

2023年企业绩效管理案例 绩效管理案例 分析体会(优质5篇)

范文为教学中作为模范的文章，也常常用来指写作的模板。常常用于文秘写作的参考，也可以作为演讲材料编写前的参考。写范文的时候需要注意什么呢？有哪些格式需要注意呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

企业绩效管理案例篇一

通过培训的学习与思考，使我对“管理”两个字有了重新的认识，以下是我的几点心得体会：

第一阶段的培训，主要从《如何认识供给侧结构性改革》、《心经解读》、《管理者角色认知》、《目标与计划管理》、《高效执行力提升》五个课程，加上其他辅助拓展活动，通过实例分析、角色模拟等方式，紧紧围绕提升基层管理人员素质的主题，向我们深入分析了管理者需具备的素质和条件。基层管理人员是公司的中流砥柱，在企业的生产经营过程中起到了承上启下的作用，提高基层管理人员的素质对公司的生存与发展是尤为重要的。

(一)增强认知、开拓视野，提升基层管理水平。

经过培训使我对自身的角色定位有了更深刻的理解和认识，也坚定了我做好基层工作的信心，进一步明确了自己作为一名基层管理人员所应担负的工作职责和须具备的自身素质，以及应该掌握的管理技巧。

开拓了我的思维和视野，学到了很多实用的管理理念、管理知识、管理方法，提高了管理水平，提升了观念认识。特别是老师们对实际案例深入浅出的分析讲解，对我今后的实际工作具有积极指导作用，受益匪浅。通过培训，为我今后更

好地学习新理论、新知识和掌握新方法、新技能奠定了良好的基础。

作为阳泉区域从事综合部日常工作的管理者，通过老师们的授课让我重新定义自己的位置、自己的责任，深知目标、计划、执行力的重要性。执行力强弱是一个人、一事情、一个团队成功与否的关键。实际上执行力的定义不复杂，就是按质按量、不折不扣地完成工作任务。但真正要具备执行力，却不简单。

(二) 增进了解、加强沟通，发挥沟通重要作用。

通过培训，进一步增进了同事们间的情谊，加深了大家的印象，多了一些平时没有的了解。认识到沟通是为实现组织目标而进行的信息传递和交流。从其概念上讲，是为了一个设定的目标，把信息、思想和情感在特定个人或群体间传递，并且达成共同协议的过程。

此外，沟通也是企业管理的有效工具，还是一种技能，是对自身知识能力、表达能力、行为能力的发挥。无论是企业管理者还是普通的职工，都是企业竞争力的核心要素，做好沟通工作，是各项工作顺利开展的前提，也是我们基层管理人员的主要任务之一。在企业管理工作中，管理层与非管理层之间需要沟通来传播信息、交流思想，从而推动内部成员间的互动和联动，促进企业的持续稳定发展。

为保证企业目标的顺利实现，我们应该高度重视企业管理工作中的沟通协调，有效沟通可以增进了解、融洽关系、提高效率；否则，就会产生矛盾、酿成隔阂、影响绩效。通过良好的沟通，为企业决策者提供全面准确可靠的信息，达到企业内部的人际关系和谐，保证工作质量，提高工作效率。

(三) 管理创新、与时俱进，促进企业持续发展。

伴随着__“在适度扩大总需求的同时，着力加强供给侧的结构性改革，着力提高供给体系的质量和效率”的提出，各行业将面临着更加激烈的竞争。

国新能源阳泉区域要实现持续稳定发展，就必须与时俱进，不断创新。在国新能源提出“五个追求”战略的形势下，创新是阳泉区域获得核心竞争优势的决定因素，是区域企业求得生存和发展的灵魂，是实现持续发展的重要源泉，是提高经济效益的根本途径。

面对日益激烈的竞争环境，管理创新是科学管理的精髓，是企业管理的主旋律。企业须用系统理论、创新思维、创新技术、创新方法、创新组织创造出一种新的更有效的资源整合，建立持续动态创新机制和动态反馈机制，及时发掘创新点，让组织中每个成员都成为创新者，促进企业管理系统综合效率、综合效益的不断提高，把创新渗透于企业管理的全过程，为企业今后生存和发展奠定坚实的基础。

