

绩效管理心得体会 企业绩效管理论坛心得 体会(汇总10篇)

心得体会对个人的成长和发展具有重要意义，可以帮助个人更好地理解 and 领悟所经历的事物，发现自身的不足和问题，提高实践能力和解决问题的能力，促进与他人的交流和分享。我们如何才能写得一篇优质的心得体会呢？下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

绩效管理心得体会篇一

第一段：引言（诱人的开头）

最近，我有幸参加了一场关于企业绩效管理的论坛，这是一个聚集众多业界精英和专家学者的盛会。在这场论坛中，我不仅倾听了来自各个行业领军企业的成功经验，还与行业内深入见解的专家交流了观点。在论坛的两天时间里，我收获了许多关于企业绩效管理的宝贵经验，并对如何提升企业绩效管理水平有了更深刻的认识。

第二段：论坛亮点分析

论坛的亮点之一是发言嘉宾的层次之高。从会上的演讲者来看，各个行业的精英都来自一线企业，他们的经验和见解令人叹为观止。他们分享的成功案例不仅展现了企业绩效管理在实践中的价值，更为我们指明了一条可行的道路。此外，邀请到的专家学者们也给予了我们学术视角的深度思考，使我们明白绩效管理不仅是一种工具，更是一门学问。

第三段：关键议题的探讨与启示

论坛上，与绩效管理相关的各个关键议题被深入探讨，例如

目标设定、绩效评估、激励机制等。与会者们在分享自身经验的同时，也向其他企业提供了一些建议。我对于目标设定这一议题的讨论印象尤为深刻。在这个环节中，有的企业分享了他们“SMART”目标设定法的经验，即目标要具体、可衡量、可达成、现实性和时限性。这个概念给我极大启示，告诉我在企业管理中设定目标要具体可行，避免抽象和模糊的目标，这样才能更好地激发员工的积极性。

第四段：企业应用的案例分析

论坛的一个亮点是邀请了一些企业进行案例分享。这些企业打破了行业壁垒，彼此分享了自身的经验。通过学习不同行业的企业案例，我们发现，优秀的绩效管理不分行业，不分规模。所谓万变不离其宗，这其中所需的是理念而非手段。例如，一家互联网创业公司分享了他们如何通过建立明确的绩效评估机制，准确地评估员工的工作表现，进而激发员工的潜能，实现高效运营和持续创新。这个案例让我深刻认识到，不管企业身处何行业，绩效管理对于企业的成功至关重要。

第五段：总结与展望

通过这次论坛，我对于企业绩效管理有了更深入的了解和认识。管理者需要明确目标、建立评估机制，并激励员工积极参与，才能提高企业的绩效表现。同时，我也认识到绩效管理是一个持续不断的过程，需要不断地优化和改进。作为一名管理者，我将积极应用论坛中学到的知识和经验，推动我们企业的绩效管理水平不断提升，更好地服务于企业的发展。

这次参加企业绩效管理论坛，让我受益匪浅。我深刻认识到优秀的绩效管理对企业的重要性，明确了提升绩效管理水平的关键要素。我对于目标设定、绩效评估和激励机制有了更深入的了解，并在实践中得到验证。我相信，通过不断学习和实践，我们的企业绩效管理必将迈上一个新的台阶。

绩效管理心得体会篇二

绩效管理：从模糊的企业概念到今日我们学习；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，到提高公司进展，提升个人本领。学习之后才渐渐的更加了解了什么是真正的绩效管理。解脱了原有的固化思维：绩效=考核这一错误思想。

对于课程布置也非常满足，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现等、再到最终的总结。在多数都是照本宣科的大学课堂中，至少让我个人感觉到，这门课对我今后的进展有很大的帮忙。

绩效的自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紧要。我们作为绩效管理的设计者和考评者，更应当让员工理解为什么这样做？如何去这样做？怎么能高效的而且愿意的去这么做。思索这些问题的紧要性好像不亚于如何考评他们的工作环境，权重，岗位职责等等。再细致培育绩效考核的员工时，还应时刻重视着员工的内心变动，哪怕是很小很细小的变动。由于在绩效考核过程中，并不是没一个人能“放的开”。许多人觉得这是一场无休止的考试，而成绩则直接关系到本身的薪资。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，再渐渐切入主题。虽然在绩效访谈中可以有效的减小被考评者的压力，

