

2023年绩效培训心得体会总结 绩效管理 心得体会(模板9篇)

心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。心得体会可以帮助我们更好地认识自己，了解自己的优点和不足，从而不断提升自己。接下来我就给大家介绍一下如何才能写好一篇心得体会吧，我们一起来看一看吧。

绩效培训心得体会总结篇一

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！

绩效培训心得体会总结篇二

4、没有明确的绩效考核制度，制度应该成文并下发；

5、一线员工仍持一定的怀疑态度和抵触情绪，还需进行磨合，现在推行绩效考核容易产生不稳定因素。遵化对于工作善于积累、总结经验和不足，并把自己的工作心得拿出来和同事们一起分享。有利于工作的交流和改进，充分体现了发扬开放分享的企业核心文化的精神。我们每一位员工都应学会对工作进行总结和分享，防止闭门造车。只有开放分享才能让全公司共同进退，共同提高！

绩效培训心得体会总结篇三

华为的人力资源管理是今日华为成功走向国际化的秘密武器，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。

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的之道。

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。反观咱国有企业三项制度改革，呼喊了n年，一直不能彻底实行，只在偶尔需要的时候出来亮一下相，无论领导者还是职工，都不会从心底里认可和尊重企业管理制度。让谁离岗、让谁解职、给谁少些奖金，都会有声音冒出来，甚至会闹、无事生非。

干部人事制度改革，本就应该通过市场化竞聘、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。

劳动用工制度改革，现在随着《劳动合同法》及相关配套法规的日益完善，企业用工的形式唯一可以利用的劳务派遣的优势也会逐渐丧失殆尽，作为hr只能运用自己的专业知识去规范劳动关系模块，适当参考部分专家律师等给出的一些建议性意见，确保自己公司在规范的轨道上前行。

薪酬分配还是大有文章可做。原有的所谓档案工资制度早已寿终正寝，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。作为hr六大模块最难做的绩效考核，是现代人力资源管理的重点，也是时下老板们乐于做的，因为老板想要知道自己花得钱值不值。hr身挑两头，一头是领导的要求和目标，一头是员工对考核内容及挂钩办法是否合理的质疑，不容易啊！

绩效培训心得体会总结篇四

我们把公司比做成一个人体。高管层无疑就是首脑，他们的职责是高屋建瓴出思路、定政策；首脑的思路与政策总是要通过我们的手和脚来完成、来实现，那么，一般公司职员就是我们的四肢；正如首脑与四肢需要由躯干来衔接一样，中层就是公司用以衔接高管层与广大公司职员的桥梁和纽带。高绩效的中层是公司的“脊梁”。聆听完章哲教授的高论，掩卷仔细品味，忽然就有了以上这段感悟。

首先，要清楚自己的角色。摆正自己在公司中的位置，用好自己的权利和义务，既不能简单的去充当高管的“传话筒”，照本宣科、上行下达，也不能盲目的去做员工的“民意代表”，了无主见、人云亦云。中层，上对高管层下对一般职员，要想让高管的意图迅速、有效地覆盖到一般员工，一方

面，既要明确“上意”做到不“贪污”精神、不衰减信号，又要善于对“上意”进行再加工，做一个信号“放大器”；另一方面，实践中经过“民意”检验为切实、有效的“上意”才是科学的，高效的中层要善于对实践中的各类信息进行归纳、整理和总结，去粗取精、去伪存真，并及时向高管层提出建议或报告，以便于其不断修正和完善公司决策，形成更加科学的“上意”。

其次，要有明确的工作目标。在具体工作中，目标就是一种追求和努力的方向，一个高绩效的中层，要善于根据公司的经营目标来制定符合公司要求的、切合本部门实际的发展目标，做到长计划、短安排，并且善于总结、勤于反省。以我们的实际工作为例：从上年度开始，行里在大的发展思路之下，实行了无指标考核的管理模式。但无指标考核的管理模式不等于没有发展目标，而是意在通过绩效政策的合理引导，让大家去能动地确定更高的、不设限的发展目标。建立这一考核模式，实际上是向全体中层尤其是向各支行负责人及市行担标部门的中层传递了一个明确的信息：本支行、本部门设定怎样的目标，才能既达到行里的要求又符合本支行、本部门的利益？说白了，行里就是希望通过授权支行及部门自主制定各自的工作目标，来激励和促使大家不遗余力，不断冲击新高度，最终达到按照全行发展思路实现全行经营目标的目的。