企业绩效管理案例篇二

自从学习公司“精细化管理与绩效管理”以来，对我个人的启发颇多。“精细化管理”是提升企业管理水平的必由之路，是促岗位职业化提升活动作为“创先争优”活动的延伸和深入。“绩效管理”是通过管理者和个人经过沟通制定绩效计划、绩效监控、绩效考核，绩效反馈与改进，以促进生产经营业绩持续提高并最终实现企业目标的一种管理过程。为搞好我矿安全生产工作再上新台阶、更高层次达到精细化管理水平，结合当前的形势，搞好精细化管理，实践中以“精细”为目标，以“量化考核”为手段，形成“绩效管理”与“精细化管理”相结合独特的先进管理模式是势在必行。生产管理工作中力求把精细化管理理念贯彻到整个过程，以“精细化的规则、精细化的核算、精细化的操作、精细化的控制、精细化的分析”实现企业管理从机会型到战略型、从经验型到科学型、从定性到量化、从粗放型到精细化的程

度，实现了我矿发展思路明晰化、组织体系科学化、绩效考核全面化、使员工执行力、岗位胜任能力大幅度提高，并倡导“人人有潜能，岗岗出状元”的全员敬业精神，以此达到全面推行精细化管理工作的重中之重。因此精细化管理与绩效管理工作均是一项重点工作，也是一项基础工作，需要常抓不懈。针对生产技术科目前的状况，以及管理上的缺陷，总结出几个重点，归纳几点如下：

一、加强思想教育。以提高员工认识为导向，冲破思想观念滞后，随着精细化精细化管理与绩效管理改革不断深入，为扭转生产管理上的被动局面，我们也清楚的看到了在管理上存在的问题以及薄弱环节，怎样进一步规范精细化管理，实现安全管理、思想教育总推进？为进一步提高管理水平，适应形势变化需要？提出了创建以人为本、精细化管理模式的要求，精细化管理是管理上的一次革新，涉及到管理上深层次的问题，加强思想教育，只有在保证正确的思想观念的前提下，才能保证质量，确保安全，为开展精细化管理，必须提高本科室岗位人员的思想认识，从思想观念上入手。为此，为达成共识，明确思路，充分认识到精细化管理是打造强势企业文化的归宿和落脚点，对提高本科室管理水平，增强全员责任感、使命感，从而，形成合力，统一步调，不干则已，干则一流，已在我部门的精细化管理上有了全方面的革新。

二、加强员工培训。注重理念渗透，加强本科室员工教育培训，积极开展“学习型员工”、“学习型班组”、大力提倡“工作学习化、学习工作化”的理念。为了认真贯彻落实“安全第一，预防为主，综合治理”的安全生产方针，根据我矿战略目标，人才是企业的发展原动力，只有解决人才问题，企业才能健康发展，本着干什么学什么，缺什么，补什么的指导思想，引导本科室员工建立共同的价值观，形成共同的愿景。

三、建立绩效考核目标体系。绩效目标是绩效考核的基础工作，是企业战略目标的分解，企业资源的分解，以及工作和

职工能力的分析。以矿班组建设为契机，将矿下达的绩效目标逐一分解至本科室个人。分解目标主要依据每月采掘计划下达的工程量及工作性质，分解时充分考虑到材料节约领用、安全生产、工程质量等因素，力求做到事前有计划、事中有控制、事后有考核的闭合式绩效管理系统。

四、进一步完善制度，做到事事有标准。管理制度是员工在生产管理活动共同遵守的规定和准则，如果没有统一的规范性的管理制度，本部门就不能实现正常管理，因此，要保证本科室的规范化和精细化运作，必须具备规范的、精细的管理制度和标准，才能依据相应的规章制度和操作标准，判断员工的操作行为和工作结果是否符合制度和标准要求。

