# 绩效管理与考核学习总结

来源：网络 作者：寂静之音 更新时间：2024-10-19

*绩效管理与考核学习总结 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。下面是整理的相关学习总结范文，欢迎参考。 >绩效管理与考核学习总结(1) 绩效管理作为人力资源管理的核心，对其他人力...*

绩效管理与考核学习总结

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。下面是整理的相关学习总结范文，欢迎参考。

>绩效管理与考核学习总结(1)

绩效管理作为人力资源管理的核心，对其他人力资源起着承前启后的重要作用;没有一个完善的绩效管理系统以及恰当的实施，人力资源管理工作就很难开展。为促进公司绩效考核工作更好、更有效的开展，于惺惺惜惺日赴惺惺惜惺惺小参加绩效管理及其实战操作培训。主讲详详细细教授从全新视角分析绩效与绩效指标的设计，通过理论与案例相结合，利用图表将绩效管理本质与实际操作形象而具体展示，使我受益匪浅。

>1. KPI关键绩效指标考核法

KPI(关键绩效指标)，是指通过对组织内部某一流程的

输入端、输出端的关键参数进行设置、取样、计算、分析、衡量流程绩效的一种目标式量化管理指标，是把企业的战略目标分解为可运作的远景目标的工具，是企业绩效管理系统的基础。简而言之，就是通过对工作绩效特征的分析，提炼出最能代表绩效的若干绩效指标，并以此为基础 进行绩效考核。关键绩效指标体现的内容最终取决于公司的战略目标，因此作为衡量各职位工作绩效的KPI方法更加适用于整体对各部门的考核。考虑到单一方法的不足性，一般使用KPI进行考核时，同时采用多种方法进行制定。其中， 比较常见得为已组织结构建立的KPI体系和职位说明书找KPI指标。

在使用KPI制定考评标准时，主基二元法是相对合理的一种方法，它通过设置加减分数来约束无效行为，激励有效行为。在很多企业中，绩效考核往往只涉及其中一个层面，或单纯在满足基础指标下，对提升业绩部分实行奖励;或对不满足业绩要求部分实行惩罚，忽略奖励部分。从员工个人提升层次而言，员工个人成长除完成工作职责范围内的工作之外，还需要不断完成一些自我发展的工作，从提升个人业绩，最终实现个人业绩的整体提升。因此采用主基二元法其

评估目标明确又各有侧重，它非常重视地把工作短板纳入绩效考核，同时也侧重于能力提升，使绩效考核明显、直接、科学地成为促进业绩增长、管理改善的工具。

>2. 平衡计分卡

平衡计分卡是指从财务、客户、内部流程、学习与成长

四个角度，将组织的战略落实为可操作的衡量指标和目标值的绩效管理体系。与以往绩效考核相比，它不再以单纯的财务指标为衡量标准，相对应的加入未来驱动因素(即客户因素、内部运营因素、学习成长因素)，在保证短期效益的同时，更保证组织未来发展驱动力，包括良好的关系、良好的客户关系、简单而高效的内部流程、优秀的人才和梯队建设。

财务维度：在资本趋利的前提下，财务成为企业各种目标最终落脚点。因此其必须要反映出企业的战略目标。从财务视角来看，主要包含盈利性、流动性、销售、市场价值四个方面。盈利性构成因素包括营业收入、收入趋势、投资回报率、经济增加值等;流动性可理解为现金流量、资产周转率、坏账比率等;销售指主要产品销售额、销售趋势、新产品销售比例;市场价值包含公司价值、股票价格等。通常会选择几个最核心的财务指标作为衡量企业是否成功经营的标志，从而设计财务指标。

顾客视角：主要考虑两个方面：产品潜在优势(具有竞争力单位价格、出色的服务、丰富的产品文化等)，这里可以理解为公司企业文化的宣贯力度及乘客满意度。

内部流程视角：内部流程关键在于降低流程成本。对于不同类型企业其关键绩效领域设计必须与企业所确定的价值定位保持一致。采取“产品领先”战略企业必须具备领先的创新流程，才能开创具有最佳功能的新产品，并快速促使该产品上市。采取“顾客至上”战略的企业必须具有优异的顾客管理流程。采取“成本领先”战略的企业则应该强调作业流程的成本、品质和周期时间、卓越的供应商关系，以及供应商及配送流程的速度和效率。

学习与成长维度：高校内部流程的创造与实施、优秀的客户服务质量、良好的财务表现归根到底都是企业所有素质的支撑。不仅包括员工的素质，还包括企业信息管理技能和良好的素质提升。大本分企业侧重点在于员工知识和技能的提升，但事实上其对企业绩效提高作用不是特别明显。因此也应当根据公司企业文化与战略，员工知识和技能进行甄别，同时注意其态度、性格、内驱力与社会动机是否与企业文化相适应;日常生活中，亦应加强沟通，把握员工性情，因人而异适时引导工作，使其潜能更好地发挥。

总而言之，在进行制定绩效考核方案时，要分层次、找重点，采取多种方法综合比较、分析，确保方案科学可行。同时，也要在后期方案执行过程中适时不断改进。

>绩效管理与考核学习总结(2)

最近，领导要求我草拟一个关于稿件的绩效管理办法。在思考和制定办法的过程中，锻炼了自己，也使我对绩效管理有了更加深入的认识，同时也体会到咱们公司绩效管理制定的来之不易，从而让我好好执行好好遵守咱们公司的规章。现在很荣幸将我在这个过程中的一些心得同大家分享。

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。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：在制定稿件奖励措施的时候，我会考虑制定每发表一篇加贰分的奖励，这样可以激励员工努力改善自己的绩效成绩而努力。

其次，要想得到什么就考核什么。例如：我期望的是每人都能完成一份稿件，我就会考虑在绩效管理里面考核这一项。而对于公司来说就是业绩指标，就像咱们公司的KPI指标。这能够反映公司战略要求、近期业绩目标、公司和部门的工作重点以及企业急需解决的问题。公司想要达到这个目标就会相应在绩效管理中规定此项内容加以评估。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。

本文档由站牛网zhann.net收集整理，更多优质范文文档请移步zhann.net站内查找