# 精选绩效管理心得体会范文（最新5篇）

来源：网络 作者：风华正茂 更新时间：2024-09-12

*绩效管理的核心目的是帮助企业和个人明确工作方向，提升工作效率，确保工作成果与既定的战略目标保持一致！以下是小编为大家整理的关于的内容，供大家参考，希望能够给大家带来借鉴或帮助。绩效管理心得体会 1通过这学期为期八周的绩效管理这门课程的学习，...*

绩效管理的核心目的是帮助企业和个人明确工作方向，提升工作效率，确保工作成果与既定的战略目标保持一致！以下是小编为大家整理的关于的内容，供大家参考，希望能够给大家带来借鉴或帮助。

**绩效管理心得体会 1**

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、KPI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又高到低的排名，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。

虽然学习的时间很短，但是我们都学到了很多东西，知道了绩效管理是不同层次管理者都应具备的一项重要的管理技能。在以后的生活中、学习中、工作中，会对绩效管理会有更深刻的体会。

**绩效管理心得体会 2**

**绩效管理：从模糊的企业概念到今天我们学习;从单一的考评定工资，到现在的绩效访谈、反馈、实施等多环节共同作用;从一个先简单的运营模式，到提高公司发展，提升个人能力。学习之后才逐渐的更加了解了什么是真正的绩效管理。摆脱了原有的固化思维：绩效=考核这一错误思想。**

对于课程安排也十分满意，一开始的概念的灌输与理解，再到后面的以小组为单位的实践、分模块进行分析讨论展示等、再到最后的总结。在多数都是照本宣科的大学课堂中，至少让我个人感觉到，这门课对我今后的发展有很大的帮助。

绩效的本身是为公司提出合理化建议，设置各岗位的权重，以此来考察员工在工作上的不足，进而提升员工绩效，提高企业效益。

然而就像我们调查的一样，大多数员工不理解绩效的真正含义。只是觉得绩效管理是上级克扣工资的手段，是员工正常工作的枷锁。所以在学习这门课之后，我个人认为，让员工理解什么是绩效管理的内涵与用意，比整个实施过程更加重要。我们作为绩效管理的设计者和考评者，更应该让员工理解为什么这样做?如何去这样做?怎么能高效的并且乐意的去这么做。思考这些问题的重要性似乎不亚于如何考评他们的工作环境，权重，岗位职责等等。再细致培养绩效考核的员工时，还应时刻注重着员工的内心变化，哪怕是很小很细微的变化。因为在绩效考核过程中，并不是没一个人都能“放的开”。很多人觉得这是一场无休止的考试，而成绩则直接关系到了自己的薪资。这反而会使得他们提心吊胆，放不开手脚，没有达到绩效考评原有的目的，适得其反。

当然在绩效考评中涉及到了上级的谈话和反馈，同时也注意到了在谈话过程中先可以聊聊员工日常生活的事，再慢慢切入主题。虽然在绩效访谈中可以有效的减小被考评者的压力，但访谈并不是天天都有的，员工还是会轮罩在绩效考核的阴影中，这种长期的`内心压力又与绩效的结果与薪资又关联系着，这就不得不使员工觉得绩效考评是再扣工资。

而这种恶性循环也会使得员工在工作期间犹如弦上的箭，时刻紧绷。手脚束缚，更别说创新，和个性化发展等高层次的需求。甚至有可能有：多做多错，少做少错，不做不错，的思想。认为只要完成好绩效考核的内容，做其他的事只会给自己添麻烦。

考评者设计绩效考评的内容全面性是一方面及权重大小只是一方面。还有切身的感受员工的工作环境、内容、变化方式。我个人觉得应该加上员工之间的关系，因为考评者更多的是通过自己的观察和判断来做出考评方案，很少有实践其中的岗位，这就有可能与工作的内容有偏差，人非草木，孰能无过。也许在考评者眼中的问题并不是员工心之所向。还有就是在工作中的一些“浅关系”是考评者无法观察出来的，不能很好的实际进入此岗位，就不能真正意义上的了解。

对于考评的参与，员工对于绩效的权重很可能是无法全面说出。毕竟当局者迷，所以问题总出现，但问员工怎么改进却说不出的情况也会存在。员工在改变工作考核方式的时候内心总会有压力。并且他们不像考评者是长时间致力于此，所以他们提出的理解概念在很多方面也很难诠释其工作的实质。

我个人认为，绩效考评的设计过程是要看细微，更大程度上去考虑员工的心理状态，并且绩效管理的设计并不是绩效实施的开始，而只是个“实习方案”。要再磨合中寻发展，严禁一锤定音的现象。尤其是绩效管理方案出台的前几个月，一定要观察员工反馈时的表情与肢体语言，要细微的察觉是否有不敢说，不愿说，不想说甚至是不能说的事情。