再次，要有好的激励政策，以促进实现工作目标。根据全行的发展思路和经营目标来制定本支行、本部门的工作目标是一种态度和愿望，但要“心想事成”还必须制定好的激励政策或者说是“游戏规则”。制定“游戏规则”的过程实际上就是一个分解指标、落实责任的过程。无规矩不成方圆、无规则难分胜负。现在看来，业绩无疑是衡量下属贡献程度最重要的一把尺子，所有政策或规则都要紧紧围绕业绩这个中心来制定，并配套相应的奖罚政策，客观考核、奖优罚劣，才能在支行或部门内部营造你追我赶的良性竞争氛围，促进实现工作目标。否则，不管是规则不公正还是尺度有弹性，

都很难让部属工作起来心服、气顺。

第四，要聚合团队精神、群策群力，切忌“单打独斗”。作为一个高绩效的中层，自身具备较高的操作技能是件好事但这远远不够，更重要的是能够调动部属的工作积极性、激发部属的工作热情，群策群力，而不是好大喜功、“单打独斗”。我个人理解，行里要求工作中“人人头上有指标、人人肩上有压力”，就是提醒我们中层要运用和实践好“众人拾柴火焰高”这个朴素的原理。我想这决不仅仅是一句口号，更应当是每一个中层的管理追求和境界。“我要干”和“要我干”，两种截然不同的态度，带给我们的感受和由此产生的工作效果是大相径庭的——这是我在近两年的监督工作中，从各位监督员身上体会最深的一件事。

最后，要用科学的理念来带队伍、抓管理。但凡会管理的中层都善于在阳光下看人、都善于用自己的人格魅力去影响人。任何人都是一分为二的，评价部属要多看他(她)的长处，少看他(她)的缺点，日常工作中的表扬与鼓励要远比批评与惩罚更有效，用人的准则应当看他(她)是否有利于团队目标的实现，而不是仅凭中层自己的远近亲疏。俗话说：“打铁还须自身硬”，作为一个高绩效的中层应当严于律己、率先垂范，慎用手中的权利才能更好的展现自身的人格魅力，进而在潜移默化中去影响自己的部属；否则的话，在部属眼中，你永远只是一个权力的符号而已。一句话：榜样的力量是无穷的！

“吾尝终日而思矣，不如须臾之所学也”。走出连日来的困惑，让我明白了一个道理：每解决一个问题，每克服自身存在的一点不足，就是你向高绩效中层这个目标迈进了一步。如此看来，做个高绩效的中层也不难！

绩效培训心得体会总结篇五

一、绩效考核是一项系统工程，涉及到公司的发展规划、战

略目标体系及其目标责任体系、指标评价体系、评价标准、评价内容及评价方法等，其核心是促进公司管理水准的提高及综合实力的增强，其实质是使员工个人的能力得以提升，并确保人尽其才，使人力资源的作用发挥到极致。

二、绩效的一个误区与六个共识

一个误区：

1、绩效=扣工资，让员工没有安全感。

六个共识：

1、绩效=以结果为导向的思维模式建立；

2、绩效=员工行为标准的量化；

3、绩效=以过程管控为导向工作习惯养成；

4、绩效=管理改善的窗口；

5、绩效=考罚分明的责任标准；

6、绩效=效率化管理工具，公司战略推导的工具；

1、就公司而言，可以作为公司整体运营管理改善的基础。通过整体绩效管理，可以发现公司运营状况，及时了解发展战略实施过程中存在的问题，并通过修正策略，跟踪行动计划和绩效结果，从而保证发展战略的实现。

2、就个人而言，可以了解员工长期的绩效表现，因为可以针对性的开发培训计划，提高员工绩效能力。并且作为员工职业发展过程中，选拔、轮岗、晋升的参考依据。当然，在绩效管理中，一定要保证对员工绩效过程的跟踪，而不仅仅关注结果，只有全面了解员工绩效过程的表现情况，才能准确

评估员工的发展趋势。

3、管理层面，绩效考核是公司评价员工表现的基础。公司可以根据绩效考核来确定员工的薪资、奖金以及员工的晋升等问题。

4、发展层面，从发展的角度来讲，公司可以通过比较不同年份绩效考核的标准不断改善公司的规章制度，同时及时发现制约公司发展的瓶颈。

总的来说，绩效考核是以促进公司机制建设,实现队伍管理的正规化、标准化、制度化为目标的一种管理方式。在执行绩效管理的过程中，要时时牢记考核的目标，不要为了考核而考核，要确保制度的执行到位，同时应该把绩效考核贯穿到企业的文化当中去，通过文化与制度的双重力量，不断减少“人垢”，不断提升企业团队的战斗力。

