

组织绩效部门绩效和个人绩效系 组织绩效心得体会(大全5篇)

在日常学习、工作或生活中，大家总少不了接触作文或者范文吧，通过文章可以把我们那些零零散散的思想，聚集在一块。范文书写有哪些要求呢？我们怎样才能写好一篇范文呢？下面我给大家整理了一些优秀范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看一看吧。

组织绩效部门绩效和个人绩效系篇一

组织绩效心得体会是一种对组织管理和绩效评估的思考和总结。可以说，组织绩效是衡量一个组织成果的核心指标。所有组织的领导者都希望他们的组织能够不断发展与进步，但实现做出具有意义的改进并不容易。在这篇文章中，我将分享我的组织绩效心得体会，并提出我个人认为在这方面需要关注的一些关键点。

第一段：定义组织绩效

组织绩效是指组织实现目标的能力和效率。这包括实现商业战略，维持实现目标所需的资源和时间，并能够为股东和相关方创造价值。组织绩效的评估涉及多个方面，如生产率、盈利能力、通货膨胀率、市场份额和客户满意度。因此，组织绩效评估是一个全面的过程，需要对组织的各方面因素进行考量。

第二段：组织绩效的关键点

为了成功地评估组织绩效，领导者需要重视以下关键点：

1. 明确目标并设定合理的指标：组织目标应该是可量化、可实现和有挑战性的，这样可以激励员工为实现目标而奋斗。

同时，目标的量化和跟踪将有助于员工和领导者更好地了解组织表现和进展情况。

2. 建立透明的绩效指标：建立透明的绩效指标可以促进员工的积极性，让员工理解自己的贡献和组织的业务情况。同时，透明的绩效指标有助于建立信任和合适的反馈，这些因素对于组织持续发展至关重要。

3. 持续监控和跟踪绩效：组织的绩效水平和成果需要不断地进行评估和调整。监控和跟踪绩效反馈可以帮助员工和领导者了解组织表现和行动结果，进而制定合适的业务决策。

4. 积极推动创新和学习：组织绩效的成功需要一定程度的创新和锤炼。领导者应该支持员工主动提出改善想法，并以开放的和包容的姿态来面对失败和学习。

第三段：建立有效的绩效指标

组织绩效的评估需要指标和数据的支持。领导者应该制定合理的指标，以便更好地了解组织的表现。在建立指标时，需要牢记组织目标。一些指标的建议包括：

1. 生产力：生产力是指每人每小时生产的产品或服务的数量。这可以帮助领导者确定组织的生产效率和效益。

2. 财务：财务指标包括收入、利润、净收入和估值。这些指标可以帮助领导者了解组织的财务状况，并决定事业发展的方向。

3. 市场份额：市场份额是指组织在特定市场中的一定比例。这可以帮助领导者了解组织在市场上的竞争力和前景。

4. 客户满意度：客户满意度可以通过分析客户反馈、投诉率、退货率或访问量来测定。这些数据可以帮助领导者更好地了

解客户需求并提高客户满意度。

第四段：领导者在组织绩效评估中的角色

领导者在组织绩效评估中扮演着至关重要的角色。成功评估组织绩效的领导者需要：

1. 设定目标并确保其可实现：领导者应该设定可见的、支持性的和具有挑战性的目标，同时建立合理和可实现的计划，以确保目标能够实现。
2. 建立透明的绩效指标并提供反馈：领导者需要建立透明的绩效体系，为员工提供适时、有价值的反馈。反馈可以通过面对面的会议、定期的绩效评估和其他具体方式来实现。
3. 鼓励员工创新和学习：鼓励员工主动提出改善想法，并以开放的和包容的姿态来面对失败和学习。

第五段，总结

随着企业竞争的加剧，管理者对组织绩效的关注也越来越高。成功的组织绩效需要一个有效的绩效评估系统、透明的指标和持续的监控和跟踪，以及鼓励员工创新和学习的企业文化的支持。管理者应该设定合理的指标，留意失败和学习，同时鼓励员工主动提出改善想法。只有这样领导者才能真正意识到组织绩效的重要性，并取得持续成功来推动组织前进。

