个人充分发挥"与生俱来的天赋"和后天学习得到的业务技能，诚心帮助取长补短，让他们有尝试新知的机会;认真倾听员工在成长中的心声和意见，正确对待企业的使命、愿景或核心价值，使企业与员工都能主动找出共同价值的联系点;树立正确的人生价值观，让每个人在工作中都能以顾客追求满意为最高境界的追求点，致力于达到新的起点，使工作有新的起色;而绩效考核的真正目的是提高员工的主动性，帮助企业创造更多价值，充分挖掘员工的潜在能量。保持员工忠诚度最重要的

因素是企业领导的能力、管理效率、清晰高效的沟通，充分让广大员工在自己的工作岗位施展才华。使员工们不仅喜欢自己的职业，而且愿意为之奋斗，确保有助于实现员工的自我价值、吸引和激励人才的目标，必须始终坚持灌输公司的"整体薪酬"理念。让他们在考核机制的约束下，都能主动发挥自己的潜能，并积极做好每项工作，使广大客户在受益中增强满意度。也只有这样，才能确保企业对员工绩效考核的严肃性，推动公司整体经济利益的提升。

绩效考核管理心得篇七

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和员工的个人发展。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和员工的需求。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。

绩效考核管理心得篇八

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。

绩效考核管理心得篇九

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（关健绩效指标）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，仅能凭自已的揣测而行，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（关健绩效指标）。

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。

绩效考核管理心得篇十

绩效管理系统分为七大关键环节：绩效管理理念与共识、绩效机制与制度设计、绩效计划与绩效合约、绩效辅导与培养下属、绩效评价方法与实施、绩效沟通与反馈面谈、绩效结果与开发应用。绩效管理过程通常是一个pdca的循环过程，其中□p(绩效计划);d(绩效实施);c(绩效评估与反馈);a(绩效结果应用)。它是任职者与上级之间的沟通过程;是昂奋对目标有共同、清晰认识的过程;是双方合作、达成协议保证的过

程;是对目标实施过程监控、对业绩进行持续改进与发展的过程影响绩效管理效能提升的因素主要来自三方面，即组织、领导和员工。实行绩效管理首先需要组织制定一个有效可行的绩效管理及考核体系，制定一系列的措施提升绩效管理效能，譬如绩效的改进、员工及各部门的行为激励、人事的调整、工资的发放以及员工培训。领导的作用是帮助以及和下属建立职业工作关系，阐述对下属的期望，了解下属对其职责、目标、任务的看法，取得下属对企业发展及领导的看法和建议等等。员工的作用是首先明确自己的职责和目标，以工作业绩得到领导的认可和工资及奖励，通过绩效考核体系提升自己的工作技能和在公司内的地位等等。实行绩效管理所产生的作用是使组织的效益成倍增长，成本不断降低，公司的业绩增加，公司员工的工作效率大大提高，员工及各部门的工作标准化、程序化，给员工一个公平竞争、责任明确、工作起来踏实的工作环境。

绩效管理的流程是这样的：1、绩效标准;2、绩效监控;3、绩效考核;4、绩效反馈;5、绩效改进。绩效管理是一个系统的管理流程，必须全面布局，统筹分工，责任明确，有条不紊的开展工作。对绩效客理制订方面，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);是否有相关性;是否有时间性;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个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，在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。

在绩效管理模型中，激励效应起着非常重要的作用，激励效应取决于目标效价和期望值的乘积。目标效价指的是目标达成所获得的奖励对个体的激励程度或者目标未达成对个体的

惩罚程度;期望值指的是个体达成目标的可能性与组织承诺兑现奖励或惩罚的可能性，只有这两个方面可能性都非常大，期望值才足够高。员工激励是一个以人为本的工作理念，对员工在日常工作中进行激励，能够充分发挥个人的工作能力，有效提高个人素质，造就良性的工作环境，以期能够更好的做好各项工作，推进项目进展，使企业目标向更高层次迈进。对员工激励，方式有目标激励、绩效考核、薪酬激励、奖罚激励、榜样激励、感情激励等。总之，绩效管理是一个系统的肌体，需要全员参与，通过绩效管理和有效地员工激励将员工工作活动与企业组织战略目标联系在一起并通过提高员工绩效来提高企业组织整体绩效，使企业战略目标得以实现。

