

# 绩效的心得体会(优质5篇)

心中有不少心得体会时，不如来好好地做个总结，写一篇心得体会，如此可以一直更新迭代自己的想法。优质的心得体会该怎么样去写呢？下面是小编帮大家整理的优秀心得体会范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

## 绩效的心得体会篇一

入职呼叫中心已经半年左右的时间，慢慢对这个行业有了不一样的认识，从刚开始的懵懵懂懂，什么都不了解到现在可以带领自己的班组一起努力进步。特别是阅读完《高绩效呼叫团队》以后，自己更是受益匪浅。

特别是书中关于班组长工作相关的介绍，让自己管理班组有了更多的好方法，初从一线的业务员到从事非一线的管理工作，往往想事事亲为，想依靠自己的力量帮助员工，但是员工人数的增加，自己感觉越来越难以应付，同时之前定好的规矩在实际执行的时候往往达不到效果，坚持不到半个月就夭折了，员工的激情也随着枯燥的工作慢慢消减，从上周开始接触到本书以及仔细学习后，开始在自己的班组进行实践，虽然只有短短的几天时间，但是已经有了明显的变化，相信在正确方法的引导下，一定会做的越来越好。在这里，也和大家分享学习到的知识。

### 一、让自己看起来特别像一个组长

以前在一线的时候，关注到的更多的是业务知识，做了组长以后，如果还是单单的停留在业务层面就大错特错了，在自己做组长的初期的时候自己就犯了这样的错误，仅仅把自己当做了业务指导，帮助新员工解决五花八门的问题，穿梭于各个工作之间，看起来很忙，但是员工的工作却没有什麼起色。每天也会和员工聊天，吃饭，看起来打成了一片，但是

员工的保有做的并不是特别好。这个时候才发现自己的定位出错了，自己看起来更像是大家的好朋友，好哥们，而不是一个管理大家的组长，自己虽然认识到了问题。也和一些同事进行了请教，但是系统的对于自己角色认知还是不足。学习本书以后，自己明白一个好的班组长要做到成为通才，做一个合格的教练，注重自己综合能力的提升。帮助员工养成自我解决问题的能力，而不是员工遇到难题就出手帮助员工。正所谓不如授人以鱼不如授人以渔，像教练一样帮助自己的队员掌握更好的技能，让员工在工作的一线可以发挥自己的才能。这时候员工和同事也会觉得，真的是越来越像一名合格的组长了。

## 二、明确自己的工作习惯和容忍底线

之前新入组的时候定了不少的规矩，自己感觉也挺完善了，但是员工的一些做法总是触碰自己的底线，之前把问题总是推到员工问题上，觉得都是员工的原因，但是学习以后才发现是自己没有向自己的员工宣贯清楚，然后按照书中的方法，组内充分的讨论，确立了哪些坚决不能犯的错误，比如坚决不允许在团队内散播负面情绪，组建小团体等。自己也表明了单位不能触碰的底线，之前一直强调迟到的交罚款，但是怎么算迟到，谁负责迟到的处罚，以谁的时间为准，借此机会经过组内的推荐，选出一名员工负责此事，大家对于这个自己选择的“执法者”都很认可，再也没有出现不明确的处罚。同时自己每天之前一直围绕员工的问题来转，没有明确的规划，正好值项目组退出了团队经理的工作细则，自己结合排班和组内员工的情况，自己制定了工作计划，不会再像之前哪头有问题跑哪头，良好的工作习惯让自己处理工作更加的从容有效。

## 三、赞美是这个世界上最棒的语言

人人都渴望被赞美，这是人类的天性，但是在工作之初，自己在查看每天的数据汇总是总是会在群里发谁的指标又没有

达标，谁的数据又降低了。这样的后果是做的好的没有觉得自己被关注，做的差的觉得自己脸上无光，在受到启发以后，自己总是把每天进步的，把单日完成较好的员工在组内的群里或者例会的时候进行表扬，对于出差错的员工，在群里展示的时候总会把名字和相关信息去掉，然后在群里说明是什么问题，让大家引以为戒，然后再私聊该员工，再进行辅导，让员工觉得组长是在和他站在一起的，是关注他的，经过这几天的实践，明显感觉群里和班会的气氛都更加的和谐了，大家也开始分享自己发现的知识点和自己哪里做的不好的自我批评。

经过几天的学习和在组内的时间，自己越来越被这本书感染。组内氛围越来越好也让自己备受鼓舞，虽然离优秀的团队还有一些距离，但是相信在好的氛围下，在大家的共同努力下，在好的方法引领下，自己的队伍会越来越好。

## 绩效的心得体会篇二

绩效是一个管理概念，指绩效和结果的综合。它是工作行为、工作方式、工作结果及其在一定时期内的客观影响。在企业和其他组织中，它通常用于评估员工的工作完成情况、责任表现和成长。以下是为大家整理的关于, 欢迎品鉴！