组织绩效部门绩效和个人绩效系篇二

引导语：组织学习是指，组织为了实现发展目标、提高核心竞争力而围绕信息和知识技能所采取的各种行动；是组织不断努力改变或重新设计自身以适应持续变化的环境的过程。以下是百分网小编分享给大家的组织学习对组织绩效有什么影

响，欢迎阅读！

组织学习在管理学领域已经变得越来越重要了。那么，到底是什么是组织学习呢？由于不同学者从不同的视角来定义组织学习，使得对组织学习的认识一直以来存在很大的差异。因此，明确这一定义是非常重要的。首先，组织学习并不简单的等于独立学习的扩大化。在企业发展的起步阶段，组织学习通常被认为是独立学习的简单集合，因为组织的人员偏少，并且组织结构也相对简单。然而，随着企业的成长、壮大，独立学习与组织学习的区别便慢慢体现出来了。Argyris and Schon (1978) 认为组织并不是独立个体的集合，同样地，组织学习也不等同于独立学习的集合。另外，组织学习与学习型组织也是不同的概念。Neves认为组织学习是指企业根据经验维持和提高绩效的一种能力或是过程。它更倾向于描述学习本身的过程与类型，关注的焦点在于组织学习，将组织学习视为一种机制，组织可将学习的组织文化转化为创新的动力。而学习型组织则被认为是一个持续学习以扩大其未来竞争力的实体。Senge(1990)认为学习型组织是让人们持续拓展他们的能力以创造所想要的结果，以使人们可以不断地共同学习如何学习。所以，一个学习型组织除了团队学习外还要有系统性的思考。

在了解了组织学习的定义后，我们把问题转到为什么这么多的研究者和管理者们关注组织学习这一问题。随着市场竞争愈来愈激烈，越来越多的公司逐渐失去了核心竞争力，同时组织都面临不同层次的改革，于是人们开始关注于组织学习。事实上，所有的企业都是一个学习系统。Morgan(2006)建议把组织看作是大脑，因为组织学习能够像大脑一样赋予企业灵活、创新的能力。另一方面，根据企业资源观，企业被看作是资源和能力的集合，企业资源是一个可以发展或引伸的概念。我们可以通过发展现有的资源和能力来扩大企业的价

值。因此Jimenez-jimenez和Cegarra-navarro(2007)认为有价值的、稀缺的、不容易被复制的资源是获得核心竞争力的源泉。而企业学习则给企业提供了这些资源和能力。

事实上，要了解组织学习对组织绩效的影响是非常困难的，因为我们很难了解到组织学习转化为组织绩效提高的机制(yeo 2002)更重要的是，在组织学习与组织绩效之间会有一个时间滞后问题。组织学习对组织绩效的影响并非可以马上反应出来。今天的学习影响的是明天的绩效。因此，由学习而产生的利益或许会被认为是由其他的原因而造成的。尽管如此，还是有很多的研究在分析组织学习与组织绩效之间的关系。

有很多研究者们曾通过各种方法来衡量组织的绩效。比如，有些研究者如venkatraman和ramanujam他们分别从三个维度来衡量组织绩效：财务绩效、非财务绩效和组织效力。有些研究者则采用市场份额和利润率来衡量市场绩效。同样，有些学者提议采用衡量人力资源绩效的方式(huselid 1997)本文中，我们就将主要从以下两个方面来衡量组织学习对组织绩效的影响：市场绩效和人力资源绩效。其中，市场绩效包括顾客的满意度、边际利润和销售量；而人力资源绩效则包括员工留任、管理者与员工的关系，以及员工满意度(lin and kuo 2007)

有研究表明，市场绩效是可以因为组织的学习能力而提高的。一些研究者们得出了组织学习与企业市场绩效的正相关关系(slater and narver 1995; ellinger et al. 2002)首先，市场绩效的衡量标志之一销售增长额是可以通过组织学习而提高的。对顾客更好地了解可以帮助企业提供更加合适和完善的目標产品，这就会导致更高水平的销售增长率。其次，组织学习可以帮助企业更加精确地学习和明确顾客所需，同样，这也会有利于提高顾客的满意度，从而提高销售增长率。最

后，组织学习还可以提高边际收益，因为企业可以通过提高他们的产品和服务为顾客保值增值。一个企业学习和创新的能力被认为是企业提高市场绩效的关键因素(davis and daley□ 2008)□

