

绩效评价培训心得(优质10篇)

无论是身处学校还是步入社会，大家都尝试过写作吧，借助写作也可以提高我们的语言组织能力。范文怎么写才能发挥它最大的作用呢？以下是我为大家搜集的优质范文，仅供参考，一起来看看吧

绩效评价培训心得篇一

人们常说“绩效即生命”，在现代竞争激烈的商业环境中，经营绩效对于企业的发展至关重要。为了提高团队成员的绩效水平，最近我参加了一次关于经营绩效培训。通过这次培训，我获益匪浅，下面我将总结我的心得体会。

首先，培训教师带给了我很多关于提高经营绩效的实用技巧和方法。在课程中，教师结合自己的实战经验，给我们讲解了如何制定明确的目标，如何制定合理的指标体系以及如何通过有效的沟通和协作来提高团队的整体绩效。他还介绍了一些先进的绩效管理工具和理论，如KPI（关键绩效指标）和OKR（目标与关键成果），让我受益良多。这些实用的技巧和方法对于我提升自己的经营绩效非常有帮助。

其次，培训课程给了我一个学习和交流的平台。在培训期间，我有幸与来自不同行业和背景的同行们接触和交流。通过与他们的互动，我了解到了不同公司和团队在经营绩效方面的挑战和解决办法。这种交流不仅让我拓宽了视野，了解到了不同行业的先进实践，还使我认识到团队合作的重要性。我向他们请教了一些问题，得到了很多有价值的意见和建议。这次培训让我明白了合作学习和跨界交流的重要性，也让我意识到了自己在这方面的不足之处。

再次，培训过程中，我们进行了一些实践操作和案例分析，非常接地气和针对性。教师根据实际情况提供了一些实际企

业或团队的案例，要求我们根据所学知识，分析问题并提出解决方案。这种实践操作让我在理论知识上更加深入了解，并能够将其应用到实际工作中。通过案例分析，我学会了如何识别和优化关键业绩指标，如何定位和解决问题，如何更加科学地管理和调整资源。这种实践操作和案例分析为我今后的实际工作提供了很好的借鉴和指导。

最后，这次培训还让我意识到个人素质和能力的重要性。我们不仅要学习经营绩效的技巧和方法，更要不断提升自己的综合素质和业务能力。只有拥有了广博的知识和深厚的专业素养，我们才能够更好地把握经营绩效的要素和规律，才能够更好地处理复杂的经营问题。因此，我将更加注重自己的学习和能力提升，不断充实自己的知识储备，并时刻保持对新知识和新技术的关注。

综上所述，这次经营绩效培训让我受益匪浅。通过掌握了实用的技巧和方法，我相信我能够更好地提高自己的经营绩效水平。同时，通过与同行的交流和案例分析，我也加深了对于团队合作和跨界交流的认识。通过实践操作，我将所学知识应用到实际工作中，让自己的学习更具有实际意义。最后，我也认识到了个人素质和能力的重要性，决心继续提升自己，为公司的发展做出更大的贡献。希望今后有更多的机会参加这样的培训，不断提升自己的经营绩效水平。

绩效评价培训心得篇二

在加入中移鼎讯之后，我开始接触到人力资源管理工作，由于本身不是人力资源专业出身，加之之前的工作经验也与人力资源管理工作相去甚远，因此在人力资源管理的日常工作中我也是在不断地学习摸索，持续改进中。

南京营业部在省公司指导下实施绩效考核管理已有一段时间，在这不到一年的时间里，从最初的焦头烂额到现在初窥门径，我在其中投入大量的时间和精力，现将我对绩效考核管理的

一些心得体会与大家分享：

绩效考核管理的目的以及意义是为了实现企业和员工的共同进步，并不仅仅是为了薪酬体系的设计，绩效考核管理的根本目的是为了提升企业和员工的绩效能力，绩效考核管理的作用主要体现在以下几个方面：