六、严格奖惩。通过考核、奖励、处罚等手段，引导、培育、推进精细化管理。如果只是一味地要求本科室人员管理精细化，但在考核方面、激励方面没有先行一步，与精细化接轨就必然导致精细化管理落不到实处。在考核过程中，本着有利于推进工作，有利于调动积极性的原则，严格加以考核。因此，绩效考核是推动精细化管理的基础。

企业绩效管理案例篇三

绩效管理与绩效考核制度建设是xxx公司企业管理中的薄弱环节，一直以来也都是公司备受关注的问题。20xx年11月份以来，公司成立了绩效管理机构，制定了绩效考核工作办法和考评流程，绩效考核开始实施，但效果并不理想。绩效考核小组实际考核操作困难，各部门对考核结果怨声载道，绩效管理没有起到其在管理上应有的作用。20xx年7月公司新的人事总监上任，公司领导对其委以重任，望其能通过改革，改善当前绩效管理制度建设的局面。

为了解公司员工对现执行的绩效考核管理制度的评价及看法，更好开展绩效管理工作，我对该公司进行了专门的调查。此调查以问卷形式，以各部门主管为调查对象，问题涉及员工

对当前的绩效管理制度的评价与看法、当前部门绩效考核指标的看法，以及如何考核中层管理人员等方面内容。现将调查情况综合如下：

（一）各部门对绩效考核业绩指标的看法

各部门对其部门绩效考核指标颇有微词，认为指标设定不能结合实际，所扛指标与部门实际业务责任不匹配。各部门具体反馈结果如下：

2、市场部主管认为：目前由于市场部的各销售片区和代理商都是对公司签订的责任书和协议，绩效考核没有纳入其中，绩效考核只对内勤人员考核。需针对此情况，要不把片区全纳入其中，要不调整绩效考核指标。订货、发货、开票、回款四项指标达成与否不受市场营销部内勤人员控制，况且四项指标达成奖励的是片区，用于考核市场营销部内勤人员，员工有意见，欠妥当。建议和公司其他部门一样放在年指标考核。

3、综合办公室工作涉及面较广，有的可以量化考核、有的不便量化考核。计划完成率，重点接待满意率、车辆安全事故发生率等，在实践工作中我们正力争考核完善，真正起到杠杆作用。

4、人力资源部部门的考核业绩指标纯粹从部门职责做考核指标；认为部门绩效考核业绩指标应该是根据公司年度指标分解到所属部门指标结合部门职责做考核指标。

（二）各部门对公司绩效管理制度建设的期望

从调查结果可以看出，员工对于绩效管理制度的实施，有着充分的热情，并报以较高的期望。综合来看，希望能在以下方面发挥作用：

- 1、有助于规范企业管理制度，提升公司管理水平，提高公司综合实力和竞争力。
- 2、有助于明确部门职责，岗位分工，方便管理与开展工作，从根本上解决推诿和扯皮。
- 3、提高员工综合素质和业务水平，提高员工工作积极性、创造性，提升工作效率和绩效。

（三）针对绩效管理制度建设的关键要求

- 1、建立完善的绩效管理体系，制定合理的奖惩制度，要有熟悉各部门业务的绩效考核小组成员。
- 2、确定明确、切实可行、有实际意义的考核指标，不流于形式，起到明确责任，便于工作，提高员工积极性的作用。
- 3、绩效考核的同时，对扣罚事项，明确责任部门，并责令提出整改措施，后期追踪落实，真正起到解决实际问题的作用。
- 4、奖罚力度得当，避免误判，对于屡犯同一问题的部门，重点考核跟踪。考核结果公开透明，体现公平公正。

（四）绩效考核的对象

1、对于中层管理人员的考核

- 1) 现执行的绩效管理与绩效考核制度，在对中层管理人员考核方面存在缺失，应将其纳入到考核体系中来，采取与普通员工不同的考核内容、考核方法、考核周期，作为一个独立考核群体。
- 2) 中层管理人员的绩效分为任务绩效和管理绩效，即要考核工作业绩还要考核队伍建设，不应以一时、一处作为奖惩根据，应结合公司现状根据其综合表现情况进行奖罚。