绩效考核管理心得篇十一

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，对每项行为本领由低到高分为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。

绩效考核管理心得篇十二

绩效管理是医院管理中至关重要的一环，有效的绩效管理可以提高医院的工作效率和服务质量。本文将从目标设定、绩效评估、激励机制、完善纪律以及持续改进五个方面探讨绩效管理在医院管理中的心得体会。

首先是目标设定。绩效管理的第一步就是设定明确的目标。医院不同部门和岗位的目标应该与整体战略和发展规划相一致，每个员工都应该知道自己的工作目标是什么，并且清楚如何去实现这些目标。目标设定要具体、可衡量、有挑战性和可追踪，只有这样，员工才能全力以赴地去完成任务。

其次是绩效评估。绩效评估是对员工在一定时期内工作表现的评估，包括工作质量、工作效率、团队协作等方面。评估要公正客观，应该基于事实和数据进行，避免主观臆断和人为干预。评估结果要及时反馈给员工，以便他们了解自己的优势和改进的方向。评估结果还需要与奖惩机制相结合，帮助员工认识到个人表现与个人收益之间的关系，激发他们的积极性和创造力。

第三是激励机制。激励是绩效管理中的重要环节，激励机制不仅仅是奖金和晋升，还包括各种形式的认可和荣誉。医院可以设立各种奖项，如优秀员工奖、先进个人奖等，以激发员工的竞争意识和主动性。此外，医院还可以举办团队建设活动，加强内部交流与合作，促进员工之间的交流与学习。激励机制要制定明确的规则和标准，确保公平和公正。

第四是完善纪律。绩效管理需要建立一套规范和纪律，以确保员工按照规定的流程和标准进行工作。医院可以制定绩效管理章程和工作制度，规范员工的行为和工作方式。同时，要加强对员工的培训和教育，提高他们的绩效水平和专业素质。通过完善纪律，可以保证医院各项工作的顺利进行，提高整体工作效率。

最后是持续改进。医院的绩效管理需要不断进行改进和调整，适应外部环境和内部需求的变化。医院应该定期评估绩效管理的效果，发现问题和薄弱环节，并及时采取相应的改进措施。此外，医院还可以引入先进的绩效管理理念和方法，与同行医院进行交流和借鉴，不断提高绩效管理的水平和效果。

绩效管理在医院管理中起到至关重要的作用，可以提高医院整体的绩效和竞争力。通过设定明确的目标、公正客观的评估、有效的激励机制、完善的纪律和持续改进，医院可以实现人才的有效利用和发展，提高服务质量和满意度，推动医院的可持续发展。

绩效考核管理心得篇十三

第一段：引言

绩效管理是一种有效提升组织绩效的管理方式，对于医院来说，绩效管理尤为重要。在医院的工作中，医生和护士等医务人员的表现直接影响着患者的生命安全和医疗质量。本文将探讨在医院中进行绩效管理的心得体会。

第二段：设定明确的目标

在进行绩效管理之前，医院应该设定明确的目标。医院的目标可能是提高患者满意度，减少手术风险，提高医疗质量等。这些目标需要具体而切实可行，可以通过制定指标和量化目标来实现。例如，设定患者满意度调查结果在一定范围内的目标，同时设定手术并发症率在一定百分比以下的目标。明确的目标可以帮助医院的各个部门和员工有明确的方向，知道自己的工作和绩效评估标准。

第三段：制定评估方法

医院需要制定合适的评估方法，以便对员工的绩效进行全面的评估。医院可以采用多种方法，如医生和护士的随机抽样检查，患者满意度调查，手术并发症率统计等。这些评估方法需要客观、公正，并且能够全面反映员工的工作表现和绩效水平。评估方法的制定需要医院管理者和医务人员共同参与，确保评估方法能够反映工作的实际情况和特点。

第四段：建立有效的反馈机制

评估绩效后，医院需要建立一个有效的反馈机制，将评估结果及时反馈给相关员工。通过及时反馈，员工可以了解自己的工作表现和绩效评估结果，并做出针对性的改进。医院可以组织定期的绩效评估会议，将评估结果公示给全体员工，并与员工进行面对面的交流。除此之外，医院还可以通过奖励机制，激励员工积极改进工作，提高绩效。反馈机制的建立可以增加员工的动力和归属感，提高工作的效率和质量。