1. 就企业而言，可以作为公司整体运营管理改善的基础。通过整体绩效管理，可以发现公司运营状况，及时了解发展战略实施过程中存在的问题，并通过修正策略，跟踪行动计划和绩效结果，从而保证发展战略的实现。

2. 就个人而言，可以作为员工培训发展、职业规划的基础。持续的建立绩效档案，可以了解员工长期的绩效表现，因而可以针对性的开发培训计划，提高员工绩效能力。并且作为员工职业发展过程中，选拔、轮岗、晋升的参考依据。当然，在绩效管理中，一定要保证对员工绩效过程的跟踪，而不仅仅关注结果，只有全面了解员工绩效过程的表现情况，才能准确评估员工的职业发展趋势。

3. 绩效考核必须建立在“共赢”的基础之上，也就是说由企业与企业各取所需实现双赢。其一，企业赢得管理与效益。

其二，员工则赢得自我的认识、改进与发展的机会。

虽然有一段时间的绩效考核管理经验，目前南京营业部绩效考核管理仅仅是停留在皮毛之上，还需要不断地改进和完善。

1. 绩效合同书的设定不是一件一劳永逸的工作，在绩效考核管理的实施过程中，需要根据实施反馈结果，结合公司员工发展的实际情况，不断地修改跟进，实现绩效合同书制定实施应用反馈修改的循环操作流程。

2. 绩效考核结果沟通反馈。人力资源部需协助督促各部门做

好员工绩效考核的沟通反馈工作，并进行记录留存，在沟通反馈的基础上，才能不断发现问题，不断完善绩效考核管理工作。

绩效评价培训心得篇三

卓越绩效是“通过综合的组织绩效管理的方法。卓越绩效该如何做呢？下面是带来的卓越绩效管理培训心得，欢迎查看。

卓越绩效自评报告辅导班的目的是帮助学员全面、深入理解卓越绩效准则内涵和要点，熟悉卓越绩效评审过程，掌握卓越绩效评价方法和技巧，提供组织导入卓越绩效管理模式的思路，培养质量管理奖评审员；培训日程为5.21日-5.24日；培训地点在合肥宜临国际大酒店；培训授课先由省质量技术监督局质量管理处处长江家如作了动员讲话，其次由培训教材的编写人段学良对具体培训内容进行了讲授、互动研讨、案例练习和考试。

实行卓越绩效管理的真正目的是为了提升产品质量、服务和经营质量，增强竞争优势，促进公司持续快速健康发展。GB/T19580-2012卓越绩效评价准则是从领导，战略，顾客与市场，资源，过程管理，测量、分析与改进以及结果等七个方面规定了卓越绩效的评价要求，为公司进行卓越绩效管理提供了自我评价的准则。

3、干得多、错得多、扣得多，使员工推诿扯皮，不想多干工作，导致员工积极性不升反。

通过这次卓越绩效的学习，作为公司一名员工，建议公司需要在“领导方法、战略策划、市场与顾客满意、人力资源、过程管理、经营结果以及评估分析和知识管理”等七个方面，采用的卓越绩效模式相关标准，认真地去找差距，认真地去思考改善的方法和措施，认真地去谋划提升团队的士气和执行力，我们在哪些方面还有非常显著的改进机会，我们在哪

些领域还有巨大的提升空间?我们的优势在哪里?我们的优势发挥怎么样?通过学习,对公司的绩效管理目前情况有以下几点建议和看法:

1、首先绩效指标的设定绝不可以用封闭的部门考核指标来设定,而应是以部门之间相互沟通,综合制定绩效指标,这样才能避免部门走向矛盾对立的误区,避免了互相之间的相互扯皮。切实合理、贴近实际情况地设定的指标是绩效管理成败的关键因素之一。