3) 时间上采用季度考核，考核实施要综合绩效管理考核机构和分管副总的意见。

2、对技术人员的考核

技术人员考核主要以部门下达的任务为依据，从工作能力、工作态度、协调能力、合作精神、服从态度等方面设定指标，考核范围覆盖重点工作、日常工作、临时工作，将技术人员根据其工作能力划分档次。考核实施要综合上级主管、部门主管、合作成员与服务对象的意见综合考量。

(五) 制定本公司各层面考核指标时应该考虑的主要因素、考核周期及考核流程

1、在指标的选择上，应该涵盖能体现期工作能力、工作态度、质量效果、协调能力、合作精神、服从态度、工作优化等各个方面。

2、指标制定上，是否可以量化，对于不能量化的指标应如何设定。

3、考核依据是什么，应该通过什么途径收集，怎样进行核实。

在考核周期上，既要保证制度起始的活力和焦点性，又要保证制度的长期有效，将季度考评、半年考评、年度考评，以及日常的月度考评进行综合；对不同层次员工采取不同的考核周期。

考核流程上，既要保证短、平、快；又要保证考评的全面、合理、公正、透明。

从调查结果综合来看，各部门主管认为现有的绩效管理制度，还存在颇多问题，是极不成熟的。主要观点如下：

- 1、目前公司的绩效管理流于形式，没有形成体系，没有分清绩效管理和绩效考核的概念，认为绩效考核就是绩效管理。
- 2、目前的绩效考核制度，对调动员工积极性起到了一定作用，但效果有限，员工的潜力没有得到有效挖掘。
- 3、绩效考核指标不能体现部门真实业务，扣罚不能与体现实际绩效，实际操作过程流于形式，没有做到公平公正。对于工作的真正绩效没有考核到位，如某个部门某个项目出错了，绩效中考核不出来。
- 4、绩效管理考核反馈机制不够健全，对扣罚问题没有落实责任举措，没有起到管理上的作用。

xxx公司由xx有限公司转制而成□20xx年以来正积极筹备上市，为顺应当前变化，对公司在企业管理上提出了更高要求。绩效管理与绩效考核制度，作为公司制度建设的重点，应适应公司发展需要。

个人认为：绩效管理与绩效考核制度实施，是专业知识与企业实际的结合，应以提升公司管理水平，促进公司发展为出发点，提升企业凝聚力、活力和竞争力。制度实施，要依靠公司各部门的力量，人力资源部要充分发挥其组织与宣道作用，各部门员工只有充分理解绩效管理与绩效考核实施的作用与意义，才能更好的配合制度的实施。制度实施成功与否，不只依靠制度本身的合理性与完善性，员工素质的差异，不能期望其自觉遵守，需要依靠监督和相关规定去规范。实施过程受员工监督，指标制定考虑各种因素，考核过程充分体现民主与公平，真正达到促进公司发展，提高员工积极性的作用。

公司体制不够健全，管理不规范，因人设岗，职责分工不清的现象仍有存在，进行绩效管理制度建设的大环境不够好。进行绩效管理制度建设的基础很弱，现在执行的绩效考核制

度，与规范的绩效管理与绩效考核制度有所偏离，实施过程不规范，没有起到真正作用；员工的综合素质参差不齐，很多员工包括管理人员对实施绩效管理与绩效考核制度的没有彻底理解。同时，现执行的绩效考核没有涵盖片区销售人员和子公司，对其应如何考核也是一个难题。为解决这个难题，应考虑以下两个方面：