第五段：持续改进和优化

绩效管理并不是一次性的工作，而是一个持续不断的过程。医院应该不断改进和优化绩效管理制度，以适应不断变化的环境和需求。医院可以通过对绩效管理制度的定期评估和调

整，改进制度的不足之处，提高绩效管理的效果。同时，医院应该关注员工的培训和发展，提供良好的发展平台，使员工不断提升自己的专业水平和业务能力，进一步优化医院的绩效管理。持续改进和优化绩效管理将有助于医院提高工作效率和质量，实现良性循环。

结尾：

绩效管理是医院管理的重要环节，合理的绩效管理能够提高医院的工作效率和质量。通过设定明确的目标，制定合适的评估方法，建立有效的反馈机制，以及持续改进和优化，医院可以实现绩效管理的最佳效果。绩效管理是一项综合性的工作，需要医院管理者和医务人员共同努力，才能取得良好的效果。只有不断探索和实践，医院的绩效管理才能不断进步，为患者提供更优质的医疗服务。

绩效考核管理心得篇十四

绩效管理是医院管理中的重要环节，通过对医院中各个层级职工和团队的绩效评估和激励，可以有效提高医院整体业绩和工作效率。在长期参与和实践中，我对于绩效管理积累了一些心得体会。

首先，绩效管理需要明确目标和标准。医院作为一个组织，需要明确自己的使命和愿景，以此为基础确定相应的绩效目标，并且制定出一套科学可行的评价标准。对于医生而言，可以根据每位医生的临床技术、学术研究、患者满意度等指标进行评价；对于护士而言，可以评估其护理技能、团队协作能力等方面；对于管理人员而言，可以考核其管理水平、决策能力等。只有准确明确目标和标准，才能为绩效管理提供明确的方向和判断依据。

其次，绩效管理需要全员参与。绩效管理不仅仅是管理层的责任，而是需要全体员工共同参与和付出努力的过程。每个

员工都应该意识到自己的工作对于医院整体绩效的重要性，并且愿意为此付出努力。管理层应该加强对员工的沟通和培训，让员工明确自己的职责和工作目标，并提供相应的支持和激励。只有实现全员参与，才能形成强大的绩效管理合力。

第三，绩效管理需要注重个体差异和特长。每个人的个性、能力和潜力都是不同的，对于绩效管理来说，并不是对每个人都要求完全一致。相反，应该根据不同的人才特点和岗位需求，制定个性化的绩效目标和激励措施。一方面，要注重发挥每个人的特长和优势，激发他们的工作热情和创造力；另一方面，要提供相关的培训和发展机会，为员工的职业生涯提供良好发展空间。只有充分发挥每个人的潜力，才能实现绩效的最大化。

第四，绩效管理需要定期评估和反馈。绩效管理是一个持续改进和优化的过程，需要通过定期的评估和反馈，及时发现和纠正问题。管理层应该建立科学的评估体系，采用多种评估方法和工具，包括个人评估、同事评估、自我评估等，全面准确地了解员工的工作表现和发展状况。同时，管理层还应该提供及时有效的反馈，鼓励优秀的绩效，指导改进不足之处。只有及时评估和反馈，才能不断提高绩效管理的效果。

最后，绩效管理需要激励和奖励机制。激励是推动员工积极工作的重要手段，也是绩效管理的核心内容之一。医院应该根据绩效评估的结果，制定相应的奖励机制，包括薪酬激励、晋升机会、荣誉奖励等。激励机制要与绩效目标相匹配，既要激发员工的工作热情和动力，又要保持公平公正。只有通过合理的激励和奖励机制，才能持续提高员工的工作积极性和创造力，实现医院绩效的长期稳定增长。

绩效管理是一项持续而复杂的工作，需要管理层和全员员工的共同努力。通过明确目标和标准、全员参与、注重个体差异和特长、定期评估和反馈、激励和奖励机制等措施，可以有效推动医院绩效管理的实施和发展。作为一名医生，我将