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！

以前听说过西点军校，但是对蓝血十杰相对比较陌生。

蓝血十杰是二次大战结束后，来自美国战时陆军航空队“统计管制处”的十位精英退役后，利用精确的管理思想和管理行为，强力推行数字化管理，十个人集体求职，最终选择了福特汽车公司。

“蓝血十杰”在福特推行财务控制、预算编列、生产进度、组织图表、成本和定价研究、经济分析和竞争力调查等制度建设，让19世纪50年代岌岌可危的福特公司扭亏为盈，转危为安。

结果导向固然没有错，但是，结果的定义是什么、怎样来促成结果、在众多优先事项之间，哪项才是最紧急最重要、怎样来达成紧急重要事项，这些问题都值得磋商。所以，对于企业管理来说，制度建设是必不可少的事项。

我的个人理解制度就是一种约束，在国家法律体系内，体现一个公司发展方向与价值观，关于有助于公司良好运作的、各职能体系的一系列行为规范。

如果一个企业只知道自己需要快速扩张与盈利，但是没有相应的制度建设作为后盾，恐怕相对比较难以成功，我个人也有一点点想法：

- 1、制度的制定需要基于数据和事实的理性分析与科学管理：财务数据、人力资源数据、各部门成本控制数据等，可以在今年去年之间、行业之间等横向纵向之间进行比较。财务数据有助于我们做好今年的目标：精细化管理，做好成本控制，也有助于在行业竞争中，找准自己的定位。

- 2、管理制度固然重要，但是应该建立在公司的实践之中。每项工作的流程梳理必须从实践工作中来，再到实践中去；这是一个反复推敲反复修改的过程。最终的导向，还是从时间成本与物料成本出发，提高工作效率。所以，对工作流程进行梳理和建设可以推进工作效率的提高。

- 3、客户向导。华为一直推崇客户至上，而不是资本至上。客户至上，想客户所想，一切以客户为出发点；其实这就是市场规律。一个产品最终的客户是用户。那么，用户的体验感在行业竞争中就尤其重要。当然，一切的流程与制度，最终

还是为客户服务。从这个端口，客户能够直接体验到的，不仅只是价格和产品，还有超过预期的服务。

其实这本书中还有其他不少的内容值得我们参考和学习，后期对人事管理和企业文化建设方面再多看书学习一下。

品味完一本名著后，想必你有不少可以分享的东西，为此需要认真地写一写读后感了。但是读后感有什么要求呢？以下是小编精心整理的《华为管理法》读后感，欢迎大家借鉴与参考，希望对大家有所帮助。

以前听说过西点军校，但是对蓝血十杰相对比较陌生。

蓝血十杰是二次大战结束后，来自美国战时陆军航空队“统计管制处”的十位精英退役后，利用精确的管理思想和管理行为，强力推行数字化管理，十个人集体求职，最终选择了福特汽车公司。

“蓝血十杰”在福特推行财务控制、预算编列、生产进度、组织图表、成本和定价研究、经济分析和竞争力调查等制度建设，让19世纪50年代岌岌可危的福特公司扭亏为盈，转危为安。

结果导向固然没有错，但是，结果的定义是什么、怎样来促成结果、在众多优先事项之间，哪项才是最紧急最重要、怎样来达成紧急重要事项，这些问题都值得磋商。所以，对于企业管理来说，制度建设是必不可少的事项。

我的个人理解制度就是一种约束，在国家法律体系内，体现一个公司发展方向与价值观，关于有助于公司良好运作的、各职能体系的一系列行为规范。

如果一个企业只知道自己需要快速扩张与盈利，但是没有相应的制度建设作为后盾，恐怕相对比较难以成功，我个人也

有一点点想法：

1、制度的制定需要基于数据和事实的理性分析与科学管理：财务数据、人力资源数据、各部门成本控制数据等，可以在今年去年之间、行业之间等横向纵向之间进行比较。财务数据有助于我们做好今年的目标：精细化管理，做好成本控制，也有助于在行业竞争中，找准自己的定位。

2、管理制度固然重要，但是应该建立在公司的实践之中。每项工作的流程梳理必须从实践工作中来，再到实践中去；这是一个反复推敲反复修改的过程。最终的导向，还是从时间成本与物料成本出发，提高工作效率。所以，对工作流程进行梳理和建设可以推进工作效率的提高。

3、客户向导。华为一直推崇客户至上，而不是资本至上。客户至上，想客户所想，一切以客户为出发点；其实这就是市场规律。一个产品最终的客户是用户。那么，用户的体验感在行业竞争中就尤其重要。当然，一切的流程与制度，最终还是为客户服务。从这个端口，客户能够直接体验到的，不仅只是价格和产品，还有超过预期的服务。

