# 全面绩效管理的培训心得(八篇)

来源：网络 作者：风起云涌 更新时间：2024-07-03

*人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。全面...*

人的记忆力会随着岁月的流逝而衰退，写作可以弥补记忆的不足，将曾经的人生经历和感悟记录下来，也便于保存一份美好的回忆。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的范文吗？下面是小编为大家收集的优秀范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

**全面绩效管理的培训心得篇一**

一、绩效管理体系建立的原则。tp绩效管理体系是公平、公正的，体现企业战略发展导向，切实推进与提高个人和组织的绩效。其中，完善的薪酬管理体系对绩效管理的有效推进是非常关键的，薪酬体系和绩效体系是紧密联系的，完善的薪酬管理体系具有激励作用，能体现内外部公平。尤其是奖金分配方案，对员工积极性的带动以及对公司整理利益的提升有着强大的推动作用。

人力资源部门需制订符合公司发展战略的kpi指标体系，其中的具体细则可参考各部门根据自己实际情况，当然，各部门的数据汇报必须在当时社会条件、市场竞争的影响下于同行业有差距的业绩指标。在各项指标值确定的基础上，再从奖金的基础、奖金的设计和奖金提升三个层面着手来安排奖金体系，使奖金体系设计体现公平的原则，从而符合公司发展的整体需要。

二、奖金基础和标准设定。部门获得奖金的来源是：公司在部门完成指标情况下获得固定的奖金；超额完成指标的情况下，可获得额外比例的奖金。而在没有完成的情况下，要根据比例扣除应获得的固定奖金。

员工获得奖金的原因不外乎两点：第一，达到岗位任职要求；第二，按照岗位要求完成了各项工作的具体表现。但究竟什么是岗位的具体要求，怎样评价完成具体工作的成绩，需要公司人力资源部门与各部门编写职位说明书、任职说明及绩效考评指标等一系列基础性工作。

我个人认为可以实行季度考核奖励，公司的中层管理者也应该参与进来，体现全员参与性；关键指标的完成性有据可依，但是部门与个人绩效考核一般指标的评定可通过公司、部门内部的民主生活会议来评定，体现公平、公正性。

人力资源部门首先需要分解公司经营活动，确定相应的工作岗位，并以职位说明书的形式将岗位职责和任职资格明确下来。工作职责的界定、公司对岗位任职资格的要求合在一起，是确定岗位固定奖金的基础。

同时，为了评价完成具体工作的状况，人力资源部门需要建立员工绩效考评体系，包括绩效考评指标、能力考评指标与态度考评指标等。公司通过考评员工在岗位上的工作业绩表现，确定其为公司业绩作出的贡献，进而确定员工奖金的发放比率。员工可能超出岗位对业绩的基本要求，也可能达不到这个要求，这些都直接影响他们领取奖金的额度。员工业绩考评结果是确定岗位业绩奖金的基础。

但是，由于岗位价值评估不可能完全准确，企业往往引入业绩奖金制度，目的是使奖金结构更公平、更加具有竞争力和灵活性，从而激发员工的积极性。业绩奖金主要指由员工业绩考评成绩确定的业绩奖金——从事相同工作的员工由于业绩表现不同最终导致收入可能有较大差异。

除此之外，公司也可能视年度效益情况决定是否发放年终奖金。

三、员工发展和奖金提升

合理的奖金饨系要能推动员工奖金水平不断上升。人力资源部门必须明确不同岗位的职业发展路线，完善培训制度，为员工提供竞争上岗或进一步提升的机会。

一方面，人力资源部门需要主动实施培训计划，给员工提高技能的机会。员工技能的提高往往伴随着工资级别的提高和工作业绩考评的上升，这在以考核奖惩体系为核心的人力资源管理系统中显得尤其重要。培训能大大提高员工素质，激发员工积极性，是一条重要的辅助性管理措施。

另一方面，公司应提供公平上岗的机会，使员工职业发展之路切实可行。公司可通过竞争上岗，推行轮岗、定期交流等制度赋予职工尽可能多的争取高薪岗位的机会。如竞争上岗，员工有能力上哪个岗位就竞聘哪个岗位，当竞聘不上的时候，奖金比别人拿得少，也就无话可说。这竞聘不应是一次性的，而应是定期的例如每年一次，这样就给了每个员工均等的机会，也鼓每个员工奋发向上。

成功是需要责任与合作的。每位员工只有敢于承担责任，每个季度多努力一点，公司效益提升之后，相信公司会对所有勤劳付出的员工有所回报的。

**全面绩效管理的培训心得篇二**

从国税系统实施绩效管理以来，我局认真贯彻落实省、市局的文件精神，积极参加绩效管理工作，以税收工作为核心，初步建立了横向到边、纵向到底的绩效管理体系，并形成了绩效管理实施统一组织、绩效指标内容上下衔接、绩效重点有所区分、绩效方法综合利用的绩效管理机制，使全局干部对绩效管理工作有了充分的认识，有力地推动我局税收管理工作进一步开展。