组织学习对市场绩效的影响是通过其对创新的影响来实现的(lopez et al□ 2005)□如果企业不学习，是无法实现创新的。组织学习则可以帮助并确保企业获得这种创新的能力。这将会给企业带来更好的企业绩效，因为企业可以发展并出售对客户来说高质量、可靠的、独特的产品和服务。明尼苏达矿业和制造公司(简称3m)就是在这方面一个典型代表□3m公司被认为是世界上最具创新能力的公司之一。为了实现这一目标，该公司的结构和文化是确保组织学习的两个很重要的因素。公司相信新知识是创造新产品的基础。在鼓励组织学习方面□3m公司具有独特的结构特征：即双重事业发展轨道。这种结构使得中层的科学家和工程师们在继续从事科学研究领域的'工作而不用转向管理岗位的情况下，仍然有升迁的机会。这也就是为什么3m公司在创造新产品方面如此成功的原因之一。他们的组织结构让更多的专业研究人员可以专注于研发新的产品，同时又能保证他们公平合适的升迁机会。这就避免了过多的专业技术人员盲目地往管理方向转型的弊端。用3m公司英国分公司的技术总监john howells的话说：“我们希望将最合适的人员保留在最合适的位置上，这也是我们能不断地给客户带来新产品的原因□”(denton□ 1998)3m公司组织结构的另一个特征是公司内部成立的技术人员、市场人员、制造人员和工程人员的委员会。这些委员会会定期举行讨论会，给同一领域的员工提供一个交流的平台。同时，来自不同委员会的员工们同样也可以交流他们的想法。在文化方面，最独特的地方则是管理人员和技术人员都可以通过他们对创新的贡献而得到提升。公司鼓励并提供了这样一个有利于学习的环境给员工。从1985年到1996年□3m公司实现了对股东每年15.5%的返还率，并且连续10年在福布斯最值得尊敬的公司排名中稳居前十。从3m公司我们可以发现，组织学

习通过对创新的影响从而对组织绩效产生了很大的影响。

组织学习还可以通过对效率的提高来影响组织的市场绩效。根据学习曲线理论，随着企业在生产过程中获得丰富的经验，产品的单位成本会大大降低(darr et al 1995) 这将进而提高边际收益并获得更好的市场绩效。经济学家们认为，组织学习是提高企业效率的有效工具。比如说摩托车的生产，通过不断提高的生产技术、质量周期和技术创新，我们是可以降低生产成本的(robbins and barnwell 2006) 研究表明，“学习曲线”在很多企业都是适用的，从石油精炼到披萨生产人力资源绩效同样也可以通过组织学习来提高。人们认为，组织学习是有利于知识的交换和提高了[senge (1990) 认为这样的组织环境会给员工带来更多的知识并赋予他们更多的责任。比如说，在摩托罗拉公司，他们认为创新更多的是发生在解决问题的过程中而不是发生问题的时候。组织学习可以将更多的权利下放给员工，并把他们纳入到公司决策的过程中来。这就会提高管理者与员工之间的关系，并且提高员工的满意度。

组织学习还可以通过对员工的激励来影响企业的人力资源绩效。一些研究者发现，组织学习对员工的内在激励是有很大影响的(remedios and boreham 2004) 研究者们认为，组织学习会给员工带来强烈的归属感和自主权，这对员工是十分有益的(agyris and schon 1978 1996) 根据激励理论[deci's (1975)认为，随着员工感受到他们自主权的提高，会使他们更坚持于工作，并且对工作产生更浓厚的兴趣[white (1959)认为，当员工感觉到他们对周围的环境会产生影响的时候，会对其产生激励的效果。同样的，一些研究者们认为，当他们感觉到他们对其行为有自主决定权的时候员工的激励效果会达到最大化。这种工作中的归属感和自主权可以激励员工更好地工作，从而进一步的提高组织绩效。