其实这本书中还有其他不少的内容值得我们参考和学习，后期对人事管理和企业文化建设方面再多看书学习一下。

## 绩效的心得体会篇三

去年12月份去徐州聆听了余世维博士的《如何突破自己的工作瓶颈》专题报告，感触很深，对余博士管理的大智慧有了一定的了解；寒假期间又认真阅读了余博士的另外两本书《有效沟通》和《打造高绩效团队》，对余博士的管理理念有了全新的认识，启发很大，觉得这两本书有着内在的逻辑联系，即有效沟通是打造高绩效团队的前提和重要保证，高绩效团

队的打造离不开有效的沟通。下面就谈一谈我的读书心得：

一、沟通可以引导员工的行为，可以让对方照着你的思路去行事。

余博士认为沟通有四个目的，其中有一个是识别员工的行为。我们平时少沟通不沟通，导致小麻烦成大麻烦，还会有误解和不满。其实沟通现在看来某种意义上是自私的，不是为别人，而是为自己，为自己谋利益的事情为什么不去做呢？平时大家相处，总是怀疑别人会不会说自己的坏话、打小报告。有时大家相处一个笑脸，马上误解就产生了，其实有时根本什么也没有，就是缺少沟通，解不开疙瘩。这种情绪存在怎么能不影响团队的绩效呢？所以沟通很重要，不要怕烦，不要推诿，沟通不光是为别人更是为自己。

二、沟通不是提问，沟通应是选择。

无论是余世维，还是魏书生都注重这个问题。永远不要出问题不准备答案，这相当于把所有问题都抛给领导，领导不会喜欢这样的下属。

余世维的三步沟通法很有效。第一，问题解决至少要有两三个方法，因为不确定的更好；第二，说一个自己喜欢的；第三，说出每个的优缺点以及可以产生的后果。这样的沟通既展示自己，又为领导分忧。领导分管事情很多很烦，不可能都有主见，所以要有下属把问题抛过来。我们平时跟老师接触就有这种感受，想联系一个人，可是我也不认识，也不知道电话，不好联系。或者这个事情怎么做呀？怎么办，等等。

三、真正意义上的倾听，是一种成功的沟通。

有时跟女儿老婆在一起时有同感，她们说了什么我没有听，她们生气了我要再重复一遍可是她们不再说了。自己家里人直接表露出来，可是外面的人，单位的同事，其实是一样的



感受，就可能把怨气埋在心里。所以我们要尊重对方让对方感觉到受尊重。其次主动倾听还可能找到对方的破绽，便于转守为攻。第三，为自己准备答案预留时间。我们平时不注意这一点，没有给老师发泄，也没有找到指出其不足的机会，也很难拿出解决问题的答案。

#### 四、掌握技巧，让上司了解你赏识你。

主动报告工作进度；对上司询问有问必答；接受批评，不犯三次错误；毫无抱怨的接受任务。

#### 五、构建团队的协作性，要重点处理业务中最难沟通或最难协调的部分。

余世维举了他坐飞机的例子，头等舱旅客行李先优先绑并且贴一个标签，但行李优先出来的却非常少。他讲了七道手续，每道手续环环相扣才能优先，国内机构除了上海就没优先过。如万达广场通暖气也是，闸门开了但是没有气，去问工程部，说他们底下总阀没开。我哪知道啊。多少家去问，都是这样回答，其实用户纠结他更纠结。还有没有打出服务报修电话，工程部每天挤满人要闹事。

#### 六、要培养团队精神就要让每个人都有光环，要让大家都品尝成功的喜悦。

把光环抛向一部人，把福利奖给几个人，那就是孤立一部分人。孤立几个人让大部分人产生冷漠讽刺挖苦排斥的情绪。

#### 七、化解冲突要注意方法。

##### 1、从简单的地方入手“破冰”

2、双方要努力寻找有争议问题上的契合点。首先矛盾双方各让一步，其次剥离不是问题的问题，留下争议，最后矛盾双

方开出条件交换，即交易。正如一位哲人所说：“百分之九十九的矛盾都是误会”。因此关键是寻找可能松动的“第一步”。

八、“冰山”理论对打造高绩效团队有深刻启示。

我们常看到露出来的非常高的部分冰山，却忽视了水下主体。其实，学习、激励、文化才是水下的主体，也是打造高绩效团队的关键。大家看到章子怡的光辉，却忽视了她很努力、很卖力、很注意学习。我们看待老师，看待干部也是如此，很容易被表面现象迷惑，结果影响了决策、观点和看法。就拿企业文化和高中文化的形成的艰巨性来说：

一要有共同的价值观；

二要融入大家的思想；

三要把价值观转化为动力。

## 绩效的心得体会篇四

《打造高绩效团队》是一本对个人职业生涯有深刻的剖析和指导意义的书籍，书中着重阐述了三层意思，第一层团队，第二层是关于高绩效团队，第三层是如何打造了高绩效团队，读完此书，我感悟颇深。