但访谈并不是每天都有的，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好像弦上的箭，时刻紧绷。手脚束缚，更别说创新，和个性化进展等高层次的需求。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，做其他的事只会给本身添麻烦。

考评者设计绩效考评的内容全面性是一方面及权重点小只是一方面。还有切身的感受员工的工作环境、内容、变动方式。我个人觉得应当加上员工之间的关系，由于考评者更多的是通过本身的察看和判定来做出考评方案，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。或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”是考评者无法察看出来的，不能很好的实际进入此岗位，就不能真正意义上的了解。

对于考评的参加，员工对于绩效的权重很可能是无法全面说出。终归当局者迷，所以问题总显现，但问员工怎么改进却说说不出的情况也会存在。员工在更改工作考核方式的时候内心总会有压力。而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许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小，更大程度上去考虑员工的心理状态，而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”。要再磨合中寻进展，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，肯定要察看员工反馈时的神色与肢体语言，要细小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伙伴的方式去交流很轻松，而且我们也希望这样去做。但在员工心理始终有高处与低处的

职位之分。由于领导说错话，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。换位思索一下，大家都知道绩效考核的某环节有问题，那我倘若是员工，为什么要我提出，大家都知道的话可以让别人提出，我不承当风险。

被考评者其实是弱势群体，他们不知道企业的目标与规划，他们也很少挂念企业的强大与进展。在他们眼前最实际的就是他们的工资，他们恐惧。

所以企业文化的培育，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，是要领导更加用心察看，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依据不同时期，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本领强、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。

绩效管理心得体会篇三

通过学习绩效管理课程，我有以下几点感悟：

绩效管理要求团队要团结协作，团结协作是一个团队的灵魂，团结就是力量，人心是团结的。无数的个人精神，凝聚成一个团队精神，医院才能蓬勃发展，基业长青。团队精神是一座无形的堡垒。海上的船只不可避免地会受到急流和逆风的袭击。在激烈的市场竞争中，医院也会出现突发事件，比如国家政策的变化，医院骨干的突然离开，这些都会给医院以沉重的打击。两个人一起创造的利益可能大于他们单独创造的利益之和。医院的凝聚力可以通过说服医院成员来激发每个医院员工的积极性。

在每一个团队中，人们必须认识到自己的责任，并学习领导者和被领导者的权力和责任制度的意识！员工应具备信守承诺的道德品质、娴熟的沟通技巧、与人合作的态度、丰富的专业知识。只有具备这些素质，医院员工才能认同团队文化，融入团队文化，减少内耗。如果不能具备这些能力，即使大家都有能力，但方向不一致，合力也会很小，在市场竞争中会很脆弱。试想，在医院面临危机的时候，如果医院没有强大的凝聚力，如果没有员工的共同参与，这种力挽狂澜的壮举是很难出现的。对于员工来说，医院的成败与自己息息相关。医院员工同意与医院共同发展。医院面临关键时刻，齐新会齐心协力，共度难关。

管理者必须提前团结团队成员。管理者应该明白，如果在管理团队的过程中——从管理团队边界到管理团队本身——与团队成员分享责任和权力，团队会更有效率。如果所有团队成员齐心协力，就能取得有效的团队绩效。授权是管理者在面对竞争现实时可以依赖的工具。一位优秀的团队经理发现：“我终于意识到，我的责任包括聚集优秀的人，创造良好的环境，然后制定出解决问题的方案。”

综上所述，团队建设不可能一蹴而就，但要打造一个高绩效的团队，有几个要素是不可忽视的。

首先，人员的选拔是团队建设中非常重要的一个环节，因为

人是一个团队的核心力量。

第二，团队和团队每个成员都要对自己有一个清晰的定位。

第三，要明确团队领导的权限和团队组织的基本架构！

我们继续坚持绩效管理培训课上积极学习、努力工作的作风，做一个优秀的员工。

绩效管理心得体会篇四

随着企业竞争的日益激烈，卓越绩效管理成为提高企业竞争力的关键策略之一。对于我个人而言，参与卓越绩效管理的过程不仅使我深入了解了自己的工作表现，而且提高了我的工作效率和团队协作能力。以下是我在卓越绩效管理中的心得体会。