（一）绩效管理是个人在工作过程中所表现出来的与组织目标相关的并且能够被评价的工作业绩和工作行为，就国税系统而言绩效管理是指运用绩效管理原理和方法，建立符合税务系统实际的绩效管理制度机制，对各级税务机关围绕中心、服务大局、履行职责、完成任务等方面，实施管理及考评。

（二）绩效管理与善治税收相结合。所谓善治,就是使公共利益最大化的社会管理过程。善治的本质特征在于它是政府与公民对公共生活的合作管理,是政治国家与公民社会的一种新颖关系,是两者的最佳状态。善治有六个基本要素，即合法性、透明性、责任性、法治性、回应性、有效性。善治

税收应当做到：严格遵守法律法规，依法行政；行政权力公开透明，实行公开办税；勇于负责，明确征纳双方的权利和义务；拓宽服务诉求渠道，建立诉求快速响应机制；提高税务人员服务素质，以提供最全面的税收服务为首要价值取向；清晰定位职能，还权还责于纳税人；强化权力监督制约，保证工作廉洁高效。有效地将绩效管理与善治税收相融合，避免生搬硬套。

（三）绩效管理是实现善治税收的有效载体和有力工具，在善治税收的理念下推行绩效管理，有利于提高国税机关的执行力和公信力；在绩效管理中落实善治税收的理念，有利于提升工作质效、推动各项工作目标实现。

我们的绩效管理工作，充分学习和借鉴了市局对市局各处室部门以及各兄弟单位绩效管理的基本做法，成熟一项、推开一项，逐步完善、不断提高，初步构建了广覆盖、多维度的绩效考评体系。其主要做法有：

一是紧紧围绕税收中心工作，全程跟进督办。我局制定了督办规定，建立了督办制度，强化了督办工作，进一步提高了行政效能。我们根据省、市局的工作部署和工作计划，认真编制工作任务分解表，区分主办、协办，明确工作目标和阶段性任务，提出工作要求，规定工作时限，落实责任人，构建了完善的责任体系，每一项任务都有责任领导、责任处

室、具体承办人员，保证工作任务落到实处。当上级有新的任务部署，我们都对任务分解表随时进行补充和调整。每月、每季都对督办工作开展跟踪检查，每半年对督办工作的办理情况进行认真回顾分析，及时发现问题并提出解决的办法和对策。

二是抓好机关工作人员绩效考评，充分调动各种积极因素。结合我局实际，制定了《长春市绿园区国家税务局绩效管理办法》及其实施细则，《办法》规范了考评内容和方法，提出了考评的具体要求。在考评程序上，我们始终坚持按平时效能检查，定时开展绩效面谈、领导点评的程序进行；对每一位工作人员，除了重点考核其工作任务完成情况外，我们还加强对其平时出勤情况、执行效能基本制度情况进行检查。

三是抓好各科室绩效考评，强化中层干部责任意识。我们根据省、市局绩效管理工作经验介绍，充分借鉴和参考省、市局关工作人员绩效考评办法，明确了绩效考评的依据和评价指标的设置办法，规范了考评的组织与实施，提出了考评结果的运用。各科室及事业单位依据本单位职责、省市局重大决策部署、局内部会议等相关文件、内部制度规定和基础管理要求制定考评指标及分值；分管局领导与各科室、事业单位对照工作任务和考核办法，每半年进行一次绩效面谈；由分管局领导及局效能办根据实际对各单项工作做出评价。

我们的绩效管理工作之所以能够顺利开展，主要还有如下几点体会：

（一）领导重视是抓好绩效管理的前提。

局党组对开展绩效管理工作十分重视，始终都将其摆上党组重要议事日程，经常集体听取职能部门有关绩效管理工作汇报，制定具体的绩效工作推进时间表，明确阶段工作重点、提出具体要求。局领导根据各自工作分工，注重将绩效管理工作与税收业务工作捆在一起抓，特别是对自己所分工的业务科室及局属事业单位的绩效管理能够严格要求。

（二）制度建设是抓好绩效管理的基础。

我们认真落实省、市局关于绩效管理工作开展的一系列文件，结合区局实际，制定了《长春市绿园区国家税务局绩效管理办法》和《长春市绿园区国家税务局个人绩效管理办法》，切实抓好制度建设。完善区局各项规章制度建设，建立并落实效能督查制度，切实强化了税务干部的忧患意识和宗旨意识，保证政令畅通，维护党的纪律，改善行政管理，提高行政效能。并将这些制度与绩效管理工作相结合，明确绩效管理工作的统领作用。同时建立并落实绩效管理联络员制度。每个科室、所、事业单位都要指定一名负责综合工作的税务干部为绩效管理联络员，负责本科室绩效管理工作，使

绩效管理工作从上到下层层有人抓、有人管。

（三）狠抓落实是抓好绩效管理的关键。

有了领导的支持、好的规章制度，关键是要抓好落实。我们充分发挥局绩效办的职能作用，坚持落实每日网上巡查，检查各项工作指标的具体落实情况，发现问题及时进行通报，发现问题责令改正，并在单位、个人绩效考评中扣分。凡是上级机关和局领导交办的每项工作都纳入督查催办范围，实时跟踪、动态监控，确保绩效管理工作落到实处，起到实实在在的作用。