2、绩效的设定要透明,绩效的评估要公正,形成透明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。

3、绩效考核体系的建立也可以采用pdca法进行不断优化和完善,在实施的过程中多进行沟通,收集反馈意见并改进绩效考核中的不足;从而达到绩效考核的目的。

4、如公司对申报安徽省政府质量奖的申报高度重视,建议请专业的咨询公司做申报材料,公司人员(了解公司的实际情况)予以配合,会增大获奖几率。卓越绩效管理它将质量管理的系统化、标准化、程序化和规范化的体系理念推广到企业经营管理的的所有领域,卓越绩效准则是先进的管理思想,是指导公司绩效管理的评价准则,应该在我们以后的工作管理中充分学习、应用,使其发挥真的的作用,从而才能全面提升企业的核心竞争能力。

卓越绩效是“通过综合的组织绩效管理的方法,使组织和个人得到进步和发展,提高组织的整体绩效和能力,为顾客和其他相关方创造价值,并使组织持续获得成功。”

在卓越绩效评价准则中,领导一章居于首要地位,一个组织的领导与领导层的领导素质和领导能力是决定其兴衰成败的关键,古今中外概莫能外。

通过学习使我们知道了领导与管理的区别，管理者不一定是领导者，管理者是任命的，能否实现有效的领导取决于被领导者的追随程度。

管理使情况规范，领导要研究权变，管理是管理现在，领导领导是领导未来。多数企业存在管理过度 and 领导不足的现象。领导的作用是让所有的人都清楚跟你到哪里去，每个人都知道方向，在队伍中起的作用。

只要有下属，就有领导职能，针对领导不足的现象，我们要加强领导艺术。带领下属完成目标。

作为领导，指导下属员工是日常工作中最重要的职责之一，而且指导必须是经常性的而非一定要等到有什么问题发生的时候才开始进行指导。通过经常不断的指导能确保员工从一开始就能把工作做正确，这样可以省去大量花在等问题产生以后再解决的时间。同时还能确保员工的工作结果符合企业的利益和客户的期望。

我们通常把指导可以分为三类，一是具体指示，对于那些对完成工作所需的知识及能力较缺乏的员工，常常需要给予较具体指示型的指导，将做事的方式分成一步一步的步骤传授并跟踪完成情况。二是方向引导，对那些具有完成工作的相关知识及技能但偶尔遇到特定的情况不知所措的员工给予适当的点拨及大方向指引。三是鼓励建议，对那些具有较完善的知识及专业化技能的人员给予一些鼓励或建议，以促进更好的效果作为领导，身上承担很多的责任，你并不会时间去跟踪并指导每位下属员工的每一次具体发生的问题或每个要改进的方面。而应该把精力放在那些对完成关键绩效指标或已制定的工作目标所需的能力的指导上，这样就使你的时间能有效地应用在员工能取得绩效的关键方面，最大限度地提高下属员工的绩效。

领导经常忽视了员工“怎么做”，而只是注重最后的绩效结

果。这样会导致部分下属人员用影响公司整体利益的方式去完成结果。另外，如果对做事的方式加以指导，员工今后会自己独立地运用这种方式去服务于其他场景或解决其他的问题。

卓越绩效模式的核心价值观和标准条款，是世界上优秀企业的卓越经营实践和管理理论研究相融合的结晶，九鼎可以应用卓越绩效模式思考企业经营管理中的短板，系统提升企业的整体管理水平，为打造一流的企业奠定基础。

具体的来说，对于防腐工程材料车间贮罐项目来说，我们在工作中做好项目管理的同时，更要发挥领导的作用，带领项目团队和项目组成员克服各种困难完成公司下达的目标计划。

通过参加卓越绩效管理模式的培训，通过老师的讲解，深入浅出的为我们讲解了卓越绩效模式产生的背景及意义、《卓越绩效评价准则》的内容、实施指南、卓越绩效的评价要素和评分指南，让我受益匪浅。