首先，卓越绩效管理需要设定明确的目标。在绩效管理的过程中，我学会了将模糊的目标转化为具体可量化的目标。通过明确的目标，我能够更加清晰地了解自己的工作重点，并在工作中更加有针对性地投入精力。同时，明确的目标也有助于激发个人的积极性和动力，提高工作效率。

其次，在评估绩效时，无论是自我评估还是上级评估，都需要客观公正。在过去，我常常将自己的评估结果过于乐观地展现出来，而忽视了一些存在的问题。然而，在卓越绩效管理中，我明白了只有客观真实地评估自己的强项和待提高的地方，才能更好地改进和成长。同样，对于上级评估的结果，我也从中汲取了反馈意见，并努力改正自己的不足之处。

此外，卓越绩效管理也需要注重个人发展和成长的规划。在过去，我常常只专注于当前的工作任务，而忽视了个人职业发展的规划。然而，在绩效管理的过程中，我认识到个人的发展和成长与企业的长远发展密切相关，并且也是衡量绩效

的重要标准之一。因此，我开始了解并制定了个人职业发展计划，并积极参与培训和学习，提高自己的专业能力和知识水平。

最后，卓越绩效管理也需要团队的协作和合作。在过去，我常常将工作视为个人的责任，而忽视了团队的力量。然而，通过卓越绩效管理的实践，我发现在团队的协作和合作下，个人的绩效可以得到极大的提高。团队的协作不仅能够充分发挥每个成员的优势，还能够共同面对挑战并找到解决问题的有效方法。因此，团队的协作和合作不仅是提高绩效管理的关键，也是企业成功的重要因素。

综上所述，卓越绩效管理对于个人和企业的发展都具有重要意义。通过清晰明确的目标设定、客观公正的评估、个人发展规划和团队的协作合作，我不仅在工作中取得了明显的进步，而且也提高了个人的自我认知和专业能力。我将继续努力，将卓越绩效管理的理念贯彻到工作和生活中，不断提升自己的能力和表现。

绩效管理心得体会篇五

当好宣扬员，提高向员工灌输绩效管理认知的本领。绩效管理的主体是管理者和员工，首先要引导全体员工变化观念，统一思想，加强对绩效管理紧要性的认得，使全体员工真正领悟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，做到思想观念的变化要比员工更加深入，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。其次是要加强宣扬教育，充分利用日照电力报、信息港、电力动态等媒介，有计划地开展宣扬活动，使员工接受、理解绩效管理的基本理念、概念，把握基本的操作要领。通过广泛宣扬，加强培训，使全员都懂绩效管理，都谈绩效管理，都知道如何提高本身的绩效，将管理的责任交给员工本身，使企业真正用好绩效管理这个管理杠杆，教会员工如何订立本身的绩效管理并很好地管理

本身的绩效，把员工锤炼成本身的绩效管理专家，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本领。提倡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、员工以及企业自身都成为了绩效管理的责任者和受益者。管理者的绩效高处与低处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。通过在公司内提倡这种合作伙伴关系，使各级管理者树立对员工负责就是管理者对本身负责的意识，促使管理者与员工同舟共济，风险共担，利益共享，协作共赢。[中好引导员，提高分解目标与订立目标的本领。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，管理者必需当好引导员，科学分解战略目标和订立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实在的绩效目标时，要依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、策略目标订立本部门的工作目标计划，依据员工实在岗位职责，将部门目标层层分解，实在到相关责任人，使每个员工依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，提高与员工沟通的本领。绩效目标订立后，管理者要做的工作就是如何帮忙员工实现目标。在这一过程中，管理者应做好教练员，与员工保持适时、真诚的沟通，持续不绝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很多管理者所欠缺的，所以，要想管理好员工的绩效，管理者必需不绝讨论沟通的技巧、方法，提高沟通的本领。要营造良好的公平沟通氛围，更改传统的自上而上传达任务的方式，积极建立相互的信任关系，要擅长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诚，鼓舞和引导员工高效率地行动，促使员工适时