**全面绩效管理的培训心得篇三**

7月11日-12日，公司邀请资深咨询专家汤永先生对公司中层以上骨干人员进行为期两天的战略绩效管理知识方面的培训，通过这次管理知识的培训深有感触，概括来讲主要体会有两点：

（1）绩效管理的本质是人本管理

（2）没有量化就谈不上管理

项目发展部从20xx年8月成立将近三年了，在这三年时间里，大部分人员通过努力得到了提升和锻炼，也有部分人员因适应不了公司和中心的发展而被辞退或离职。

20xx年上半年项目部的工作总体上处于被动管理的局面，团队组织涣散，项目推动不力。今天召开项目发展部专题会议，在此向大家做个检讨。

1、上半年项目发展部绩效达成率和计划达成率在中心四个部门中是最低的，因此下半年项目发展部的工作首先从整顿自身队伍开始，把整顿人员的思想意识作为工作出发点，通过整顿队伍提高大家的思想认识，跟上公司对项目建设的要求。因此各项目部首先要做好公司、中心和部门会议精神传达和贯彻，并要限期上交个人心得体会。目前人员从数量上不够，从素质上还不高，今后将根据项目建设需要，项目发展部人员实行动态进出机制。

2、项目部kpi指标的设置要进行修改完善，其中项目现场管理的权重比例不应低于70%，对工期进度、质量、安全、信息沟通与基础管理等这些指标进一步量化。如何量化？就是在每周工作总结中围绕工程进度、成本控制、质量控制进行量化，总体进度要量化到天数，质量控制要严格执行工程变更签证和材料取样封样这两个制度要求。项目建设关键指标量化后，在今后工作中要不断纠正和纠偏，在项目施工管理上还要进行不断强化，这项工作从下周由综管信息员重新梳理编制出模板后开始执行，没有进行指标量化的周总结一律返回。

今年上半年新建项目不多，除两个新建项目外，下半年将有唐山众品项目、大学生公寓、油脂加工、驻马店生鲜物流等项目陆续开工建设。因此，围绕下半年项目建设，首先要求项目经理要带好自己的队伍，以往项目管理经验证明：哪个项目经理管理到位项目工程就会有好的结果，否则就会出现这样那样的问题。作为项目主管，一定要清晰工程进度，掌握关键工序，对问题快速反应，对内外现状了如指掌。项目经理一定要负起责任，项目经理责任书要重新修订，重新签订。人员自身观念要转变，下步要严格按照kpi指标每月进行考核，把制度切实落实下去。作为项目经理要在工程进度和质量保证、队伍管理上狠下功夫。

下半年要在人才储备上做好准备，首先认清自己，提高个人认知度，更新观念，要硬起手腕大胆管理。现在有些人员是有能力的，但是认知度不高，不能负起责任，从而导致工作拖沓，工作没有主动性，绩效不高，因此没有好的人本管理也就谈不上好的绩效管理。

总之项目发展部下半年的工作与上半年相比任务十分艰巨。近期天津项目和6万吨肉制品项目设备合同要尽快招投标和商务谈判，提前把合同定下来，占据主动，错过了时间就错过了一切。

**全面绩效管理的培训心得篇四**

今年以来，xx市局按照省局的统一部署，以实施绩效考核为抓手，从树立考核理念、设计指标体系、建立考核机制、深化结果应用等方面，积极探索建立覆盖税收工作全过程的绩效考核体系。但由于指标体系不尽完善、考核的可操作性还需要进一步增强、考核的信息化水平有待进一步提高等原因，影响了考核的客观性、科学性和权威性，需要结合实际，探索建立更为科学、规范、系统和高效的绩效考核机制。

（一）抓认识提高促思想转变。市局党组把绩效考核作为查找差距的一面“镜子”，在全局树立“抓绩效考核带全盘工作”的理念，实现了思想认识的“三改变、三确立”：改变绩效考核是额外负担看法，确立责任义务意识；改变绩效考核与己无关思想，确立全员绩效意识；改变绩效考核“多做多扣、少做少扣、不做不扣”观念，确立正面激励意识，从思想认识上奠定了绩效考核的工作基础。

（二）抓组织领导促明确责任。成立了专门的绩效管理工作领导小组，层层下达目标责任，明确部门主要负责人为部门责任人，对部门指标负全责；每个部门指定一名专职绩效联络员，负责部门指标监控和分析，搭建起办公室总牵头、机关各科（股）室协调配合的组织体系，建立起部门联动的监控网络；将绩效考核目标分解到每一个干部、每一个岗位，做到每一项指标都有人抓、有人管、有人负责。