绩效培训心得体会总结篇六

通过这学期为期八周的绩效管理这门课程的学习，了解到了很多绩效管理的知识。知道了什么是绩效，什么是绩效管理。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、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。

1 / 8

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。

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。

2 / 8

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。

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，第一层总经理，是一个决策层，第二层中层，就充当一位辅导员角色，要做好细节的东西，第三层是员工，员工只要听话认真做就行。

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。

3 / 8

6、完成目标的方法和措施：各部门都缺少，重中之重

7、目标评估检讨：评估存在于各类流程中，到月底很自然的去评估，不用刻意打分。而在这个过程中各类表单的模板缺少，需要通过沟通共同完成。

8、薪酬激励+荣誉激励

做管理人员做好两件事，第一：运用好手中的笔，指审批签字等事项，该怎样就怎样，第二：团结一切可以团结的力量，每个部门都谁都离不开谁，都要互相协助才能共同完成，人基很重要。

在这个看似简单的绩效管理培训八步中，管理者即是绩效过程中的管理者又是所属员工的培训老师，他的职能与工作性质，强迫绩效管理中的管理者必须要不断提升自身工作能力与掌握大局的管理水平。这个过程即有心装目标的心计，又要有追求精细化操作标准的工作要求，从而才不至于因小失大。少钉了一个马掌，损失的是一个指挥官，损失了指挥官，决定一场战争的失败，一场战争的失败导致了一个国家的灭亡等沉痛教训。

自从在参加了绩效管理培训以来，发现公司的绩效管理工作效果明显提高了。原本以为绩效只是看中目标的一个结果，以为高压下的大家都会听从或自觉服从。慢慢地一些项目的进度缓慢，人与人之间的合作力松散，才发现绩效管理的不仅是一个结果，还有大家也包括我自己。绩效管理明确来说它是一种管理方法，它引导员工与管理者对于目标的认识统一起来，达成共识后，通过激励等方法帮助员工取得好的绩效，而这个绩效是单人无法取得的最大化。

在参加绩效管理培训前，很长一段时间处在自我顽固阶段，毕竟职场上的合作人员能力与素质参差不齐，一向不喜欢等人给方向的我，自顾认为与其等别人系好鞋带再起航，不如

自己拉上帆就走。但是管理工作中很多事实证明了我的错误思想。毕竟在一个环境里，大家合作分工才是方向，而如何把能力各异的人统一到最终的目标上来，需要管理人员的一点方法与专业的知识。

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

4 / 8

绩效管理培训心得体会的技术方面，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。

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。才能形成普遍的信任与有效的执行，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（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、（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（关键绩效指标）。

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，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。

5 / 8

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。

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。

通过这次高级管理培训，使我深刻认识到企业发展中所面临的问题，如何使企业的发展战略向着目标前进，如何使我们企业得以持续发展以及如何更好的做好自己的本职工作，这就需要构建一个和谐的、科学的、可持续的、以人为本的绩效管理体系。

企业的发展需要制定科学的、具体的、可实际操作的企业管理目标体系，这就需要通过明确责任的目标管理，实现以效益为核心的管理体系；通过具体规范的管理流程，建立以制度为基础的管理体制；通过绩效考核体系，建立以贡献为主

导的管理方式；通过比能力的价值导向，营造以人为本的企业发展氛围，使得我们企业在发展过程中所制定的各个口号、目标得以实现，创造可持续发展长富久安的大型集团企业。

所谓绩效管理具体是指为实现企业组织的发展战略和目标，采用科学的方法，通过对员工和各部门行为表现、劳动态度、工作业绩以及综合素质的全面监测、考核、分析和评价，推动员工和各部门做出有利于目标达成行为的过程。绩效管理强调员工绩效和组织绩效有机结合，强调组织和个人同步成长，形成“多赢”局面，最终实现组织总体效率和效能上升；绩效管理体现着“以人为本”的思想，在绩效管理的各个环节中都需要管理者和员工的共同参与。

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、任务的想法，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；

力促项目尽早开机运行并达产达效。通过这次学习，使我对绩效管理有了深刻的认识，更深刻认识到绩效管理在日常管理工作中的重要性，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。结合这次的学习体会，在以后的工作中，对技改人员实行目标管理，具体分工，绩效考核，并相互监督，倾听员工意见，出现问题及时处理，以期按计划完成各项工作，力促各新上