发觉问题，并自动实行措施去解决问题。

当好记录员，提高科学评估员工绩效的本领。员工的绩效最后要通过评估检验，管理者必需把握如何才能更加公正、更加公正地考核员工的方法，给员工一个说法。管理者要擅长做有心人，坚持在日常工作中切身察看，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，公正公正，为公司薪酬管理、培训进展供给一个紧要依据，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。

绩效管理心得体会篇六

绩效管理在现代企业管理中扮演着重要的角色，它通过对员工的绩效进行评估和管理，促进了企业的发展和个人的成长。作为中国最大的商业银行之一，农业银行（简称农行）一直致力于提高绩效管理水平，以实现企业的战略目标。

第二段：农行绩效管理的制度和流程

农行建立了较为完善的绩效管理制度和流程，包括目标设定、绩效评估、绩效考核和绩效奖励等环节。在目标设定阶段，农行注重与企业的战略目标相匹配，明确员工的个人目标和团队目标；在绩效评估阶段，采用多种评估方法，如360度评估和绩效述职会等，确保评估的客观和全面；在绩效考核阶段，农行注重激励机制的建立，使员工在绩效考核中有所突出；在绩效奖励阶段，农行通过奖金、晋升和培训等方式，激励员工不断进取。

第三段：农行绩效管理存在的问题

在实践中，农行的绩效管理还存在一些问题。首先，目标设定不够明确和具体，导致员工对工作任务理解不准确；其次，绩效评估的方法和标准不够科学和公正，影响了评估结果的准确性；此外，绩效考核过于看重数量指标而忽视了质量和创新，导致员工过度追求数据而忽略了综合素质的提升。

第四段：改进农行绩效管理的建议

为了解决上述问题，我认为农行可以从以下几个方面进行改进。首先，加强目标设定阶段的沟通和反馈，确保员工对工作任务的理解和认同；其次，采用多种评估方法和标准，综合考量员工的工作表现和能力发展；此外，应将绩效考核更加注重质量和创新，鼓励员工在工作中尝试新方法和新思路，提高工作的效率和品质。

第五段：农行绩效管理的意义和价值

改进绩效管理对农行来说具有重要的意义和价值。首先，它可以提高员工的工作积极性和主动性，推动企业的发展；其次，它可以激励员工不断学习和进步，提高员工的个人价值和竞争力；此外，它可以促进企业文化的建设和团队合作精神的培养，形成良好的工作氛围和企业形象。

综上所述，农行绩效管理是一个复杂而关键的工作，涉及到企业的发展和员工的个人成长。在不断探索和改进的过程中，农行应注重目标设定的明确和具体、评估方法的科学与公正、考核标准的质量和创新的，从而提高绩效管理的水平和效果，实现企业的战略目标。

绩效管理心得体会篇七

通过人力资源部组织开展的绩效管理课程的培训。让我对绩效管理困惑得到了相应的理解。本次培训收益得到绩效管理的理念，认得绩效管理的紧要性，学习绩效管理的方法和

工具，进行实际安全演练，实践绩效管理的方法和技巧。

通过绩效管理培训课程的了解，更改了以前对绩效管理认得，绩效不中为了考核而做，不是为了考核员工而作；而是企业为了进展，面对市场竞争和人力管理方面所必需做出的一项工作。才能保证企业在当今社会激烈竞争中得到进展。在绩效订立过程中和绩效考核过程中，绩效管理中的沟通辅导工作在整过绩效管理都是起着特别紧要的作用。通过辅导和沟通，让员工和管理者之间就绩效自身达成一致，譬如对于绩效面谈的技术方面，就叙述了，作为管理者如何向员工做好绩效的面谈工作。关键是在绩效管理过程中，通过对员工个人绩效的管理，展现员工对本职工作的认得，对不足之处进行改进，找出班组优秀人员，以此为模范，调动全体员工的工作积极性和工作责任心。

做绩效管理其实我们把它想多而杂了，其实只是一个工作量的问题，不是难度的问题。平常只由于缺少太多的沟通了，建立绩效管理体系是需要互动参加的，需要花大量时间用在沟通上，使各部门关键性指标考核存在于流程过程中，关键性指标不能过于多，2—3个，关键性指标要少，要敏捷，要能掌控。而我们公司现有存在的问题是绩效管理当成了绩效考核，到了月末给各部门考评打分，缺少中心掌控过程。