（三）抓指标分解促树立导向。按照“科学合理、重点明确、能够衡量、易于操作”的原则，做好指标的“留、分、细、增”,将指标分为定量、定性、定量和定性相结合三大类指标，并按难易程度，又将指标细分为确保不扣分、努力不扣分、尽量减少扣分三级，实行差异化管理。把推进绩效管理与推动工作同安排、同部署、同推进，有针对性地加大省局十项改革创新任务等急、难、重、弱工作的分值。同时，加大结果运用，对加分项目、创新项目、重点工作上有突出贡献的干部，在评先评优、记功嘉奖、干部选任上予以体现。

（四）抓过程控制促发现问题。在完善日记录、周汇报、月通报、季考评机制的基础上，对指标完成情况定期或不定期开展自查自评，查找问题和薄弱环节，每周局领导碰头会听取绩效管理情况汇报，每月局务会重点研究绩效管理实施中遇到的困难和问题，

每季召开全市绩效考核联席会议，查问题、找症结、究根源、纠差错。

（五）抓即知即改促质效提升。建立绩效指标预警监控机制，完善督查督办工作运行机制，对绩效指标的落实情况实施全流程、全环节监控，做到事前有提醒、事中有督办、事后有督导。比如在出口退税中，发现有逾期回函问题，我们及时跟进，制定了衔接管理办法，细化了流转时限要求，不仅降低了扣分风险，还规范了相关工作。

（一）在思想认识上，还抱有消极态度。个别干部认为绩效考核只能管住“老实人”，单纯的“扣分制”会使绩效

考核考核陷入“干工作越多扣分越多、干得越少扣得少、不干不扣分”的管理“怪圈”，有“吃亏”心理和“抵触”情绪。加之多年来进行的各类考核不少，但其结果的运用对干部职务晋升、福利待遇造成影响的却不多，即使制定有激励制度，很多时候未能真正落到实处，导致干部职工对绩效考核带来消极情绪。

（二）在组织领导上，还有承接不到位的现象。在向上承接省局管理目标，向市局机关平行分解落实，向下逐级延展落地的过程中，个别部门还存在重视程度不够，指定责任人员变动后没有及时递补，以及由于工作人员责任心不强、监控不及时、沟通不到位、工作不细致，导致存在扣分隐患的现象。

（三）在指标体系上，还需进一步完善。一是部分考核指标设置不平衡。一些易量化的岗位指标较细、较严，对工作要求高；一些不易量化的岗位指标较松、较模糊，在执行过程中弹性较大，照成事实的不公。二是部分指标的责任难以分清。由于国税内部各部门之间存在大量的业务交叉和紧密的分工联系，有些工作任务往往难以完全归结到一个部门承担，经常性会出现一个目标需要几个部门共同承担的现象。但目前类似指标的责任分解却不尽合理，如发票管理、办税服务厅自动终端设置等指标涉及多个部门协作，但由征管一个部门负责，而在考核纳税服务等部门时却没有涉及这些指标。三是部分指标内容界定模糊。如“重点工作”、“创新项目”等概念难以界定，各部门都站在自己的立场上说话，强调自己工作的重要性，给考核部门准确衡量带来困难。

（四）在过程监控上，受人为因素影响多。绩效管理考核环节的一个关键问题就是如何对考核指标进行量化。在这个过程中，应尽量采取信息化手段进行定量考核，优化数据的选取、计算与合成，力求客观公正、符合实际、简便科学。但目前考核指标的采集，除了少数可以直接提取自税收征收管理系统等软件外，80%以上要靠以手工考核或人机相结合的方式来进行，易受主观因素影响，难以保证客观公正。

（五）在促进工作改进上，激励作用发挥不足。目前绩效管理办法只将考核结果作为单位等次评定的依据，而推行绩效考核最终目的是将组织绩效与个人评价结合起来，为每位国税人员搭建自我展示的舞台，将个人发展融入到事业进步中。目前的绩效考核距离考评到每一个岗位和每一个税务人员，体现出治庸治懒、奖优罚劣的导向，还有很长的路需要探索。

（一）以培育绩效文化为手段提认识。把税务绩效管理与组织文化有机结合起来，以税务绩效管理推进组织文化建设，形成以组织文化建设促进绩效考核的良性循环，通过上下动员、组织实施、个人参与以及各项激励和惩戒措施的综合运用，激发干事创业正能量，实现行政效能的持续提高。