始终坚持绩效管理的原则和方法，为医院的发展和患者的健康尽力贡献自己的力量。

绩效考核管理心得篇十五

8月19日下午2点，由山西建筑（集团）总公司在梅苑山庄举办了第三期管理人员（人力资源）培训的学习。

这次我有幸参加了这次学习，学习中会更加对人力资源中要绩效管理、社会劳动关系、工程管理、安全质量等方面的相关知识有了进一步的了解。

首先由集团公司总公司副经理史春华做动员讲话，对企业人才的导入、规划人才、战略部局开发人才、讲究艺术征调人才、合理定位发挥人才，在人员挑选要适应企业的文化，企业的发展等五方面做了详细的讲解。

通过绩效管理这门课程的学习可以看到很多绩效管理的知识。知道了什么是绩效管理，绩效管理是通过把每一个员工或者管理者的工作终极目标与集团整体使命联系在一起，来经销强化一个公司或组织的整体经营目标，在这门课程的学习之中，了解到绩效管理系统对企业信息系统带来的竞争优势，也慢慢了解到绩效管理的概念组成作用包涵及其系统的构成，它包括制定绩效制定、绩效计划、目标设定、绩效的沟通、绩效的考核、绩效的作用。

我认为沟通是最重要的，这个是一切管理者所不可缺的重要手段。管理者和员工共同工作以分享有关信息的处理过程，就是持续逐渐的沟通，缺更何况沟通一定会出现很多问题，很多予盾，要想实现有效管理模式的绩效管理企业，必须从绩效计划、绩效实施、绩效考核到相关材料绩效书面材料这些过程中，制定向需要管理者和员工实施双向沟通，绩效管理系统的每一个环节，都离不开沟通，不仅是在绩效管理中会，我们有时候的生活和学习每时每刻生存环境都离不开沟

通二字。

我们知道常用的绩效管理工具有目标管理□kip行政管理和平衡积分卡。其中我对既定目标管理的方法印象最数学方法深刻，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，这样可以地知道自己的行进速度和与目标相距的距离时，动机就会得到仍然维持和加强，人们就会责任意识地克服困难，从而努力达到目标。

通过人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为人才队伍个人而言为了成为企业发展的人才，对于现在的我而言要这两项加强在各项技能上为的学习，提升自己的专业能力，没有好的个人能力和过硬的技术水平就没有好的发展，或许或许企业的一扇大门都进不了，专业技能，重要环节专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理根本就是对于现在的我而言与其说是去管别人，不如是对自己的发展规划管理，对自己预计未来的.期望。通过这次为期三天的增长了我的知识，也开阔了远见，在今后的工作中不管工作多累都要学，积极创新，大胆工作，才能更多的能否为我们的企业添砖加瓦，尽自己的一份清贫之力。

特别是对考评客理制订方面，老师用了大量的安例成功进行说明，通过smart原则，对于绩效制订的具体具体函件事项；是否具有可衡量性，比如在数量、时间、质量、成本等现阶段的制订；是否具有可行性（挑战性）；是否有相关性；是否有时间性；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缔结达成一致，比如对于绩效告之面谈的技术方面，就讲述了，作为管理者如何向员工做好绩效的面谈工作。关键是在绩效管理体来中，通过对员工个人项目管理绩效的管理，展示员工对本职工作的认识，对不足之处需要进行改进，找出车间优秀人员，以此为榜样，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，改变了以前对激励机制管理认识，项目管理不中为了考核而做，不是为了考核员工而作；而是企业为了产业发展，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。

绩效考核管理心得篇十六

最近，领导要求俺草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。

绩效考核管理心得篇十七

绩效管理是一种在企业中评估、提高和奖励员工工作表现的管理方法，其起源可以追溯到20世纪初的科学管理运动。随着时间的推移，绩效管理逐渐从注重生产效率转变为关注员工发展和个人价值的管理方法。在这个发展过程中，绩效管理的目标也发生了变化，从仅仅关注工作结果转变为重视过程和员工能力的全方位绩效评估。

第二段：绩效管理的方法和工具

随着绩效管理理念的发展，相关的方法和工具也不断涌现。最早的绩效管理方法是基于工作结果的评估，例如比较方法和分布方法。这些方法主要关注员工的工作绩效，通过与同事或团队成员相比较来评估员工的表现。而后，随着对员工绩效评价标准的逐步深入，绩效管理引入了360度评估，即由