及改扩建项目如期完工并达产达效。

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。但具体对待某个人，首先应先分析其人性，比如其为人处世的态度、世界观、喜好等等，然后采用适合的激励方式，可以采取目标激励和其他激励方式并用，力促其圆满完成各项工作任务。

一、绩效管理的战略意义

绩效管理是各级管理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，是提升企业管理能力和执行力的有效手段，最终目的是能够实现企业的发展战略，同时也能够帮助企业员工共同成长进步。

二、关键绩效指标

关键绩效指标是一种目标式量化管理指标，是把企业的战略目标分解为可操作的工作目标的工具，是企业绩效管理的基础。可以使部门主管明确部门的主要责任，并以此为基础，明确部门人员的业绩衡量指标。建立明确的切实可行的体系，是做好绩效管理的关键。而一个完善的管理指标的构建，需要各部门的共同协调和配合。

目标是结果，绩效考核是过程，结果是由很多过程绩效考核事件累加起来的。只有每个绩效考核有效完成的情况下，目标才可能顺利达成。部门目标通过分解转化成可执行、可操作、可实现的关键绩效考核指标，目标才能顺利达成。

三、绩效计划的制订 绩效计划就是管理者与员工共同讨论，就实现目标的时间、责任、方法和过程进行沟通，以确定员工以什么样的流程，完成什么样的工作和达到什么样的绩效目标的一个管理过程。

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，就会考虑在绩效管理里面考核这一项。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。

7 / 8

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。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。

四、绩效考核的方法 绩效考核的方法多种多样，具体分为两大类定量指标的考核办法和定性指标的考核办法，可是没有任何一种方法是放之四海而皆准的。在不同阶段或者是不同时期都可能会有不同的考核方法，因此需要不断的学习和更新。对于工程部，由于项目实施阶段是一个相对漫长的过

程，故可将考核可分为两个阶段：一为结果考核；二为过程考核。结果考核的科目可设计为进度、质量、成本三大项，方法为测算偏差度，偏差度越大，考核成绩越低，权重设计可因岗位而异。例如对于工程部质检员可偏重质量，对于工程部经理可偏重成本。过程考核的科目应有进度、质量、成本的阶段目标，还可以增加对工作流程的考核，应对各种事件效率的考核以及外发文件行文标准程度的考核，对于前三项的考核方法仍采用偏差率法，对于流程的考核可采用定期抽查法，外发文件亦采用定期抽查法。

五、绩效考核结果的应用

考核本身不是目的，考核只是一种手段，通过这种手段来计算绩效工资发放、奖金评定、职位晋升，教育培训、职业规划等等，最终实现企业的发展战略，帮助企业员工共同成长进步。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。

8 / 8

绩效培训心得体会总结篇七

(一)突出重点，在重点工作上下功夫

1、扎实推进市政基础设施建设。年初确定的14条道路的新建工程、4条道路的大修工程及冀衡路排水管网铺设工程，目前，新建道路已完成9条，并具备通车条件；其他道路新建及大修工程正在开展手续跑办、设计、概算审核等工作。冀衡路铺设排水管网1万余米。

2、聚力推进垃圾综合处理厂建设。派设专人盯办建设进度、安全、环保等事项，主管局长每周至少三次开展现场督办，

每两周召开一次调度会，及时协调解决建设中存在的困难。截止目前，土建结构、垃圾运输坡道、综合楼、烟囱全面完成；综合主厂房建设完成80%；渗滤液处理池、综合水泵房等附属小型设施完成70%；1#焚烧炉安装完成87%；烟气净化设备安装完成92%；厌氧罐完成40%，工程进展与工期倒排计划同步，确保12月份点火运行。

3、推进“西汽东输”工程建设。主体管网建设已完成，目前18家企业具备用汽条件，15家企业实现用汽生产(老白干、养元、步安机动车检测、凯德化工、书柳、天润化工、格雷、泰纳、湘大骆驼饲料、冀衡药业、康盛农业、东华化工、汇源果汁、葵花药业和宇亨橡塑15家企业)，较去年新增用汽企业9家。

(二)精细管理，在日常工作上谋创新

1、推进绿化购买服务工作。与江西景观建设集团有限公司完成北区振华路、冀衡路等8条道路的绿化养护交接。西区完成昌明大街(人民路以北、永兴路以南)、胜利路绿化交接工作，同时建立完善监督考核台账。