在管理者的角度说要与员工以朋友的方式去交流很轻松，并且我们也希望这样去做。但在员工心理始终有高低的职位之分。因为领导说错话，员工是没有权利扣他们工资，或给他们工作上“穿小鞋”，但在员工心理很难让他们不惧怕这一点。换位思考一下，大家都知道绩效考核的某环节有问题，那我如果是员工，为什么要我提出，大家都知道的话可以让别人提出，我不承担风险。

被考评者其实是弱势群体，他们不知道企业的目标与规划，他们也很少关心企业的壮大与发展。在他们眼前最实际的就是他们的工资，他们害怕。

所以企业文化的培养，企业内员工与上级的关系的建立也是绩效考核实施前的基础。

看似简单的绩效管理并不是在权重上的划分打钩那么简单，也不是在表格上添添写写就能完事的任务。它是要深入人心，是要领导更加用心观察，用心体会的双刃剑。有些时候针对不同企业，不同领导，不同员工。绩效管理未必就是最好的管理模式。可能原有管理模式就很好。不必生搬硬套非要用绩效管理。而且每个领导的性格不同，不能保证每个领导在理性的状态下去实施。

绩效管理，在我们现今所学的书本上的内容以理论偏多，而且在我们身上所能学到的绩效管理实际内容也较为浅显，真正的企业绩效管理是要根据不同时期，不同地域，不同的工作环境所做出相应的绩效管理。而如今的管理也至少学到了皮毛：将典型性事例的分析，及一些绩效环节，和沟通技巧。

我真心的希望学校也能多开展一些动手能力强、带实习性质的课程，好让我们能真正意义上的理论结合实际。

**绩效管理心得体会 3**

最近，我利用业余时间学习了《中国石油员工基本知识读本—管理》。通过对其中的绩效管理内容的认真阅读和理解，使我对绩效管理有了更加深入的认识，同时也体会到公司绩效管理制定的来之不易，针对其中的绩效管理的有关内容，并结合本部室的绩效管理开展情况，有一些心得体会。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。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。

其次，要想得到什么就考核什么。制定工作计划要周密合理。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。

**绩效管理心得体会 4**

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：

一、美国银行绩效管理

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。

二、绩效管理全新认识

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。

**绩效管理心得体会 5**

学习《卓越绩效管理模式》有感 为了不断适应市场的新变化，提升管理者的管理水平。启腾公司在新的一年联合龙岗区质量技术协会，特别邀请了国务院特殊津贴获得者刘爱基老师为公司的管理者做了一堂《卓越绩效管理》的课程，本人有幸聆听老师精彩的课程，下面就结合自己的想法谈谈其中一点体会。

卓越绩效管理模式是世界上最先进的管理模式之一，它通过综合的组织绩效管理的方法，使组织和个人得到进步和发展，提高组织的整体绩效和能力，为顾客和其他相关方创造价值，并使组织持续获得成功。卓越绩效管理模式包含十一项核心价值观，每一项价值观都环环相扣，缺一不可，互相补充。通过对比我就简单谈谈“远见卓识的领导”对企业的重要性。

古语有曰：“兵熊熊一个，将熊熊一窝”。说明任何一个团体(大到国家小到家庭)的领导要是没有水平的蠢货一个，那么这个团体肯定不会出色的;要是这个团体的领导很厉害，很有水平，那么这个团体肯定是出色的。苹果公司现在是世界上市值最高的公司，可是在苹果之父乔布斯接任董事长之前，苹果公司却处于连年亏损的状态，乔布斯任董事长之后以其远见卓识，推出苹果手机，迅速打开市场，打败墨守成规的老牌霸主诺基亚，带领苹果走向巅峰。如果没有乔布斯我想苹果还在依然苦苦的挣扎，一位有“远见卓识的领导”是任何产品和金钱都代替不了的。乔布斯不幸英年早逝，苹果手机虽然依然占据霸主地位，但是雄风已然不再。

因为有一位远见卓识的领导，苹果才能从一家快倒闭的公司，成就今天的辉煌;因为有一位远见卓识的领导，共产党才能从当初的星星之火，燃遍现在的燎原之势;因为拥有一位远见卓识的领导，海尔才能从一家集体小厂，成长为国际化的海尔集团;因为有一位远见卓识的领导，启腾公司才能从一家门店，走到现在的规模。

一位有远见卓越的领导，能够带领一个处于快灭亡的`企业起死回生，一位有远见卓越的领导能够带领一只处于劣势的队伍，转败为胜，一位有远见卓识的领导能够带领一家小餐馆，壮大为今天的连锁企业。一位有远见卓识的领导就是一个团队的灵魂，一个团队的心脏。“千金易得，良将难求”。纵观很多优秀成功企业，都离不开有一位有远见卓识的领导，一个领头羊做的好不好，才是企业成败的关键。英国有句谚语是这么说的，一只狮子领导的羊群，一定能打败一只绵羊领导的狮子团队，领导者的水平和能力直接决定了一个企业，一个团队成败的关键。