员工自评、上级评估、同事评估和下属评估等多个维度来全方位评估员工的绩效。

第三段：绩效管理的存在的问题和挑战

尽管绩效管理在提高企业绩效和员工发展方面具有积极作用，但也面临着一些问题和挑战。首先，绩效管理往往过于依赖量化指标，忽视了员工的主观体验和非量化数据的重要性。同时，评估标准的设定和评估过程的公平性也成为了一个亟待解决的问题。此外，绩效管理的强调结果导向往往加剧了员工间的竞争，导致团队协作变得困难，甚至产生内耗。

第四段：绩效管理的优化方向和趋势

为了解决绩效管理所面临的问题，越来越多的企业开始寻求优化方法和趋势。其中之一是强调绩效管理的全过程，不仅注重员工的工作结果，还关注员工在工作过程中所表现出的能力和发展潜力。此外，一些企业开始采用更加灵活的绩效评估方法，如OKR（目标与关键结果）和持续反馈，以更好地适应快速变化的市场环境和工作需求。另外，注重培养和引导员工的绩效管理方法也受到了越来越多企业的关注，通过提供培训和发展机会，帮助员工提升能力和实现个人发展目标。

第五段：我对绩效管理的体会和建议

在我看来，绩效管理是一个相对复杂的管理体系，它不仅仅是简单的对员工进行定量评价，更重要的是能够激励员工、促进行为改变和支持员工实现个人价值。在实践绩效管理时，我们应该注重平衡绩效管理的各个维度，不仅关注员工的工作结果，还要考虑员工发展的长期目标。此外，评估标准的设定和评价过程的公正性也非常重要，我们应该借鉴先进的经验和方法，确保评估的公平公正。最后，绩效管理是一个持续改进的过程，我们需要不断总结经验，借鉴他人的成功

经验，并灵活调整方法与工具，以实现企业和员工的共同发展目标。

绩效管理在不断变化的社会和经济环境中始终扮演着重要的角色。通过了解绩效管理的发展历程和面临的问题和挑战，我们可以更好地应对并优化绩效管理系统，实现企业和员工双赢。

绩效考核管理心得篇十八

绩效管理已经成为现代组织管理的重要内容。作为普通员工，我受到了绩效管理理念的培训，获得了一些新的认知和体会。以下是我的一些心得体会。

第一段：培训前的误解

在接受绩效管理理念培训之前，我一直认为绩效考核就是老板找碴子。我认为它不公正，约束性强，只会压抑员工的积极性，反而影响了工作效率。在面对日益残酷的竞争时，这种从容不迫的工作方式象羊走进狼群。

第二段：培训中的启示

然而，在培训过程中，我渐渐感受到绩效管理的合理性。首先，它使工作目标更加清晰，任务责任更加明确。其次，它不仅是老板考核员工表现的过程，而是员工与老板之间的沟通和交流的渠道。最后，它鼓励员工不断进步，提高自己的综合素质和能力，而且能够提升企业的综合竞争力。

第三段：培训后的感悟

培训后，我意识到绩效管理并不是放大了员工的劣势。正确的绩效管理应该促进企业和员工双赢的局面。同时，我也意识到，绩效管理要想真正发挥它的作用，必须有明确的目标、

科学的评估和周到的考虑，这需要公司和员工共同努力。

第四段：实践中的磨合

理论很好，但是实践中，我们还需要摸索清晰的绩效管理工作流程。对于员工来说，我认为要不断学习、推崇创新，自我分析、自我反省，同时要充分吸收上级和公司的建设性意见；对于公司来说，我认为需要建立公正、透明、可量化的绩效考核标准，有效地管理绩效评估过程，准确地解读员工的表现，及时、公平地进行评价汇总和奖惩。

第五段：结语

绩效管理是企业管理中的一种制度、一种方法，也是对员工潜力和正面面貌的发掘。只要在实践中逐步摸索，站在公司的角度积极融入，先认真自我落实，后然后规范实施，就能实现企业和员工共赢的良好局面。每个人都应该珍惜这次机会，不断地在未来的工作中，探索更加恰当，科学和可执行的绩效管理方法。

绩效考核管理心得篇十九

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为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。