一是要从规范部门职责、岗位职责入手；同时，对员工进行绩效管理与绩效考核制度知识培训和宣道，提高员工整体认识。

二是建立公信力，结合实际形成健全的绩效考核组织机构和制度。目标要层层分解，上下级都要参与。

绩效管理与绩效考核制度的完善与实施，是一项系统而复杂的工程，需要依靠全公司的共同努力。前期的绩效管理与绩效考核制度，组织机构成员没有进行过专业培训，缺乏实际经验，在指标制定、考核实施过程中，主要依据领导期望和个人判断，缺少专业知识支持，在后期的执行过程中，暴露了诸多问题。前期绩效管理考核实施将为后期改革提供方向和参考，此次调查以各部门主管为对象，作为联系公司上下的纽带，其观点与意见，具有充分的代表性。

由于本次调查对象的非专业性，也没有经过系统培训，决定了本次调查结果本身具有很多的局限性，需要人力资源部门运用专业知识对其加以梳理，方可更好的作为绩效管理与绩效考核工作的依据。

本人作为此调查对象之一，同时经过本次调查报告的撰写，整个过程中提高了自己对绩效管理与绩效考核制度建设的理解和认识，是自己一个很好的学习，相信会对今后的工作有很大的帮助。

企业绩效管理案例篇四

按照教体局通知要求，结合实际，对我校全体教师进行了年度工作考核，现将我校xx年度考核工作总结如下：

我校接到《通知》后，及时组织召开了全体教职工会议进行传达学习，部署贯彻落实。同时成立了由xx任组长的考核领导小组，全面负责我校年度考核各项工作，研究解决和处理出现的各种问题，确保了考核工作的顺利进行。

按照考核要求，我校组织召开了教职工考核动员会议，就年度工作考核做了全面部署，并对文件精神进行了传达学习，使大家领会掌握考核的依据、内容、方法和要求。考核领导小组要求全体教干教师，充分认识到考核的重要意义，并结合各自的岗位职责认真撰写个人工作总结，精心准备。按照要求，我校及时做好填写上报《xx省事业单位工作人员年度考核登记表》《xx省事业单位工作人员年度考核情况统计表》，制定年度考核评议表等各项准备工作，为保证年度考核工作的顺利进行打好基础。

我校按照《通知》要求组织进行了全体教职工xx年度工作考核，结合各自的工作职责，就思想状况、履行岗位职责、完成目标任务的情况、取得的成绩和今后的努力方向等方面进行了总结。在进行的民主评议中，我校以无记名投票方式对每一名教职工在德、能、勤、绩、廉五个方面，分优秀、合格、基本合格、不合格等次进行了民主测评。考核领导小组根据民主评议情况，确定出优秀等次人员7名，合格等次人员45名，未定等次人员2名。并按照要求，对考核结果进行了公示。

通过此次考核，进一步充分激发了我校教职工的工作积极性，提高了工作效率。为增强我校教职工队伍的生机与活力，建设高素质的教职工队伍提供了有力的组织保障，促进了我校

各项工作的顺利开展。

企业绩效管理案例篇五

在公司领导的正确带领下，绩效考核工作始终遵循以“公*、公正”为原则，实行严考核、硬兑现，起到了以考核促进工作落实、以考核激励工作热情的目的，较好地完成了20xx年1—8月份的绩效考核工作。现总结如下：

20xx年的绩效考核工作已经过去8个月，我们克服困难，积极沟通，主要完成的工作有：考核组根据各部门实际情况制定各部门绩效考核表8份；制定考核计划安排表8份；共召开考核组专题会议9次；考核结束后形成相关报告18份；对各部门日常工作情况进行督察共16次；制定了各部门目标责任状并根据各部门工作重点制定年度重点工作；调整了测绘公司的工作方式，出台了新的工作机制；过去半年多的绩效考核工作在不断学习和实践中取得了一定成绩。

