# 绩效考核心得体会范文

来源：网络 作者：悠然小筑 更新时间：2024-10-05

*8月份遵化分公司有幸成为绩效考核试点单位，第一次参与内部考核感慨良多，对于绩效考核的优点和不足他们进行了总结，在这里与全体同事进行分享：优点：1、将工作以计划形式一一列出，清楚明了、先后有序、工作具有计划性、阶段性;2、以权重形式评定工作结...*

8月份遵化分公司有幸成为绩效考核试点单位，第一次参与内部考核感慨良多，对于绩效考核的优点和不足他们进行了总结，在这里与全体同事进行分享：

优点：

1、将工作以计划形式一一列出，清楚明了、先后有序、工作具有计划性、阶段性;

2、以权重形式评定工作结果，有形更生无形，给员工加压，压力是最好的动力，不仅员工工作更加积极主动，各部门间的沟通协调也更加顺畅、配合更加紧密了，而且对工作的意义、对结果导向和执行文化有了更深的理解，工作效率因而大大提高;

3、绩效考核分数与工资直接挂钩，员工拿自身结果和价值与公司进行交换，不仅体现了企业与员工之间的公平，而且员工个人的价值观与公司的价值观更加统一，能够自愿接受公司价值观，自觉按公司价值观行事;

4、遵化中层干部通过绩效考核，与公司价值观更加一致，对公司文化更加认同;

不足：

1、前期宣传不够、准备工作不充分，有些方案、制度还不够健全，实行绩效考核时有些仓促，实行起来存在一定的困难，eg.：定了80分，80分以下扣了绩效工资，但是80-100没有绩效奖励，有罚没有奖，第一个月就感觉不公平，那么我完全可以做满80分，其他的下月再继续;

2、对于计划“多不多、少不少、对不对”没有明确界定，充分体现在绩效考核成绩上，eg.:对外客户，存在客观的不可调控因素，最明显的例子是收费，开发商就是不配合，就是不给钱，但是绩效考核30分没有结果就是零分，这不公平，对内客户基本都是可以完成的，在制定计划时应该考虑这个问题，在对结果进行评定时，应该关注这个问题，对员工努力的过程忽略不计与企业提倡人性化管理相违背，而且对员工积极性一定程度上是存在打击的;

3、客观因素和借口、理由的定义应该区分开，对员工的评定应该着眼于客观公正，对不可抗因素有一个界定;

4、没有明确的绩效考核制度，制度应该成文并下发;

5、一线员工仍持一定的怀疑态度和抵触情绪，还需进行磨合，现在推行绩效考核容易产生不稳定因素。

遵化对于工作善于积累、总结经验和不足，并把自己的工作心得拿出来和同事们一起分享。有利于工作的交流和改进，充分体现了发扬\"开放分享\"的企业核心文化的精神。我们每一位员工都应学会对工作进行总结和分享，防止闭门造车。只有\"开放分享\"才能让全公司共同进退，共同提高!

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