《卓越绩效评价准则》是结合我国质量管理的实际情况，从领导、战略、顾客与市场、资源、过程管理、测量、分析与改进以及经营结果等七个方面规定了组织卓越绩效的评价要求，为企业追求卓越绩效，提高企业产品质量、管理质量和服务质量，增强企业竞争优势，促进企业持续快速健康发展提供了卓越经营管理模式。

一、强调外部环境对企业生存发展的影响

企业的生存发展是离不开外部环境的，准则明确表达了在当前经济形势复杂多变，不确定因素日益增多的时期，企业的高层领导一定要“十二分”地关注环境的变化，因为企业适应环境变化、抵御风险干扰的能力与企业的竞争能力一样，都是企业生存发展的基础。

二、强调建立以人为本的人力资源开发和管理系统

为实施战略方针和发展目标，建立以人为本的人力资源开发和管理系统，是人才战略的关键环节。建立管理工作系统、员工培训教育系统和激励机制，开展群众性质量管理活动，提高质量意识和技能，充分调动员工的主动性、积极性，保持良好的工作环境和员工参与的氛围。维护全体员工的权益，确保卓越绩效模式运行所需要的人才。

三、强调高层领导在组织走向卓越中的作用

准则中通过高层领导的作用、组织治理、社会责任、道德行为等的描述，进而体现了高层领导的前瞻能力与决策能力。领导掌控着组织前进的方向，并密切关注着结果。准则中指出领导只关注未来，有一个大的发展方向(使命、愿景、价值观)还不够，一定要把远大的目标(想做的)，与当前一个阶段的内部能力(能做的)，外部环境(可做的)结合考虑，形成一个阶段的战略和战略目标(该做的)，并以此为导向，带领员工并影响到相关方，为此目标，脚踏实地一步步走向成功。

四、. 坚持可持续发展、科学发展

准则中强调在制定战略时要把可持续发展的要求和相关因素作为关键因素加以考虑，必须在长短期目标和方向中加以实施，通过长短期目标绩效的评审对实施可持续发展的相关因素的结果加以确认，并为此提供相应的资源保证。同时还强调战略决策和发展目标均衡地考虑长短期的机遇和挑战、资源的优势和劣势、潜在风险等。在治理结构中强调有效性，在人力资源方面要求为开展创新性、持续改进提供资源；在技术发展方面采用先进技术，提高组织的改进、创新能力。在产品和服务结果方面，是与国内、国际同类产品和服务水平相比较的结果，企业的产品和服务要有特色和创新。

1、贯彻和实施《卓越绩效评价准则》是一项长期的战略工程，

是关系到我们公司持续发展和不断提高的战略性的工作。准则涉及到企业的各个部门、各个工序、各个岗位、各个环节，归纳为全过程、全员，全企业和多方面的“三全一多”的基本要求。同时，也是向员工和社会宣传公司企业文化的过程，在企业内要营造一种学习《卓越绩效评价准则》的环境，要营造一个人人关心、人人参与的氛围。一个实施卓越绩效评价的企业，所追求的决不仅仅是经济利益，也须认真履行企业的社会责任，为企业自身创造一个良好的社会环境。此外，还须紧紧与企业的发展特色相结合，充分发挥企业的自身优势。

2、在对于企业预期的发展充满了不确定的情况下，就必须要有有一个科学、规范、务实的企业战略分析系统，对于企业未来的发展机会、威胁、弱势和优势进行有效的分析，确定企业的理念和文化，进行经营定位、行业定位、产品定位和市场的定位，以此来明确公司战略。

3、规范的企业部门结构其目的在于协调好企业部门与部门之间、人员与任务之间的关系，使员工明确自己在公司中应有的权、责、利，以及工作形式、考核标准，有效地保证组织活动开展，最终保证组织目标实现。在我们公司，组织结构较为明确，但是个部门的沟通联系还不够迅速及时。有些部门之间的程序过于繁杂，效率迟缓，给其它部门带来一定不便。组织结构决定着组织行为，直接影响企业战略的执行，所以必须依据企业的实际情况，为企业设计与其相匹配的组织结构，并且使其高效的运转，使其达到顺畅的发挥企业能力的目的。