（二）以加强监督督导为手段促落实。完善督查督办工作运行机制，建立绩效管理工作通报制度，定期上网公布绩效任务落实情况、各项考评指标得分，并将督查督办结果作

为绩效考评的重要依据，督促各地评结果、找差距、定方案、抓整改，形成督促检查、跟踪问效的完整链条，有力促进各环节和各项重点工作任务的落实。

（三）以科学设置指标为手段优设计。一是探索优化指标内容。将绩效考核分为四块内容来进行考核：一是共性项目。包括学习情况、工作纪律情况、遵守廉政规定情况等。二是履职项目。根据年初工作要点，选取\*\*个以内工作重点项目，进行跟踪检查考核。按月汇总工作落实情况，按季组织抽查考核。三是创新项目。先由单位自定，报上级绩效办审定。同时，分半年和年度进行二次评估，重点评是否为亮点项目、落实的效果如何。四是中心项目。如群教活动、纳税服务、税收改革等，充分发挥绩效管理对推动工作的“指挥棒”作用。二是探索优化指标设置。尝试推行以“加分制”为主、责任追究扣分为辅的绩效考核模式。目前，“扣分制”考核方法在一定程度上制约了考核作用的发挥和考核目标的实现。因此，建议改变考核方法，把重点放在对成绩的考核上，而不是单纯地放在对错误的指责上。由“处罚型”变为“激励型”，防止“做得越多，错得越多”现象出现。变传统的“扣分制”为“加分制”，制定考评标准时，应综合考虑到工作量和工作难度。测算不同部门、不同科室的工作总量，考核得分以实际得分，乘以工作量系数，均衡因人员分配不均所造成的苦乐不均现象，使工作量大的部门得到必要的肯定，受到相应的激励。同时，根据不同岗位的工作量和工作难度，计算个人得分，再根据完成质量，考虑加分、

**全面绩效管理的培训心得篇五**

从政府机关调到企业工作后，接触最多的一个词是“绩效”。的确，绩效是人力资源管理最根本的内容，也是企业经营效果的主要决定因素。只有每个人、每项工作，每个过程的绩效得到充分提高，企业的效益才能得到最大程度的体现。因此，推行绩效管理，是员工自身能力的体现，也是企业发展的要求。

27日，单位举办了为期一天的“企业绩效管理”培训班，特邀工业心理学博士陈方教授主讲绩效管理有关内容。据书记介绍，陈方博士主攻人力资源研究，

具有八年以上广东大型外资、合资企业人力资源高级职位工作经历，曾经担任中美合资企业总经理三年，近五年专业企业管理咨询和员工培训工作经历，为多个行业的多家知名企业提供企业员工职业素养和管理人员管理技能提升培训服务近百场，在企业人力资源管理方面具有深厚的理论造诣和实战积累，省公司及多个分公司都曾邀请他讲课。

为期一天的培训，陈博士分两个部分八个方面对绩效管理的概念、意义与内涵、员工在绩效管理中的角色与任务以及如何提升职业化素养、增强工作绩效等内容进行了讲解与案例分析。陈博士的讲课是在架构了一个完整的知识体系的基础上，充分从企业经营管理中出现的问题分析出发，将企业经营管理的知识点通过对企业存在问题的分析和解决办法体现出来，以自己在企业经营管理实践中遇到的典型案例作为培训教学的主线。

通过学习培训，我对绩效和绩效管理的目的，内容和方法有了基本的了解和掌握，明白了什么是绩效以及绩效对每一个组织和员工的重要性。通过绩效考核，员工可以更好地发现自身的优势与劣势，了解自己的发展程度，更好地扬长避短，改进不足。每一个组织都需要关心绩效，每一个员工和管理者都需要绩效管理，通过绩效考核和绩效管理，使企业可以合理地定位员工，员工也可以更合理地找准自己的角色与定位，明确自身的任务所在。影响个人绩效的主要因素有态度、技能和知识。一个人对待工作的态度直接决定着他在工作中的积极性与主观能动性；技能的高低决定着工作质量的好坏和工作效率的高低；知识的丰富程度决定着工作中的创造与发展。因此，只有端正工作态度，提高工作技能，丰富理论和业务知识，才能充分展示自己的才能，更全面地提升个人绩效。

在讲解员工如何提高职业化素养时，陈方博士提出了一个冰山理论：他把员工的职业素养比作一座冰山，处在海平面之上的部分比作看得见的技能知识（即会做的、能做的），而处于海平面之下的是职业意识、职业态度和职业道德（即为什么而做），提升员工职业化素养即要解决为什么而做的问题，只有树立起良好的职业道德、确立正确的思维观念，保持良好的职业情绪，才能取得最好的职业效果。作为一名员工，要对自己的行为实施有效管理，努力提升自己在组织中脱颖而出的核心竞争力。由此，必须经常思考以下几个问题：即自己在团队中的价值是什么？除钱以外的工作动力是什么？什么可以成为自己下一步的目标？为了达到目标我必须进行哪些准备？一旦出现问题我该怎么办？

要提高员工职业化素养，首先必须建立四种职业意识：工作是为了满足个人的需求；工作是为了生理和安全的需要：工作完全考虑的是企业的需要；把工作和自己的事业紧密地结合起来。只有建立起正确的职业意识，才能改变工作的原动力，提高工作绩效，促进职业生涯的成功。

要建立正确的职业意识，必须解决好以下四个问题：1、深刻理解企业与员工的关系，认识老板与员工的关系，从企业和老板的角度进行换位思考；2、以良好的心态面对企业存在问题，思考企业为什么会存在问题，企业的问题是如何产生的，解决问题的有效措施是什么？3、正确认识和对待公平，思考什么是公平深刻认识平等与合理、民主与法制的关系；4、怎么看待机会，明白什么是机会，如何去面对机会？懂得为别人创造一个机会，就是为自己获得一个机会的道理。

