

绩效管理培训心得体会(大全5篇)

心得体会是我们在经历一些事情后所得到的一种感悟和领悟。那么我们写心得体会要注意的内容有什么呢？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，我们一起来看看吧。

绩效管理培训心得体会篇一

当公司目前的绩效管理框架性架构已存在了,要具体补充各类表单,来加强中间环节的执行,最终确保目标的实现.而纯净管理的步骤需要分八步来走:

4、岗位职责关键绩效指标:已有岗位职责,而关键性指标需调整太多

5、每个岗位明确目标:需要修改不够清晰

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.

绩效管理培训心得体会篇二

xx区地税局绩效管理运行两年来,在管理创新、征收管理、纳税服务等方面都取得了明显的提高。为了进一步完善绩效管

理工作，更好地发挥它应有的作用。xx区地税局聘请了北京奕和胜管理咨询公司的人员指导完善绩效管理工作。

20xx年2月12日上午,xx区地税局在分局四楼会议举办了绩效管理知识培训，全体人员参加了此次培训，培训由北京亦和胜管理咨询公司董平高级咨询师进行讲释，培训采用课件形式，介绍了组织机构绩效管理体系的相关基础知识，涵盖了绩效管理的观念、相关操作的程序、技巧等，配合生动的图片加以说明，运用通俗易懂的语言将绩效管理过程中的关键知识点概括总结。培训通过互动，使广大税干对绩效管理有了进一步的认识。在今后工作中希望税干能结合以往的绩效考核经验，通过理论与实践的结合，操作与理念的相互渗透，不断提高大家的绩效管理能力。

我局绩效管理运行中还存在着许多问题。如：管理者与被管理者缺乏必要的沟通、税干对自己的工作目标如何完成没有很好的认识、对绩效结果不能得到充分评价，使下一考核期同一扣分问题重复出现、绩效结果的运用上还仅停留在奖金的分配等现象。这都需要不断解决、完善绩效管理体系。绩效管理要按照“开放、自我完善、自我循环”的原则，继续完善绩效管理办法，不断提升绩效管理水平和，继续探索绩效管理与干部评价、选择、任用的结合点，建立起持续、改进、提高税干能力的绩效管理机制，实现每个税干与组织的共同发展。

通过学习使我懂得,绩效管理就是要以人为出发点和中心，重视税干的参与，逐步完善激励机制。重视激发和调动人的主动性、积极性、创造性，以实现人与组织的共同发展。我局现行的绩效管理体制体现了物质激励、目标激励、参与激励等。如：通过绩效每月的绩效奖金提高税干的工作积极性，根据绩效评估反映税干的实际工作情况；通过目标设定来激励税干，因为目标能把人的需要转变为动机，使人朝着一定的方向努力，并将自己的行为结果与既定的目标相对照，及时进行调整和修正，从而实现目标；重视税干的参与，从绩效目

标的制定、绩效计划的形成、实施计划过程中的信息反馈到绩效评估、对评估结果的运用以及提出新的绩效目标等，都有税干的参与。这种参与式管理方式满足了人获得尊重的需要和自我价值实现的需要，为我局创造了一种良好的工作氛围。

绩效管理要广泛利用现代信息技术，充分开发和利用信息资源，提高绩效管理运行效率。提高对反馈信息的收集、处理、分析，实现管理决策的科学化。建立有效的绩效评估制度，公平、公正的反映绩效考评结果，不可使绩效管理流于形式。

我们在今后的工作中还要继续完善绩效管理运行机制，将各种有效的方式应运到实际工作中，提高绩效管理的作用。

办公室绩效管理心得

如何加强基层税务局管理，调动广大税干积极性，提高管理水平，解决好“疏于管理、淡化责任”，“干与不干都一样，干多干少一个样”的问题，一直是我局多年来不断探索的课题，针对这种现状，我局特聘请北京奕和胜管理咨询公司的董平进行了绩效管理知识讲座，通过培训学习队绩效管理有了新的认识，现将培训心得汇报如下：。

绩效管理是指为了达成组织的目标，通过持续开放的沟通，推动团队和个人做出有利于目标达成的行为，并对组织和个人工作表现进行管理，进而达成组织所预期的利益和产出目标。绩效指标的设定，制定与沟通，实施与跟进，评价，面谈、反馈和改进共同有机的组成绩效管理的整个过程。

通过绩效目标的设定与绩效计划的过程，使组织的目标被有效的分解到各个业务单元和个人。通过对团队和个人的绩效目标的监控过程以及对绩效结果的评估，可使组织有效地了解目标的达成情况，并发现阻碍目标达成的原因。绩效评估的结果也可为人员的调配和人员的培训与发展提供有效信息。

而在整个过程中，有效的沟通就显得尤为重要。组织为什么要绩效管理？管理者为什么要绩效管理？如何给绩效管理定位？等等都是需要沟通的，绩效计划就是一个双向沟通的过程，也是绩效管理可以有效实施的关键。持续沟通是绩效实施环节的核心，则绩效管理成功的关键。沟通过程中，要注意方式方法，多让下属谈自己的想法和做法，了解下属的真实想法，鼓励下属产生新的创意，及时纠正下属的无效行为和想法……通过沟通，应该让员工认识到，在绩效管理的过程中，上司既不能对下属听之任之，也不能替员工做出决策。