总结此次培训，概括为以下几点体会：

1、创建“努力探求杰出”为企业文化为背景的公司及个人价值取向，从细小处做起，从粗框架到细渗透，唯一要的就是行动。做了才能有效果。只在公司普遍达成这种价值取向，才能在工作中形成良好的互动，而不是被动的接受。才能形成普遍的信任与有效的执行，而且能够超越目标的执行。

2、所谓以目标为导向的整体绩效管理，核心就是目标的明确，执行的主体应是全部的部门主管及员工，而不仅仅是hr（人力资源）部门，绩效目标的设定与执行应是全部部门共同愿景

的结果，明确绩效管理的主体才能体现“整体”这一概念。

3[**kpi**关键绩效指标) 指标的设定绝不行用封闭的部门考核指标来设定，而应是以部门之前可以相互融合的指标为导向，这样才能避开部门走向冲突对立的误区。在此借一培训时所用例子可以很好的说明，美国西南航空有一个考核飞机利用率的指标为：飞机从降落到重新起飞的时间的考核指标。这个指标就是将地勤部门与机修部门的共同任务融为一体。避开了相互之间的相互扯皮。当然，指标的设定因公司业务的不同而不同，但有智慧地设定可融合的指标是绩效管理成败的关键因素之一。

4、搭建并保持透亮与开放的沟通渠道是提升目标管理实现紧要方面。沟通渠道不仅在形式上要有，而且要保证渠道是开阔的公速道路，不是只有下达的“排水管道”，只能下达而不能上传。紧要的是上传，才能保证下达的有效与精准。如何保证？首先要做要渠道的`适时反馈，只有呼应的沟通之道才能形成良好的沟通机制；第二，要保证沟通通道的安全性，并形成制约均衡的关系；第三，搭建多样化的可选择的沟通通道，这也可以保证以上第一，第二点的实现。

5、明确的岗位职责的界定与有形无处不在的提示很紧要，很难想像一个员工在公司都没有给其岗位清楚的岗位定义的情况下还能很好工作并做出杰出业绩的事情。倘若公司在岗位职责或是部门职责都未有很好定位的话，员工也会很茫然，仅能凭自己的揣测而行，揣测的好坏决议了与公司整体目标是并行还是背道而驰二种结果。如何定义部门及岗位职责？以部门或岗位的业务输入及输出关系来进行界定，而且取其融合部分作为**kpi**关键绩效指标)。

6、预算目标执行要实现承诺制并形成制度化，预算是在共识达成的前提下一起去完成，而且要以努力探求杰出为导价值导向去完成。预算要实行滚动预算，而不是僵化的预算，以年度预算为大目标，以季与或月度预算为执行目标，二者可

以不一致，对未实现的季或月度目标应是立刻加入的到下个考核周期之中，而不是均摊至后期各月。加强预算实现有紧迫感。

7、绩效的设定的要透亮，绩效的评估要公正，有年初的岗位及部门职责定义，有个人的承诺，有清楚的考核kpi有明确有绩效薪酬计划。形成透亮公正的绩效管理体制，有助于公司与部门，部门与部门，部门与员工之间的相互信任关系。

8、定期让绩效主体当事人对全部人、财、物的目标进行偏差分析，重要问题及原因分析，提出改进建议。

9、作为部门经理人，进展业务与培育员工（接班人或储备人员）同等紧要。只有带动员工的共同进展整体的目标才能更简单实现。

10、运用信息化的手段去更好的、更适时的工作。随着社会的进展及信息的迅间万变，没有信息技术的支撑往往再好的目标，再好的行动，结果也有可能是事倍功半，信息技术的应用往往在考核及目标实现保证透亮、适时，公正起到很大的作用。

11、企业的成功应是全方位的成功，而不仅仅是利润目标的实现，它应是包含财务绩效，顾客价值，内部流程，员工学习创新的综合成功。

下面是我对公司在建立绩效考核制度的一些建议：

4、绩效考核实施的过程中，应当提前对一些可能显现的问题想好对策，避开在绩效考核的过程中走样。

绩效管理心得体会篇八

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：

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。

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。

绩效是个外来词，是随着外资企业进入中国的，但是国人的

模仿、学习和在企业中的实际运用却违背了当初设定绩效管理的目的。因为很多企业只是仅仅做了绩效管理的最后一小部分，绩效考核，只把绩效管理当作了核发奖金的一个工具。这不禁让人想起了古人《吃烧饼的故事》。