七个小时的培训讲课，时间虽然很短，受益不浅。它使我得到了一次很好的职业化教育，明白了一个道理，即：人在职场，要建立良好的职业化心态，经常思考、认识自我价值，学会感恩、不断剖析自己的缺点，找准自己的定位，尽力发挥潜能，最大限度地提升自己的工作绩效，为企业效力，为自己增收。

**全面绩效管理的培训心得篇六**

近期，公司举办了《目标绩效管理学习》教育培训，我有幸参加，学习中更加对人力资源绩效管理、社会劳动关系、工程管理、安全质量管理等方面的相关知识有了进一步的了解。

通过绩效管理这门课程的学习可以看到很多绩效管理的知识。我知道了什么是绩效管理：绩效管理是通过把每一个员工或者管理者的工作与集团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。在这门课程的学习之中，我了解到绩效管理系统对企业带来的竞争优势，也慢慢了解到绩效管理的概念组成作用及其系统的构成，它包括制定绩效制定、绩效计划、目标设定、绩效的沟通、绩效的考核、绩效的作用。

一、从任务管理到组织目标

目标管理的工作流程包括以下五个步骤：目标制定、目标分解、目标实施、检查实施结果及奖惩、信息反馈及目标的修正。企业目标一定是从上至下的制定，只有有了企业的工作目标，才能有每个员工的工作目标。制定总的目标后，将目标一层一层分解到各部门，使各部门清楚工作目标。目标分解有助于明确目标责任，根据每个部门和每个人的工作目标，明确其在实现总体目标中应该做什么、协调关系是什么以及达到什么要求等。各部门才能按照规定时间来制定计划，并提前做出判断，遇到问题时可能需要与哪些部门来协同配合，这样就能在实施过程中与各部门保持良好的沟通，做好协同交流，以便更高效地实现目标。

二、从组织目标到组织职能

有效的目标管理制度也需要完善的绩效管理，管理人员在目标实施过程结束后，将所取得的工作成果与原先确定的目标项目标准进行比较，从而对目标的实现情况和组织成员的工作状况进行衡量，并总结目标管理活动的经验教训，然后以此为依据对组织成员进行适当的奖励、惩罚，以便在更高的起点上，开始新一轮的目标管理循环。成果考评要做到合理、客观、自我考评与上级考评相结合。这样有助于发现上一轮目标中的有点与不足，哪些目标很轻松就可以完成，哪些目标完成难度过大，在新一轮的目标目标管理循环中，就可以及时借鉴进行目标修正，制定出更符合公司现状的目标，从而获得良性循环。

三、个人目标与组织目标的结合

企业目标管理的实施方法，很大程度上决定了目标管理的成败。即在做出关键性决定之前要知道准备工作是否充分，设定的目标是否能被各部门接受，是否有利于现行工作的推进等。好的目标实施势必需要好的管理人员，各部门的领导在目标编制阶段就应该参与进来，这样在实施阶段才能更好地在目标指导下工作。目标管理有利于团队协作，一个好的团队应该拥有共同认可的明确目标、合理的分工协作、良好的信息沟通、员工之间的相互信任并且能积极参与到自己的团队中。

通过此次学习，我了解了目标管理的意义及基本方法，意识到了目标对于个人和集体的重要性。只有确定了目标，才能有具体的实施计划，才能拿出有效的方案。所谓有的放矢，若没有明确的目标，谈何正中靶心。目标是我们工作的动力，是为我们指路的灯塔。我将在以后的工作生活中努力提高自己的专业水平、认真学习，为公司的美好未来贡献出自己的力量。

**全面绩效管理的培训心得篇七**

企业作为国家政治经济体系中的重要组成部分，对国家和社会的发展起着不可忽视的作用。企业不仅生产产品、创造效益，而且解决就业、培养人才。企业从它产生的那天起，就在不断地完善管理、走向规范。随着全球经济一体化进程的加快，企业管理的要求越来越高，全世界的企业都在不断地发展和改进自己的管理体系，提高自己的管理水平，以满足产品国际化的要求。

以前我们谈质量，谈管理，往往都是片面的，或是孤立的。抓质量只抓终端产品，而不重视过程质量；抓管理只抓设备生产，而不重视人的管理；抓效益只重企业效益，而不重视环境负担和社会效益；抓目标只重短期效益，而不重视长期战略和缺少大局观。这些管理上的片面性在现代社会的竞争中必将使企业处于被动，甚至会使企业走向灭亡。qeo三标管理体系和卓越绩效管理模式给我们建立了企业管理的规范和努力的方向，使我们企业的发展不再是盲人摸象，不再会走向歧路而不知觉。

随着我国加入世贸组织，我们的企业已不可能象从前那样在自己的封闭体系中，在计划经济模式下得过且过了。我们的产品必须面对世界各国企业的竞争，虽然在一些行业我们可能有短期的保护，但那只是暂时的安慰。我们每种产品，每个企业都必将接受竞争的挑战，我们必须在自己的管理模式上与国际接轨，得到国际通用认证体系的承认，我们才有了与别人竞争的资格，才能拿到进入国际市场的通行证。从这一点上来说，在我们每个企业推行oeo三标体系和卓越绩效管理模式是势在必行的。