组织学习还可以通过提高员工的胜任力来影响人力资源绩效。

通过组织学习，公司给员工提供了提升技能和知识的机会，使得员工可以更好地胜任他们的工作。通过认知与授权，员工的满意度会得到提升。

□

尽管很多学者研究发现组织学习对组织绩效会产生正面的影响，然而仍有一些研究者批判组织学习是一种目光短浅的学习。虽然学习可以普遍提高组织绩效，但是有时，这种组织学习会因为一些缺乏远见的学习方式而很难产生正面影响。其中之一就是忽视长远的利益(levinthal and march□ 1993)□在组织学习的过程中，忽视长远利益，只重视短期效益是很普遍的。这种学习的结果是会导致企业长远的生存受到威胁。另一种形式则是忽视错误(levinthal and march□ 1993)□也就是说人们往往容易忽视我们可以从失败中获得的经验教训，显然从成功中获得的经验往往更被重视。由于以上这两种缺乏远见的学习方式，组织往往容易忽视长远的效益。没有任何东西可以保证始终如一地在市场环境下生存。有时在短期内利于我们生存的战略不一定会保证我们长期的成功。因此，有时即使组织学习在短期内有利于我们组织绩效的提高，这也不代表组织学习可以确保在长远的未来提高我们的组织绩效。另一方面，有时学习可能会给我们提供迷惑的信息。在组织学习的过程中，随着由学习而带来的不断的成功，自信会快速增长。当人们误认为这种过去经验性的成功预示着未来成功的时候，这种自信会过度膨胀。在这种情况下，失败的风险则很可能会被低估。因此，有些时候组织学习不但无法提高组织的绩效，反而会产生负面的影响。

在现代管理中，组织学习被认为是最重要的论题之一。本文中我们探讨了组织学习的定义以及它在商业管理中的应用。本文的主要目的就是证明组织学习对于组织绩效是有正面的影响的。尽管组织学习存在一定的局限性，但是从本文来看组织学习还是对组织绩效的两方面产生了重要的影响：即企业市场绩效和人力资源绩效。这些影响是分别通过组织学习

对创新、效力以及对员工内在的激励的影响来实现的。在如今动态的环境下，组织学习已成为了企业获得核心竞争力的重要来源。

组织绩效部门绩效和个人绩效系篇三

组织绩效是指组织在实现其使命和目标过程中所表现出来的效果，是衡量组织运营效果的重要标准。组织绩效既涉及到组织的经济效益，也涉及到组织的社会效益和环境效益。一个组织的绩效优劣直接关系到组织的生存与发展。因此，组织绩效管理是现代组织管理中一个十分关键的内容。

第二段：分析组织绩效管理的必要性

有计划的组织绩效管理可以帮助组织制定优化的策略和规划，也可以促进员工的综合素质发展，提高组织的运营效率和创新力。同时，对于持续发展的组织，组织绩效管理也可以帮助组织更好地回应内外部环境变化和挑战。

第三段：总结组织绩效管理的实施流程和方法

组织绩效管理需要对组织目标、计划、执行、检查和评价等环节进行有效的管理和控制。这需要组织设定良好的目标和绩效指标，制定绩效管理方案，建立绩效评价体系和反馈机制，以及根据评价结果进行调整和优化。有效的组织绩效管理需要集中管理、公开透明和有可度量性。

第四段：谈谈组织绩效管理的挑战和应对策略

虽然组织绩效管理可以帮助组织实现运营效率和创新力的提升，但面临着很多的挑战。例如，如何量化和评价绩效，如何平衡各项绩效和利益，如何解决员工绩效考核中可能带来的局限等。针对这些问题，我们可以采取多种方法和策略。

可以运用绩效管理软件，建立绩效管理专业团队，加强员工绩效培训和提升员工的绩效意识等。

第五段：总结体会和展望未来

组织绩效管理是不断适应外界环境、调整内部结构以及加强组织运营效率的重要工作。我们要紧跟时代潮流，加强绩效管理的前瞻性和可持续性，才能够帮助组织实现更加长远的发展目标。在实践中，我们可以结合自身的特点和实际情况，不断创新和优化组织绩效管理的方法和模式。在这个不断变化的竞争市场，组织只有不断创新和加强自身综合竞争力，才能够持续发展并在市场中立足。

组织绩效部门绩效和个人绩效系篇四

绩效考评也称成绩或成果测评，绩效考评是一个组织为了实现组织目标，运用特定的标准和指标，采取科学的方法，对承担组织运营过程及结果的各级各类人员完成指定任务的工作实绩和由此带来的诸多效果做出价值判断的过程。绩效考评本质上是一种过程管理，而不是仅仅对结果的考评。它是将中长期的目标分解成年度、季度、月度指标，不断督促人员实现、完成的过程。绩效考评的功能很多，比如评价功能，导向功能，监督功能等等，但绩效考评的最大功能应该是架构连接个体行为和组织目标之间最直接的桥梁，帮助组织达成目标。