天下未必真有只认“最后半个烧饼”的傻人，但是在当今的企业里，“只要结果”，“不管黑猫白猫，逮到老鼠就是好猫”的口号和干类似傻事、提出类似违背情理主张的却大有人在。就让人不得不想起了那“半个烧饼”。正是因为这样的无理要求才有了“上有政策下有对策”的策略。于是企业在发展的过程中一些工作人员为了提升业绩，不惜使用“杀鸡取卵”的手法和“坑蒙拐骗”的做法来完成所谓的任务和业绩。但是当企业在发展的过程中遇到瓶颈的时候，回过头看看，其实都是绩效考核惹得祸。

绩效管理是一个综合的连锁的有后继效应的管理工具组合。不同的企业应该根据不同的特点和不同的岗位使用不同的绩效管理方法。我个人认为绩效管理大致分三块。

第一是计划管理或培养式管理，它主要适用于培养员工的的行为习惯、忠诚度及沟通能力和管理技巧。例如：某企业招聘一批应届毕业生，准备培养成未来的企业的骨干力量，为企业三年后的扩张做好人才储备。这个时候企业负责人和人力资源负责人对其绩效管理的侧重点应该放在，责任心、忠诚度、学习能力、出勤率等方面。避免出现一味的强调做出了多少成绩，对企业有多大贡献等方面的考核。因为企业对这个举措是一个三年后的投资回报率考核。

迪士尼乐园的潜在顾客培养就是一个很好的案例。在日本东京的迪斯尼乐园，每天都是人山人海。他们每年接待近20xx万游客，这相当于一个上海市的人口数量。而在繁华背后，是他们对游客的独到服务。是对潜在顾客的培养。在迪斯尼乐园，当有小朋友问话的时候，所有的工作人员必须蹲下来回答问题，让自己的视线和小客人的视线在一个水平线上。

还有，公园里走失小孩是家常便饭，在日本的迪斯尼乐园里有10个收集小孩的中心。小孩一丢失，马上就被送到附近的中心，工作人员会根据小孩的穿着、年龄，以及肤色、口音来判断他们来自何方，随后在网上网下查找。很快，他们的父母就能看到走丢的孩子。而这时候，小家伙正幸福地和其他小朋友一起吃薯条喝可乐呢！在迪斯尼的愉快经历，会在每个孩子心中沉淀，定格在他们美好的童年记忆里。显然，这是可以传承的，他们的孩子，他们孩子的孩子，在童年时期都可能会被带到这里来体验快乐。

第二就是过程管理也是行为管理。它是取决于绩效结果好坏的一个重要环节，也是管理工作中的一个监管、梳理和指导的过程。例如：一位员工接到一项任务后，首先应该制定一套或多套的执行方案，并反馈给任务下达的主管审核可行性。然后在执行的过程中定时的向主管汇报执行的情况，而主管人员应该根据汇报的情况，及时的检查监控，便于在执行过程中出现和目标有偏差时的及时修正。直到完成任务达到目标。整个汇报、检查、修正的过程就是一种绩效管理。对管理对象的考核要素，侧重于执行力、沟通能力、计划性等方面。

具体使用工具可以参照pdca模式，在识别和运作过程时，把过程分为策划plan、实施do、检查check、措施act四个阶段，通过这四个阶段的持续循环，使过程效果得到不断提升。

第三是结果管理，也是绩效管理的最终环节，比较适用于工作易于量化的岗位，如生产部门的产能、产量、产品合格率、成本。销售部门的营业额及利润等。这种考核的结果是在前两种管理的基础上得来的。如果省略了前两种的管理，也许我们所考核的结果是苦果。

其实绩效管理实质就是过程的管理。没有好的过程，很难保证有好的结果；如果有了好的过程，就一定有好的结果。

绩效管理心得体会篇九

第一段：引言（引出话题）

卓越绩效管理是企业管理中至关重要的一环，它对于企业的发展 and 个人的职业成长都起到了至关重要的作用。在过去的一段时间里，我有幸参与了公司的绩效管理项目并亲身体会了其对于企业和个人的益处。在这篇文章中，我将分享一些我对于卓越绩效管理的心得体会。

