

最新绩效实训心得体会 绩效管理心得体会 (大全5篇)

心得体会是我们对自己、他人、人生和世界的思考和感悟。那么心得体会怎么写才恰当呢？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

绩效实训心得体会篇一

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。

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。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。

做绩效管理其实我们把它想复杂了，其实只是一个工作量的问题，不是难度的问题。平时只因为缺少太多的沟通了，建立绩效管理体系是需要互动参与的，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。

总结此次培训，概括为以下几点体会：

1、创建“追求卓越”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。才能形成普遍信任与有效的执行，并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，核心就是目标明确，执行的主体应是所有的部门主管及员工，而不仅仅是hr（人力资源）部门，绩效目标的设定与执行应是所有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）指标的设定绝不可以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，这样才能避免部门走向矛盾对立的误区。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。避免了互相之间的相互扯皮。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、搭建并保持透明与开放的沟通渠道是提升目标管理实现重要方面。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公路，不是只有下达的“排水管道”，只能下达而不能上传。重要的是上传，才能保证下达的有效与准确。如何保证？首先要做要渠道的及时反馈，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醒很重要，很难想像一个员工在公司都没有给其岗位清晰的岗位定义的情况下还能很好工作并做出卓越业绩的事情。如果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，揣测的好坏决定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，并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，而且要以追求卓越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即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、绩效的设定的要透明，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，有清晰的考核kpi（有明确有绩效薪酬计划。形成透明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所有人、财、物的目标进行偏差分析，主要问题及原因分析，提出改进建议。

9、作为部门经理人，发展业务与培养员工（接班人或储备人员）同等重要。只有带动员工的共同发展整体的目标才能更容易实现。

10、运用信息化的手段去更好的、更及时的工作。随着社会的发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明、及时，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，它应是包括财务绩效，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，应该提前对一些可能出现的问题想好对策，避免在绩效考核的过程中走样。

绩效实训心得体会篇二

随着社会的不断进步和竞争的加剧，绩效成为企事业单位中一个重要的衡量标准。而对于个人来说，绩效也是一个对自我评价的重要依据。在工作中，我有幸参与了一项关于绩效的调研项目，通过这次项目，我深刻地体会到了绩效的重要性，并从中获得了一些对个人职业生涯发展的有益启示。

首先，绩效可以提高工作效率。在我们调研的过程中，有一个企业的调研对象给我留下了很深的印象。他是这个企业中的一名高绩效员工，每天从早上九点到晚上七点，几乎没有间断地投入到自己的工作中。他用自己的实际行动告诉我，只有通过不断努力工作，才能保证自己的绩效得到提高。而且，他的高绩效也为他赢得了更多的机会，甚至得到了升职的机会。通过这个案例，我明白了工作时间的合理利用和高效工作的重要性，也明白了绩效与个人发展之间的密切关系。

其次，绩效对于个人职业发展具有指导作用。在调研过程中，我发现即使是同一岗位的员工，绩效的高低也存在很大的差异。在与一位绩效较高的员工交流中，他告诉我他在工作中时刻关注行业动态，不断学习和提升自己的专业技能。这让我深刻认识到，只有不断学习和提升自己，才能更好地适应工作的需求，从而更好地发挥自己的能力和潜力。

此外，绩效也是企业提高整体竞争力的重要手段。一位企业

高管在我们的调研中指出，绩效的评定是企业员工价值的衡量标准，也是企业谋求发展的关键因素。他提到，不论企业处于怎样的发展阶段，都不会放弃对绩效的追求，并不断完善绩效评价体系，以便发现并激励那些有才华和潜力的员工。这让我对企业如何提高整体绩效产生了兴趣，同时也揭示了个人如何为企业创造更大价值的重要方法。

最后，绩效评价对于员工的激励性很大。在我们调研的一个企业中，他们实行了绩效考核制度，并将绩效结果与晋升、薪资增长等福利挂钩。这样的制度激发了员工的积极性和主动性，使他们更加努力地工作，追求更高的绩效。其中一位员工在我们的调研中表示，她意识到只有通过努力工作，才能得到更多的回报，从而更好地实现自己的职业目标。这让我认识到，绩效评价制度对于员工的激励性很大，可以有效地调动员工的积极性和创造力。

综上所述，绩效对于个人和企业都有着重要的意义。它能够提高工作效率，为个人职业发展提供指导，提高企业整体竞争力，同时也具有很大的激励性。对于我个人而言，这次调研让我充分认识到了绩效的重要性，并通过他们的行为和经历得到了一些关于个人职业发展的有益启示。我相信，在今后的工作中，我会更加注重自己的绩效表现，努力提高自己的工作效率，以实现个人职业生涯的更进一步发展。

绩效实训心得体会篇三

本文从网络收集而来，上传到平台为了帮到更多的人，如果您需要使用本文档，请点击[下载按钮](#)下载本文档（有偿下载），另外祝您生活愉快，工作顺利，万事如意！

最近，领导要求我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。

本文从网络收集而来，上传到平台为了帮到更多的人，如果您需要使用本文档，请点击下载按钮下载本文档（有偿下载），另外祝您生活愉快，工作顺利，万事如意！

绩效实训心得体会篇四

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，进行实际平安演练，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原那么，对于绩效制订的明确具体事项；是否具有可衡量性，比方在数量、时间、质量、本钱等方面的制订；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，比方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，对缺乏之处进行改良，找出班组优秀人员，以此为典范，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；而是企业为了开展，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剧烈竞争中得到开展。

绩效实训心得体会篇五

在当今的企业中，公司绩效越来越受到重视，因为它关系到企业的竞争力和发展。而对于一个公司的员工来说，了解和掌握企业的绩效管理，不仅可以帮助他们更好地完成工作，还可以提升自身职业发展。在我所在的公司，我对绩效管理有了更深刻的认识和体会。

第二段：了解绩效管理的重要性

在公司中，绩效评估是对员工目标和绩效的评估，是评估员工完成工作质量的一种方式。每个员工都有自己的绩效考核，能否达成考核目标直接影响到绩效评估和晋升机会。所以，对绩效管理有一定的认识是必须的，通过深入了解公司的绩效管理政策和制度，及时了解公司对员工的评估标准和要求，提高工作效率和质量。

第三段：深入了解绩效管理

我在实际工作中发现，绩效管理不仅是企业对员工的考核，还是激励员工提高绩效的一种方式。而员工的绩效，不仅是体现在完成工作目标方面，还包括对自身职业成长的努力和发展。公司也重视员工的培训和发展，为员工提供多种学习和交流机会，这也是提升员工绩效的另一个途径。同时，通过对绩效管理的了解，可以更好地规划自己的职业成长方向，提高自身绩效的同时也增加了未来职业发展的机会。

第四段：发掘绩效管理的优点

通过绩效管理，可以更加客观公正地评估员工的工作和绩效，

减少了人情关系和主观因素对绩效评价的影响。同时，绩效管理也促进了员工群体的向心力和凝聚力，让员工在完成工作的同时更加认同公司的文化和价值观念。此外，公司还定期发布各种奖励政策，通过激励和鼓励员工的工作表现，提高员工绩效的积极性和参与度。

第五段：总结

对于一个员工来说，掌握和了解企业的绩效管理是至关重要的，可以帮助员工更好地完成工作目标，提高自身绩效的同时也提高了个人职业发展机会。而对于一个公司来说，绩效管理是企业发展的的重要因素之一，可以提升企业的竞争力和核心竞争力。无论是从员工还是企业的角度看，都应该深入理解绩效管理，推动企业不断向前发展。