2、扎实开展国家级园林城市创建。完成创业公园绿化点缀提升，完善导引牌、指示牌、四至界碑等标识系统；顺利通过创建国家园林城市初验。九月份以来，对前进大街(北外环以北)两侧绿化进行了改造提升。

3、提升市政、园林绿化管护水平。对园林植物进行精细养护管理，确保苗木保持良好的生长状态。对区内破损路缘石、便道、井盖进行修缮，完成白云街改造，加强区内路灯、电缆故障检修，确保亮化率达到98%以上。

4、加大环境卫生管理力度。区内主次干道和绿化带实现全覆盖清扫保洁管理，采取错时保洁、快速保洁、上门收集等手段进行重点部位重点管理，确保路面整洁无尘。对城乡结合

处开展环境卫生集中整治，消除卫生死角20余处，清运废土垃圾杂物500余立方米，实现了干净整洁的环境效果。

5、全面落实生产安全工作。对辖区内燃气企业组织开展安全检查、消防培训、消防演练，严格执行汛期24小时值班制，对桥梁、道路、排水等防汛隐患进行排查和治理，疏通排水管道5000余米，确保了雨季汛期排水畅通。

6、周密部署党风廉政建设工作。开展党风廉政专题教育部署会10余次，贯彻落实十九大会议精神，落实廉政谈话及“三会一课”制度，开展全员作风纪律整顿，完善考勤请销假、外出登记等各项规章制度，为各项工作有序开展提供有力保障。

(三)凝心聚力，在招商引资上求突破

上下动员推进全员招商工作，多渠道、全方位开展有效招商信息搜集；积极和苏州汽车自动驾驶模块项目沟通，提供有效招商信息6条。

(四)夯实作风，在为民服务上树口碑

1、精准扶贫到位。局班子多次召开专题会议，精准落实高新区扶贫政策，创新扶贫举措，通过募捐、帮助就业等形式，使贫困户达到脱贫标准。

2、双创双服到位。为庞大汽贸企业周边配备垃圾收集箱、开展杂草清理及乔木修整；配合项目施工，简化流程，提高效率，为骆驼饲料、科技谷等企业提供开口苗木移植服务；为以岭药业进区项目提供水、电、路支持服务，得到企业好评。

二、第四季度工作任务

(一)加大垃圾综合处理厂建设督办力度，全力确保11月底具

备垃圾收集条件，12月初点火试运行。

(二)多渠道挖掘线索，深度跟进项目进展，争取年底签署亿元以上项目一个，促进招商工作取得新突破。

(三)推进顺平街南延、昌明大街、宝云大街北延、养元路拓宽等4条道路建设进度，10月底完成养元路勘查设计开标，年底前完成其余3条道路的前期手续跑办、工程招投标工作。葵花大街、永平路2条道路因涉及规划区域外，永平路占用基本农田超5亩，动工需报国务院批准，暂时取消建设计划。

(四)推进宁安路挖补修缮，年底前完成破损路面挖补。10月底前完成永兴路、胜利路、隆兴路等破损路面的罩面工作。

(五)推进康泰游园建设，10月底前完成方案设计，12月份之前完成预算审核、报批、土地平整等前期工作。

(六)10月底前完成前进街部分区域的绿化改造提升，并对新种植苗木开展冬季防寒，确保植物成活率。

(七)推进大广高速桃城口绿化效果提升工程。10月15日之前完成清表、微地形堆建，12月底前完成乔灌木的种植任务。

(八)推进冀衡路(白马沟—泰纳门口东侧)两侧绿化恢复工作，12月底前完成土地平整、乔木种植。

(九)按照全市文明城市、卫生城市的创建要求，年底前完成3座公厕的改造提升，新建公厕完成采购方案专家论证、报批、招投标工作，争取年底确定供货单位。

(十)扎实开展扬尘治理、创建卫生城市等相关工作，提升城区环境水平。

(十一)推进地表水厂交接工作，积极与水务集团对接，加快

验收进度，尽快完成交接。

(十二)对明年市政建设进行认真谋划，拿出建设计划及方案。

三、采取工作举措

(一)紧盯“大事要事”打好攻坚战。垃圾综合处理厂建设工程是全区乃至全市的大事、要事。距离12月初点火运行不足60天，垃圾综合处理厂项目建设已经到了集中攻坚的关键阶段，城管园林局将进一步加强督办，派设专人进驻项目工地，卡死工期时限，盯死项目进程，积极协助项目做好大气污染应急、中水、地表水管网接入、排水管网铺设等配套服务，确保项目如期点火。