审判质效考评机制是指通过利用司法统计指标，结合各种统计资料，运用多指标综合评价的方法和技术，建立审判质量与效率评估的量化模型，实现在定性基础上的定量管理，提高管理的准确性和效率。同所有绩效考评机制一样，审判质效考评最大的功能应该是激励引导法官公平公正高效的办理每一起案件，实现人民法院“公正与效率”工作主题和“司法为民”的根本宗旨。

2003年12月10日，江苏高院在全国率先探索建立以新型综合性审判管理机制为目的的审判质效评估体系，并于2004年元月起在全省三级法院一体化运行，为审判质效评估体系建设作出了可贵的探索。2014年10月最高人民法院发布的《人民法院第二个五年改革纲要》适时提出：“建立科学、统一的审判质量和效率评估体系。在确保法官依法独立判案的前提下，确立科学的评估标准，完善评估机制。”2014年1月最高院颁布的《关于开展案件质量评估工作的指导意见(试行)》中规定了审判公正、审判效率和审判效果三个二级指标，33个三级指标。与此同时，上海、浙江、四川、北京、湖南、福建等省、市各级法院也立足自身实际，建立并推行案件质效评估体系，并对构建案件质量效率评估体系进行了大胆的探索，最终促进了以审判质效评估指标体系为导向，以案件审判流程管理、法官审判业绩考评和岗位目标管理、案件质量评查、违法审判责任追究为管理手段的全方位、一体化的. 新型综合性审判管理机制的初步形成。

然而，由于各地法院对审判质效的内容缺乏明确、统一的认识，因此评估指标的设置尚处于探索完善阶段，内容不尽合理，无法全面反映审判质效的真实情况，甚至背离了审判质效考评的初衷。例如，将“发回改判率”作为质量评估指标问题。促使一审审判组织对于拿捏不准的案件更倾向于向上一级法院请示或沟通，最终导致了一二审同质化、二审程序设置目标的落空以及司法行政化等问题。又如民事调撤率、民事调解率、民事撤诉率等指标。调解和撤诉没有上诉程序，没有上诉改判发回的风险，上述利益驱动法院、法官对调解、撤诉产生偏好。为追求高调撤率，实践难以杜绝以压促调、以判压调等强迫或变相强迫当事人调解等现象。又如上诉率、申诉率和申请再审率这些效果指标，涉及当事人权利的自由处分，同时受司法环境、法官工作作风、当事人素质及诉讼偏好等影响，即使判决结果是公正的，也不可避免。有些法院片面扩大审判质效评估体系指标的作用，把它视为“尚方宝剑”；或片面下达审判质效的各项指标硬性任务，如为降低上诉率和被改判发回率，强行规定限制指标数，使审判人员

产生限制当事人上诉权的负面导向。这不仅违反现代司法理念，更会产生下级法院法官为谋求低上诉和发改率而施加影响干扰上级法院独立审判的副效应。

现代管理学之父”——彼得·德鲁克认为：“管理是一种实践，其本质不在于‘知’而在于‘行’；其验证不在于逻辑，而在于成果。”审判质效考评作为一项司法审判管理制度，其实施结果一旦产生错误导向，形成副效应，无论制度设计之初出发点是多么好，逻辑是多么强，指标是多么的合理，都应该去及时反思与修正。而当下，对于审判质效考评制度最需要着手去做的，首先是完善调整质效评估指标。即对现有指标设置进行增减调整，并合理确定权重，进一步增强评估、考评指标的科学性、合理性。例如，从科学管理的角度看，有必要对发改率考评指标进行细化，应当根据二审改判、发回的不同原因，决定是否将其作为影响一审裁判质量评估的标准。其次是正确定位质效评估体系。既要重视各项指标排序，又不片面追求单项指标排序，克服急功近利的浮躁心态和不尊重审判规律的短期行为。现行质效评估体系无疑有其科学性和先进性，但相对于审判工作的复杂性，也有其局限性，并不能涵盖审判工作的方方面面，不能把评估体系简单地当作衡量审判工作的唯一标准，更不能为指标排序弄虚作假。同时该体系只是对审判工作的综合评估指标，不能简单地分解套用到对法官的评价。上级法院对下级法院、本院对审判职能部门和审判人员依据评估体系进行评价和业务指导时，必须树立既重视指标数据又不唯指标数据的意识。最后是善于分析质效考评数据。对质效考评体系运行过程中产生的各类指标数据、评查通报和结果，要进行最后的综合、分析、加工、运用。通过指标的纵向、横向对比，正确分析审判态势，并以此为指引，狠抓审判质效管理，不断追求审判的质量与效率，确保人民法院定纷止争的司法审判目标得以高效实现。