团队区别于一般的群体，是某一工作区域内为实现共同的工作目标而相互协作、独立工作的团体。团队各成员需要有大局意识、协作精神和服务奉献精神，也就是所谓的团队精神，作为团队的一员应不遗余力的为团队的正常运转，高效运行奉献自己的聪明才智，营造积极向上的工作氛围，增加团队的凝聚力和战斗力，同时从优秀的团队中汲取营养，不断成长进步。

首先，我认为高绩效团队的一个首要特点是拥有一个清晰的目标。一个共同的目标是团队存在的价值和理由，引导每一位成员往相同方向前进。同时，团队目标必须是每一位成员都能清楚的理解而达成共识的，否则就非常不利于协调团队行动。其次，高绩效团队非常重视每一位队员之间的互补性。在群体成员的组合上，同样数量与素质的一群人，由于排列组合不同，所产生的效应会有所不同。如果能利用好队员之间的性格、技能互补，就能发挥协同效应。

## 绩效的心得体会篇五

单位又一次给我们每位职工购买了有关“团队”概念的书籍——《打造高绩效团队》。作者是蜚声国内外的华人实战型培训专家余世维博士。拿到书籍的那天，翻看扉页的时候，对其中这样一些话深有感触，如何去打造一个团队？怎样处理团队中的冲突？又该如何沟通进行团队沟通与激励？设想无论是企业还是事业单位，拥有凝聚力的合作团队，工作起来是何等的舒心和畅快！利用工作之余，断断续续看完此书，直觉受益匪浅。

在我看来，优秀的团队精神，简单来说就是要有大局意识、协作精神和服务精神的集中体现。团队精神的基础是尊重个人的兴趣和成就。核心是协同合作，最高境界是全体成员的向心力、凝聚力，反映的是个体利益和整体利益的统一，并进而保证组织的高效率运转。作为优秀团队中的一员，我们应该做好本职工作，加强责任意识，为团队奉献自己应有的聪明才智。

余博士讲座的主题是如何打造高绩效团队，联系我们单位的实际，我们的单位就像一艘大船，已经有了明确的航向，也有了优秀的船长，目前最关键的就是在这船上的每一个人，都要树立团队意识，把我们的执法队伍打造成一个高绩效的团队，只有这样，我们单位这艘大船才会更快更好地前行。那么，作为团队中的一员，我们要具备哪些具体的品质或意识

呢？通过余博士的讲座，我对这个问题的理解如下：

你为别人贡献什么，你最终将会收获什么；当你融入一个团队，你不仅是在为团队贡献自己，也是为自己搭建生命的舞台。说到这里，让我想起了一个故事：有个老木匠准备退休，他告诉主人，说要退休回家，享受天伦之乐。主人问他是否能帮忙再建最后一座房子，老木匠说可以，但那时他的心已经不在工作上，用的是次料，出的是粗活。房子建好的时候，主人把大门的钥匙递给他。“这是你的房子，”他说，“我送给你的礼物。”他震惊得目瞪口呆，羞愧得无地自容。如果他早知道是在给自己建房子，他怎么会这样呢？现在他得住一幢粗制滥造的房子！所以我想说：“不要总是以为自己的付出是在为别人添砖加瓦。同时，我觉得，主人不仅给了老木匠一套房子，更给了他受用终身的人生哲理。”其实，假如一个人仅仅是一滴水的话，如果 he 不想在人间蒸发，他唯一能做的就是融入大海，那个大海的名字就是：“团队”。

同样有一个故事会让我们明白一些道理，故事说的是一个名叫鲍尔的中学校长，为了培养国家最优秀的人才，他放弃了自己最热爱的乐队指挥工作，当了一名教师。他一生帮助无数的学生取得了成功，但他始终觉得自己很失败。他成就了别人，却没有实现自己的梦想，可有一次的经历彻底改变了他这种想法。有一次，当地的州长请他参加一个隆重的活动，他根本不知道是什么样的活动，州长也没有提前告诉他将是怎样的盛况，。可当他到达活动现场后却感受到了从未有过的惊奇，发现州长在亲自主持那个会议，只听到州长站在发言台上讲到：“这是一个特别重要的聚会，这个聚会的主角是鲍尔，他是一所中学的校长，他培养了无数优秀的学子，为这个国家做出了卓越的贡献，我们都非常尊敬他，接下来，让我们用最崇敬的心情，最响亮的掌声，欢迎他上台与我们分享。”鲍尔的感动和喜悦不难想象，这个故事告诉我们，成就别人就是成就自己的最好之道。人生要走很多的路，我们需要一座又一座的桥，我们不仅仅是要感恩地走过，更重要的是我们要去修建、维护这些桥，这样我们才能走得更远，

行得更久。