(二)紧盯“急事难事”打好歼灭战。当前，全市处于文明城市、卫生城市、国家级园林城创建的紧要时期，西区宁安路修缮、公厕配套、康泰游园建设等各项工作时间紧、任务重。第四季度，城管园林局按照创建要求，倒排工期，拉出工作计划，推进程序跑办，加快工程建设进度，确保高新区在各项创建活动中不掉链子。

(三)紧盯“薄弱环节”打好持久战。第四季度是大气污染防治的关键阶段。我局继续做好道路精细化清扫考核管理，破损便道修缮及死株苗木的补植工作，多措并举降低扬尘，同时扎实推进“西汽东输”工程支线和入户管线建设进度，争取泽田化工、九州环保、佳木化工、衡林生物、华维植享5家企业尽快具备使用蒸汽生产条件，打好大气污染防治持久战。

绩效培训心得体会总结篇八

1、团队存在的价值

华为的理念是:为客户服务时华为存在的唯一理由。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。

二、绩效管理

1、不以苦劳看成败，唯以结果论英雄

不管加多少班，不管干多少活，如果没有拿出绩效，那都是浮云。必须以绩效来衡量、评价一个人的能力，方能让“雷锋”获得该有的利益，从而让更多地人来做雷锋，让那些浑水摸鱼的人无所遁形。

2、绩效考评是把双刃剑

绩效评价是一把双刃剑，挥对了，披荆斩棘，战无不胜，挥错了就是自残。考评规则必须要科学、客观、公正。没有员工的满意，就没有顾客的满意，若考评制度若让员工都不满意，就影响了整个团队作用，必定走向一条错误的绩效考评之路。

3、胜者举杯相庆，败者拼死相救

胜者举杯相庆，败者拼死相救，是一个成功团队的表现。绩效考评的作用就是让个人与团队牢牢拴在一起，荣辱与共。

4、猛将必发于卒伍，宰相必起于州郡

优秀的员工必定是在激烈的竞争中脱颖而出，那么形成竞争的赛马机制，开展必要的技能比武，能让死水盘活，让优秀的员工更加优秀，让竞争成为一种动力。

5、技能等级机制的科学建立

技能等级进行科学建立，就像游戏设定了等级一样，让每一个员工在不同阶段，都有打怪升级的动力和快感，保持一种不断前进的动力。

三、细节决定成败

1、了解员工的需求

俗话说，无欲则刚，换个角度来看，无欲就是什么都无所谓了，这样的人是没有任何动力的。但严格来说，这是违背人性的，任何人都有欲望，有需求。根据马斯洛需求层次理论，人的阶梯需求分别为：生理需求、安全需求、尊重需求及自我实现需求，任正非以此将员工的需求分为了五种：饥饿感、安全感、成长需求、成就感、使命感。正确识别员工的需求，针对性地采取管理方法，能最大程度地提高员工工作积极性。

2、正确利用压力管理曲线

美国学者威廉逊的研究表明，压力水平与个体的劳动力或绩效成一个倒u型曲线。也就是压力的持续增加，会对个体形成乏力—舒适—发展—潜能—破坏五个阶段。适当的压力能提高员工的动力，过量的压力就有可能压垮员工的信心，导致彻底放弃。

3、必要的检查

赫勒法则是指当人们知道自己的工作成绩有人检查的时候会加倍努力。必要的有效检查能保持一种监督压力，使得工作开展更为高效。

4、领导的作用

任正非有这么一个比喻：将公司比作轿子，老板就是一个人坐轿子指挥，员工就是抬轿子的，有可能上下级无法建立信赖关系，抬轿子的员工担心老板不满意，老板担心抬轿子的把自己甩下来。任正非觉得，与其让老板和员工彼此都担惊受怕，不如老板就不要坐轿子，与员工一起来抬轿子。

这个比喻与质量管理iso9000体系的“领导作用”一个道理，领导应深入群众，与大家一起努力，上下齐心，群策群力，荣辱与共，才能实现集体进步。

这本书三百多页，包含的内容很丰富，是与国企截然不同的一种管理理念，或许有些并不适应我们的现状，绝不能生搬硬套，但是一些好的方面是可以去借鉴，去充实自己，学以致用。

路漫漫其修远兮，吾将上下而求索。

绩效培训心得体会总结篇九

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。

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。

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。