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与组织目标。

组织绩效部门绩效和个人绩效系篇五

绩效考核管理方法众多，领略成功企业绩效管理精华，加以本企业适当调整应用，易派管理咨询介绍某企业绩效考核管理制度，以下是对总则及考核组织管理的详解：

第一章 总则

第一条 适用范围

本制度适用于方正春元科技发展有限公司(以下简称“公司”)的所有正式员工，包括总经理、执行总经理、部门经理和主管、组长、和一般员工等，但不包括临时工。

第二条 考核目的

- 一、 通过考核，对公司的项目管理与职能管理活动进行有效控制，提高管理水平；
- 二、 通过考核促进上下级沟通和各部门间的相互协作；
- 三、 通过客观评价员工的工作绩效，帮助员工提高自身工作水平，激发员工的工作热情，培养和引导员工树立正确的公司价值观，鼓励优秀员工长期与公司共同发展。

第三条 考核原则

- 一、 同时兼顾项目管理与职能管理
- 二、 定量与定性指标相结合，体现对绩效结果和实现途径的共同关注
- 三、 绩效考核与能力评估相结合，对客观结果和实现潜力的共同关注

注：下文中提及的“部门经理与主管”指各部门经理与运营管理部主管

第二章 考核组织管理

第四条 董事会

- 一、 制定公司考核方案；
- 二、 审批公司考核管理制度及调整方案；
- 三、 审批部门经理与主管以上员工的年度考核结果；
- 四、 审批产品规划部门产品线中长期收益考核方案；
- 五、 最终处理公司考核异议。

第五条 董事会下设薪酬考核委员会，由公司领导、部门经理、人力资源&行政组部分人员组成，其职能是：

- 一、 审议公司的'考核管理制度及调整方案；
- 二、 审议公司年度考核结果；
- 三、 组织进行产品规划部门产品线中长期收益考核。

第六条 总经理

- 一、 提出公司考核管理调整策略，组织拟定公司考核管理制度和调整方案；
- 二、 负责与部门经理与主管共同制订考核指标；
- 四、 审批部门经理与主管以下人员的年度考核结果；

五、 协调处理公司员工考核工作中的争议。

第七条 人力资源&行政组：

- 一、 负责编写和修订公司员工考核管理制度与指标体系；
- 二、 对员工考核工作进行培训与指导，并为各部门提供相关咨询；
- 三、 组织实施公司员工的考核
- 四、 监督员工考核过程，纠正与处罚考核过程中的不规范行为；
- 五、 统计汇总员工考核评分结果，并严格保密；
- 六、 协调处理员工考核工作中的异议；
- 七、 建立员工考核档案，作为薪酬调整、职务升降、岗位调动、工作改进、培训、奖励惩戒等的依据。

- 一、 负责对产品规划的评审
- 二、 负责对需求和详细设计文档的评审
- 三、 负责对集成测试的评审

第九条 项目监理部

- 一、 负责组织对项目进行验收
- 二、 组织进行项目考核

第十条 各部门经理与主管

- 一、 负责本部门考核工作的整体组织及管理；
- 二、 负责与被考核人共同制订考核指标；
- 三、 负责监督被考核人的工作过程，建立考核记录；
- 四、 负责在每个考核期结束后对被考核人进行考核评分；
- 五、 协调处理本部门员工考核工作的争议；
- 六、 为本部门员工建立考核档案，作为薪酬调整、职务升降、岗位调动、工作改进、培训、奖励惩戒等的依据。

绩效考核方案，绩效考核管理的任何瓶颈问题，在线咨询，易派管理咨询专家给予最为实际指导与建议。

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与组织管理。