悉心研究，创新改进，合理制定各部门考核表

20xx年3月，考核组先后多次召开考核专题讨论会对各部门工作流程、日常业务和核心业务进行了重新调整。3月17日，董事长与各部门及下属公司签订了《工作目标任务责任状》，为绩效考核工作奠定了良好基础。考核组针对各部门提出的业务整改意见及时进行沟通，对符合要求的意见合理采纳，结合公司实际情况合理安排。经过仔细分析、讨论研究，考核组重新修定各部门在20xx年的工作重点和权重，为公司9个部门及下属公司量身制定出年度考核表，并且对照去年做出了相应的调整：如物业公司的工作重点放到物业费收缴和业主满意率以及减少亏损方面，例如对垃圾清运过程费用过高的管理漏洞做了周密细致的调查处理，帮助物业公司建立了新的运输机制，每年可为公司节约资金约20万元左右；建议项目管理部对珑湖工地外围进行封闭性管理提出相关意见；

珑湖项目部的工作重点放在珑湖样板房、沿河景观及珑湖项目的其他施工材料方面，如对珑湖项目的外墙抹灰工艺粗糙，考核组提出了改进意见；将测绘公司的收费任务提高到500万元，6月份，改进测绘公司的“大锅饭”工作机制，实行计件工资，提高了对内部管理、测绘质量、服务态度、客户回访满意率等方面的要求，激励了员工的工作积极性。7月份，考核组按时验收德馨珑湖沿河景观带及样板房的精装修完成工作。

扎实工作、遵循公*公正，认真做好每个环节的考核任务

考核组每位成员都能够顾全大局、任劳任怨、全身心扑在考核工作上。有时候考核工作忙到中午吃饭还没有结束，我们坚持不搞*，考核过程中，从学习笔记、出车记录、环境卫生到目标任务等，都根据考核表认真考核每项工作的完成情况，各个环节逐一落实，不放过每个细节。在扣分或者加分项目将原因告知各部门，让大家消除疑虑。在抽查过程中，遇到没有做好的工作我们更是慎之又慎，将存在的问题当面与各部门人员沟通，并做好相关笔记和照片采集工作。考核组每位人员都能够克服困难毫无怨言，尤其是到物业公司和珑湖项目部考核的时候，天气炎热，考核组坚持步行，到每个物业站和工地样板房进行实地考察，不放过每个卫生死角、绿化细节和安全隐患。

可以说，半年多的绩效考核工作是公*公正的，是符合公司实际情况的，考核组成员的综合素质进一步提高。成绩的取得更要感谢董事长给予的正确指导和大力支持；感谢各部门的积极配合。

绩效考核工作对我们公司来说还不是很成熟，在运行过程中主要存在以下方面不足：

绩效考核在我公司实行时间不长，我们一直也在不断学习和探索中，从中找到最适合于公司的考核办法。首先，在第一

季度的考核中，我们发现自己的考察力度和抽查力度不够，比如有些部门在季度考核时无法收集到*时里完整的数据，个别项目评分标准不够明确，考核指标难于细化量化，这样造成在打分时衡量比较困难。发现问题后我们考核组及时解决问题，并且，给综合部日常工作扣分。在第二季度的考核工作中，由综合部牵头分别于四、五、六月先后多次对各部门日常工作的不定时抽查，并做好相关笔记，第三季度使抽查工作已经成为日常工作的一部分，发挥了较好的促进和激励作用。

其次，考核组成员对各部门专业知识了解不高，对一些检查工作没有衡量的标准，没有专业理论和实践经验做保证，所以在考核中会出现检查力度不深，问题定位不准确的情况。

1、继续发扬扎实肯干精神，学习新的方式方法做好与各部门间的沟通与引导工作，强化公司中层领导的绩效考核推行力度，完善绩效考核工作日常监督检查，全面细化、量化指标、严抓任务的时效性。

2、做好各部门间的团结工作，求同存异，完善自我，继续加大对各部门的抽查监督工作，对事不对人，不怕得罪人。一切为了公司的发展。借此机会，也要感谢各部门的谅解与配合。

总体来说，上半年的考核工作取得了令人满意的成绩，在以后的绩效考核工作中，我们有信心有决心在公司董事会的领导下，及时收集职工意见和建议，相互沟通，做好解释、协调工作，使公司的绩效考核工作更上一层楼。

最后，我代表公司考核组祝在座的各位家庭幸福、万事如意！