有的人会说，一会儿是qeo三标体系，一会儿又是卓越绩效管理模式，是不是有点重复，有点多余，有点烦琐。答案是否定的，这两种体系并不冲突。两种质量管理体系都是从大质量观出发，qeo体系是一个符合性的标准，也就是最低要求，是国际认证的合格评定标准，而卓越绩效管理模式是一个成熟性的标准，它引导企业持续改进和创新，不断完善和趋于成熟，永无止境地追求卓越。所以说，qeo体系达标是让我们拿到竞争的通行征，而卓越绩效管理是让我们在竞争中名列前茅，卓越绩效模式是优于qeo体系的，但它又必须有qeo体系的内容来支撑。

qeo三标体系和卓越绩效管理模式两个体系都是系统工程，它们涵盖了企业管理的各个环节。qeo体系包括质量，职业健康和环境三个国际标准的细则，企业要达到标准的要求，就必须从建设、原料、生产、销售、人力资源等方方面面每一个细节上把关，做到精细化管理。而卓越绩效管理从领导、战略、顾客和市尝资源、过程管理、经营结果、测量分析和改进七个方面展开pdca循环，它特别强调大质量观、强调以人为本、强调社会责任、强调战略的重要性、强调对结果的评价和改进。卓越绩效管理模式将使企业的发展与社会的进步融合得更紧密，是真正的可持续发展，是真正的科学发展观。

两种体系无疑都是动态的。随着社会的发展，人类生存环境的变化，人们对生活质量的要求的提高，对企业产品的要求肯定也会不断变化，所以任何体系都不会是固定的死框架，不会一成不变，也不会有绝对完美的体系。我们必须不断地更新管理体系，以适应社会和人类的需要。所以，卓越绩效管理模式的灵魂就是“改进和创新”，强调实现双赢。

任何体系都是死的，只有我们把它用起来，落到实处，体系才能发挥作用，才能真正地造福社会，造福人类。我们在企业的日常生产经营过程中，要真正做到过程管理，将体系中的标准和要求贯彻到每一个细节中，才能使我们的管理见成效，才能达到卓越管理。如果我们只是学学体系，然后埋头编数据，造文件，应付审核，我们就背离了管理的初旨，长期下去，不仅我们的管理模式丧失了作用，我们自己企业也将为此会出惨痛的代价。

要让两种体系良好运转并发挥作用，仅仅靠企业的自觉和良知是不够的。三鹿集团就是一个很好的例证，三鹿曾经得到过各种荣誉，通过了许多体系认证，被各种媒体和名人大肆宣传，还是全国驰名商标，老百姓对其产品高度信任，其结果却是让数十万儿童受害。由此可见，一种认证体系若没有有效的监督体制和制裁措施，其危害比没有这种体系更大数倍。我们可以设想，一种三无产品或是名气不大的产品，我们使用它必定是小心谨慎的，一旦有不好的影响我们必弃之不用，而一种驰名产品，我们用它毫无防范心理，即使有了坏结果我们也宁愿从其它方面找原因，这种危害日积月累，就会酿成三鹿事件一样的弥天大祸。所以，要让oeo三标体系和卓越绩效模式这两种体系发挥其作用和长处，我们必须在立法和监督上加强，要对获得体系认证的企业建立长效监督机制，要用法律来约束体系论证机构，合格企业和产品出了事，认证机构要负连带责任。这样才能避免论证走过场或是用金钱来交易，才能让体系成为一种推动生产力发展的积极因素。

两种体系是社会和企业发展到一定阶段的必然产物，是全社会和人类的一种需求，是经济全球化的一种规则，我们每个企业必须要遵守这种规则，并不断地追求卓越，才能在激烈的竞争中立于不败之地。

**全面绩效管理的培训心得篇八**

我们把公司比做成一个人体。高管层无疑就是首脑，他们的职责是高屋建瓴出思路、定政策；首脑的思路与政策总是要通过我们的手和脚来完成、来实现，那么，一般公司职员就是我们的四肢；正如首脑与四肢需要由躯干来衔接一样，中层就是公司用以衔接高管层与广大公司职员的桥梁和纽带。高绩效的中层是公司的“脊梁”。聆听完章哲教授的高论，掩卷仔细品味，忽然就有了以上这段感悟。

章哲教授讲课深入浅出，高深而不隐讳、直白而不媚俗，妙趣横生而又意味深长，用心琢磨，让人受益匪浅。起初我觉得，做一个高绩效的中层管理人员，似乎就应当学着把自己变成面面俱到、八面玲珑的“完人”，容不得有半点差池和瑕疵，平心而论，我辈自认不能——因为，这太难了！退一步又想，身在其位，即使做不了“完人”，但对照一下高绩效中层的标准学一学、靠一靠总还是可以的、应该的。高绩效中层的特征，章哲教授讲了很多，给我印象最深的有五个：