作为此次参加卓越绩效管理的管理者，我们要不断的去学习，不断的增长自己的聪明和才干，这样才能适应不断的社会变化，才能审时度势的改变团队和企业的方向。做一位有远见卓识的领导任重而道远，与诸君共勉。

**绩效管理心得体会 6**

绩效管理是现代企业广泛运用的一种以开发人力潜能为中心的科学管理模式，其目的在于使人的行为量化而达到帮助企业实现战略目的和管理目的。在绩效管理中，各级管理者是实施的主体，发挥着桥梁作用，上对公司的绩效管理体系负责，下对下属员工的绩效提高负责，其素质的高低直接关系到企业绩效管理工作的成败与否。为此，日照供电公司把提高各级管理者对绩效管理全过程的认识和理解摆到突出位置，以当好五个角色，提高五种能力为重点，夯实绩效管理工作基础。

当好宣传员，提高向员工灌输绩效管理认知的能力。绩效管理的主体是管理者和员工，首先要引导全体员工转变观念，统一思想，增强对绩效管理重要性的认识，使全体员工真正领会集团公司党委的决策，全面理解绩效管理的内涵和战略意义。首先，管理者自身要加强学习，做到思想观念的转变要比员工更加深入，在绩效管理中的工作技巧比员工更加娴熟，确保更好的理解和执行。其次是要加强宣传教育，充分利用日照电力报、信息港、电力动态等媒介，有计划地开展宣传活动，使员工接受、理解绩效管理的基本理念、概念，掌握基本的操作要领。通过广泛宣传，加强培训，使全员都懂绩效管理，都谈绩效管理，都知道如何提高自己的绩效，将管理的责任交给员工自己，使企业真正用好绩效管理这个管理杠杆，教会员工如何制定自己的绩效管理并很好地管理自己的绩效，把员工锤炼成自己的绩效管理专家，更好地进行自我管理。

当好合作伙伴，提高与员工协作共赢的能力。倡导管理者与员工的绩效合作伙伴的关系，是绩效管理的一个创新，突破了传统意义上的上下级观念，实现了管理者与员工关系在绩效上的统一，使管理者、员工以及企业本身都成为了绩效管理的责任者和受益者。管理者的绩效高低通过员工的绩效来实现，员工绩效的提高即是管理者绩效的提高，员工的进步即是管理者的进步。通过在公司内倡导这种合作伙伴关系，使各级管理者树立对员工负责就是管理者对自己负责的意识，促使管理者与员工同舟共济，风险共担，利益共享，协作共赢。[中 好指导员，提高分解目标与制定目标的能力。绩效管理是企业的战略规划、远景目标和员工的绩效目标的有效结合。在这一过程，管理者必须当好指导员，科学分解战略目标和制定部门目标与员工目标，层层分解部门目标和岗位职责。部门负责人在与员工共同设定具体的绩效目标时，要根据企业的年度经营计划和管理目标，围绕本部门的业务重点、策略目标制定本部门的工作目标计划，根据员工具体岗位职责，将部门目标层层分解，具体到相关责任人，使每个员工按照企业要求的方向去努力，确保企业的战略目标真正得以落实。

当好教练员，提高与员工沟通的能力。绩效目标制订后，管理者要做的\'工作就是如何帮助员工实现目标。在这一过程中，管理者应做好教练员，与员工保持及时、真诚的沟通，持续不断地辅导员工业绩的提升。有效沟通是绩效管理成败的关键，而在企业中沟通的技能往往是许多管理者所欠缺的，所以，要想管理好员工的绩效，管理者必须不断研究沟通的技巧、方法，提高沟通的能力。要营造良好的平等沟通氛围，改变传统的自上而下传达任务的方式，积极建立彼此的信赖关系，要善于做好正面和负面的沟通，既要激励先进者，又要鞭策落后者，通过有效的沟通和激励，激发员工对工作和目标的热情，鼓舞和指导员工高效率地行动，促使员工及时发现问题，并主动采取措施去解决问题。

当好记录员，提高科学评估员工绩效的能力。员工的绩效最终要通过评估检验，管理者必须掌握如何才能更加公平、更加公正地考核员工的方法，给员工一个说法。管理者要善于做有心人，坚持在日常工作中切身观察，认真当好记录员，记录下有关员工绩效表现的细节，形成绩效管理的文档，以作为月度和年终考核的依据。在绩效考核中，要站在第三者的角度看待员工的考核，综合各个方面给员工的绩效表现做出评价，要做到不人云亦云，不道听途说，确保绩效考核有理有据，公平公正，为公司薪酬管理、培训发展提供一个重要依据，为公司营造人人比业绩，人人比贡献的“不安于现状、不相安无事”的良好氛围。

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！