通过绩效管理培训，我们觉得绩效管理是一门科学，是一门艺术，更是一把双刃剑，用得好，可以充分调动员工的工作积极性，起到推动工作的效果；用不好，会挫伤员工的工作积极性，激化矛盾、影响团结。

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。

绩效管理培训心得体会篇三

带着一堆实践中的问题，学习了公司安排的绩效管理方面的课程，有了较深刻的心得体会。

问题1：绩效考核办法的制定

现实：我们制定绩效考核办法，都是力求做到完美，能考虑多细就写多细。结果是执行困难，抱怨颇多，把办法里的条款又都删掉。

心得：应该是首先在制定时不求完美，粗框先定下来，边执行边修改，条款可以增加，也可以删除，慢慢完善，执行的问题在执行中解决。这样我的思路就活多了，制定与执行都能很容易的上手，且问题较容易解决。

一个完整的考核表，必须有这么几点：

第一就是要有指标的维度；

第二就是要有kpi指标；

第三就是要有绩效的目标值。

问题2：考核的实施

现实：考核中往往是没有头绪，大小事项统抓，搞的自己累，被考核人员牢骚抱怨满腹，还不如没有考核。

心得：员工职责的履行情况是绩效考核的主体依据，你强调什么，考核什么。不一定要全部考核，抓重点么。考核的指

标需要量化，而不是定性，比如考员工工作态度，不能考他态度积极或不积极，人家不会承认，而应考在单位时间里完成了多少工作量或工作的难度系数。

问题3：绩效面谈

现实：员工对面谈有抵触情绪，直接领导又因权力受限，无法很好的解决员工所面临的问题，这就导致面谈的成效不尽如人意，面谈工作困难。

心得：场所一般不宜在开放的办公区进行，最好是小型会议室或接待室。准备好面谈资料。准备好员工评价表，员工的日常表现记录，员工的定期工作总结，岗位说明书，薪金变化情况等。整理出员工本阶段的最大优点和急需改进的几点不足，这样面谈时有针对性。拟定好面谈程序。计划好如何开始、如何结束，面谈过程中先谈什么、后谈什么，以及各阶段的时间分配。

总结：经过理论培训及指导，在结合实践操作，对我个人绩效管理能力有了极大的提高。

绩效管理培训心得体会篇四

8月 9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，学习中更加对人力资源绩效管理、社会劳动关系、工程管理、安全质量管理等方面的相关知识有了进一步的了解。

首先由总公司副经理史振国做动员讲话，对企业人才的引进、规划人才、战略部局开发人才、讲究艺术调动人才、合理定位发挥人才，在人员选择要适应企业的文化，企业的发展等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与集团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，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，也慢慢了解到绩效管理的概念组成作用及其系统的构成，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，要想实现有效的绩效管理企业，必须从绩效计划、绩效实施、绩效考核到绩效反馈这些过程中，向需要管理者和员工进行双向沟通，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，我们平时的生活和学习每时每刻都离不开沟通二字。

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，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。

通过这次人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业发展的人才，对于现在的我而言要加强在各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力和过硬的技术水平就没有好的发展，或许可能企业的大门都进不了，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人，不如是对自己的规划管理，对自己未来的期望。通过这次为期三天的培训增长了我的知识，也开阔了远见，在今后的工作中不管工作多累都要坚持学习，积极创新，大胆工作，才能更多的为我们的企业添砖加瓦，尽自己的一份微薄之力。

绩效管理培训心得体会篇五

8月19日下午2点，由xx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，学习中更加对人力资源绩效管理、社会劳动关系、工程管理、平安质量管理等方面的相关知识有了进一步的了解。

首先由总公司副经理史振国做发动讲话，对企业人才的引进、规划人才、战略部局开发人才、讲究艺术调动人才、合理定位发挥人才，在人员选择要适应企业的文化，企业的开展等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与集团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，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，也慢慢了解到绩效管理的概念组成作用及其系统的构成，它包括制定绩效制定、绩效方案、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，要想实现有效的绩效管理企业，必须从绩效方案、绩效实施、绩效考核到绩效反应这些过程中，向需要管理者和员工进行双向沟通，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，我们平时的`生活和学习每时每刻都离不开沟通二字。

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方案，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，动机就会得到维持和加强，人们就会自觉地克服困难，从而努力到达目标。

通过这次人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业开展的人才，对于现在的我而言要加强在各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力和过硬的技术水平就没有好的开展，或许可能企业的大门都进不了，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人，不如是对自己的规划管理，对自己未来的期望。通过这次为期三天的培训增长了我的知识，也开阔了远见，在今后的工作中不管工作多累都要坚持学习，积极创新，大胆工作，才能更多的为我们的企业添砖加瓦，尽自己的一份微薄之力。