首先，要清楚自己的角色。摆正自己在公司中的位置，用好自己的权利和义务，既不能简单的去充当高管的“传话筒”，照本宣科、上行下达，也不能盲目的去做员工的“民意代表”，了无主见、人云亦云。中层，上对高管层下对一般职员，要想让高管的意图迅速、有效地覆盖到一般员工，一方面，既要明确“上意”做到不“贪污”精神、不衰减信号，又要善于对“上意”进行再加工，做一个信号“放大器”；另一方面，实践中经过“民意”检验为切实、有效的“上意”才是科学的，高效的中层要善于对实践中的各类信息进行归纳、整理和总结，去粗取精、去伪存真，并及时向高管层提出建议或报告，以便于其不断修正和完善公司决策，形成更加科学的“上意”。

其次，要有明确的工作目标。在具体工作中，目标就是一种追求和努力的方向，一个高绩效的中层，要善于根据公司的经营目标来制定符合公司要求的、切合本部门实际的发展目标，做到长计划、短安排，并且善于总结、勤于反省。以我们的实际工作为例：从上年度开始，行里在大的发展思路之下，实行了无指标考核的管理模式。但无指标考核的管理模式不等于没有发展目标，而是意在通过绩效政策的合理引导，让大家去能动地确定更高的、不设限的发展目标。建立这一考核模式，实际上是向全体中层尤其是向各支行负责人及市行担标部门的中层传递了一个明确的信息：本支行、本部门设定怎样的目标，才能既达到行里的要求又符合本支行、本部门的利益？说白了，行里就是希望通过授权支行及部门自主制定各自的工作目标，来激励和促使大家不遗余力，不断冲击新高度，最终达到按照全行发展思路实现全行经营目标的目的。

再次，要有好的激励政策，以促进实现工作目标。根据全行的发展思路和经营目标来制定本支行、本部门的工作目标是一种态度和愿望，但要“心想事成”还必须制定好的激励政策或者说是“游戏规则”。制定“游戏规则”的过程实际上就是一个分解指标、落实责任的过程。无规矩不成方圆、无规则难分胜负。现在看来，业绩无疑是衡量下属贡献程度最重要的一把尺子，所有政策或规则都要紧紧围绕业绩这个中心来制定，并配套相应的奖罚政策，客观考核、奖优罚劣，才能在支行或部门内部营造你追我赶的良性竞争氛围，促进实现工作目标。否则，不管是规则不公正还是尺度有弹性，都很难让部属工作起来心服、气顺。

第四，要聚合团队精神、群策群力，切忌“单打独斗”。作为一个高绩效的中层，自身具备较高的操作技能是件好事但这远远不够，更重要的是能够调动部属的工作积极性、激发部属的工作热情，群策群力，而不是好大喜功、“单打独斗”。我个人理解，行里要求工作中“人人头上有指标、人人肩上有压力”，就是提醒我们中层要运用和实践好“众人拾柴火焰高”这个朴素的原理。我想这决不仅仅是一句口号，更应当是每一个中层的管理追求和境界。“我要干”和“要我干”，两种截然不同的态度，带给我们的感受和由此产生的.工作效果是大相径庭的——这是我在近两年的监督工作中，从各位监督员身上体会最深的一件事。

最后，要用科学的理念来带队伍、抓管理。但凡会管理的中层都善于在阳光下看人、都善于用自己的人格魅力去影响人。任何人都是一分为二的，评价部属要多看他（她）的长处，少看他（她）的缺点，日常工作中的表扬与鼓励要远比批评与惩罚更有效，用人的准则应当看他（她）是否有利于团队目标的实现，而不是仅凭中层自己的远近亲疏。俗话说：“打铁还须自身硬”，作为一个高绩效的中层应当严于律己、率先垂范，慎用手中的权利才能更好的展现自身的人格魅力，进而在潜移默化中去影响自己的部属；否则的话，在部属眼中，你永远只是一个权力的符号而已。一句话：榜样的力量是无穷的！

三天的课程听下来，与其说章哲教授在帮助我们这些做中层的充充电、不断提高理论水平，还不如说他是在手把手地教给我们如何去做一名高绩效的中层，实用的战术多过抽象的理论，不愧大家风范。因为听章哲教授讲课，就像置身于一个神奇的多棱镜当中，不经意间就能从各个层面照出自己的前、后、上、下、左、右。仿佛有一种魔力总是在催着你，不停地对比、不停地反省、不停地自问：我的工作角色到位了吗？我有明确的工作目标吗？本部门的激励政策有效吗？部属的工作热情高涨吗？部属的工作潜能得到充分展现和发挥了吗？我自己离一个高绩效的中层还有多远？

“吾尝终日而思矣，不如须臾之所学也”。走出连日来的困惑，让我明白了一个道理：每解决一个问题，每克服自身存在的一点不足，就是你向高绩效中层这个目标迈进了一步。如此看来，做个高绩效的中层也不难！

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