第二段：了解绩效管理（简述绩效管理的重要性）

绩效管理是企业中确保员工能够达到预期目标的一种方法。通过对员工的工作表现进行评估和反馈，企业可以更好地了解员工的贡献和能力，并作出相应的奖励或调整。这种管理方式可以激励员工发挥出更高的工作效率，帮助企业提升竞争力。而对于员工而言，绩效管理可以帮助他们发掘自己的潜力，并提供发展的机会。

第三段：制定明确目标（讲述个人经历）

我记得在参与绩效管理项目的时候，我首先需要和我的上级一起制定明确的目标和期望。这个过程需要我仔细分析自己的工作职责和技能，并设定合理的目标。这个阶段的重要性在于确保目标的可衡量性和可达性，只有这样才能为后续的工作评估提供一个可靠的基准。

第四段：持续交流和反馈（阐述沟通的重要性）

绩效管理并不是一次性的活动，而是一个持续不断的过程。在这个过程中，我需要和我的上级定期进行沟通，交流工作进展和面临的挑战。这种持续交流的机制能够确保对我的工作表现有实时的反馈，并及时调整我工作的方向和方法。同时，我也可以借此机会向我的上级提出对于组织和团队改进

的建议。

第五段：奖励和发展（总结个人收获）

通过参与绩效管理，我不仅仅获得了一份清晰的工作目标，也得到了充分的反馈和奖励。通过不断地努力和提升，我取得了显著的工作成果，并得到了相应的赏识和晋升机会。这进一步激励了我不断学习和发展的动力。我相信，通过卓越绩效管理，我将能够在职业生涯中不断超越自我，并为企业的成功做出更大的贡献。

结尾：总结观点

卓越绩效管理是企业管理中不可或缺的一部分。通过制定明确的目标，持续的交流和反馈以及适当的奖励和发展机会，绩效管理可以帮助企业和个人实现更高的绩效。参与绩效管理的过程是我个人职业发展中十分重要的一段经历，我将继续学习和成长，以实现个人和企业的共同目标。

绩效管理心得体会篇十

绩效管理是一种管理方法，通过制定目标、计划、评估和改进来提高员工和组织的工作绩效。绩效管理可以帮助企业更好地了解人员的表现和做出相应的奖励和反馈，对于提高员工的满意度和增强员工与企业的归属感都有很大的作用。

第二段：推行绩效管理的必要性

推行绩效管理的必要性越来越大。首先，市场竞争压力逐渐增加，企业必须不断提高绩效来保持竞争力。其次，员工能力的差异化越来越明显，不进行区别优先奖惩会使得优秀员工不被充分发扬，从而导致组织内部的不公平。此外，通过绩效管理可以帮助企业更深入地了解员工的工作状态和偏好，让企业更好地调整员工资源的配置。

第三段：推行绩效管理的策略

要成功推行绩效管理，必须根据公司实际情况进行具体的分析和地方化的改进。在实际执行中，可以采取以下策略：首先，创造良好的企业文化，让员工感受到自己的价值和被尊重的程度。其次，设定可量化的目标和指标，以便量化工作绩效。第三，制定绩效考核标准，严格按照标准和流程进行评估。最重要的是，要对不同的员工制定不同的绩效标准和评价程序，以最大化地发挥员工的工作热情和潜力。

第四段：推行绩效管理的效果和风险

绩效管理可以帮助公司实现更好的员工和企业的共赢，提高员工的个人能力和组织绩效。其次，通过实行绩效管理，公司能够更加公正地评价员工的工作质量和价值，并提供相应的激励措施，改善员工的福利待遇和发展前景。不过，推行绩效管理也存在一定的风险。如果评价程序不合理或者标准不透明，可能会导致员工的不满和抵制，并引发公司内部的不和谐。

第五段：结论

在推行绩效管理的情况下，企业要制定形式严谨的绩效评估标准和流程，并根据员工能力、职业发展阶段等细节制定个性化的绩效考核方案，以实现准确和公正地评价员工的工作表现。绩效管理可以提高企业的效率和员工的工作满意度，但企业要注意解决激励和公平问题，促进组织的可持续发展。