4、确保数据信息体系规范化。从有利于信息化、有利于信息共享、有利于公司的发展出发，按照统一的标准，完善账单、记录、报表，完善内部共享数据数据库，及时更新发布新的信息，对于领导的决策能够快速的传达到各个部门以及执行者手中。完善、推进基础数据信息化管理，推进流程关键点的程控，做到及时、快速、高效。

5、保证运转流程的规范。我们公司规模较大，部门较多，企业在对某个部门内部的管控体系都有一定的管理办法，但对于部门之间的衔接问题，有时很难有较好的管控方法，所以，越是界定部门之间的权责，问题就越多。这时就需要对企业运营的流程进行明确，使部门纳入到流程中，成为企业流程中的一个结点，确定企业的各个流程，并对流程进行科学的规划和设计，使企业运营达到效率最优。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

[点击下载文档](#)

[搜索文档](#)

绩效评价培训心得篇四

绩效分配是组织内部的一个重要环节，能够直接关系到员工的工作动力和组织的发展。为了更好地进行绩效分配，我参加了一次绩效分配培训，通过这次培训，我深刻地认识到绩效分配的重要性和技巧，对于未来的工作有了更清晰的思路和计划。以下是我在培训中的心得体会。

首先，培训中谈到了绩效分配的目的和原则。绩效分配的目的是激励员工，提高员工的工作积极性和创造力，以推动组织的发展。在绩效分配中，公平和激励是两个重要的原则。公平是指将奖励和待遇按照员工的贡献和能力进行分配；激

励是指通过奖励机制激发员工的工作动力和创造力。明确了绩效分配的目的和原则，我对绩效分配有了更深入的理解，也能够更加准确地评价自己的工作表现。

其次，培训中介绍了绩效评价的方法与技巧。绩效评价是绩效分配的基础，只有准确地评价了员工的工作表现，才能进行合理的绩效分配。在培训中，我们学习了不同的评价方法，如直接观察法、问卷法和360度评价法等。同时，培训还强调了评价的公正性和客观性，要避免主观偏见的影响。通过学习和练习，我对绩效评价有了更准确的理解和把握，能够更有信心地评价自己和他人的工作表现。

第三，培训中强调了团队合作与共享的重要性。在绩效分配中，团队的成绩和个人的表现是相互关联的，团队的成绩决定了个人的奖励。因此，团队合作和共享成为绩效分配中的重要环节。在培训中，我们通过小组讨论和案例分析等活动，深入探讨了团队合作的好处和方法。通过培训，我认识到团队合作不仅能够提高工作效率，还能够增加员工间的互动和学习，促进组织的发展。

第四，培训中着重介绍了激励机制的设计和应用。绩效分配的目的在于激励员工，因此，激励机制的设计和应用至关重要。在培训中，我们学习了不同的激励手段，如薪酬激励、晋升激励和培训发展机会等。通过培训，我了解了不同激励手段的适用范围和注意事项，能够更好地制定和实施激励计划。培训还强调了激励机制的灵活性和适应性，要根据不同员工的需求和特点进行个性化的激励。

最后，培训中强调了绩效分配的沟通与反馈。沟通和反馈是绩效分配的关键环节，只有及时地沟通和反馈，才能保证绩效分配的公平和准确。在培训中，我们进行了沟通和反馈的角色扮演和讨论，学习了有效的沟通和反馈技巧。通过培训，我认识到在绩效分配中，双向的沟通和及时的反馈能够更好地促进员工的工作动力和发展。

通过这次绩效分配培训，我对绩效分配的目的和原则、评价方法与技巧、团队合作与共享、激励机制的设计和应用以及沟通与反馈等方面都有了更深入的认识和体会。在以后的工作中，我将充分运用这些知识和技能，更好地参与绩效分配，为组织的发展做出更大的贡献。同时，我也希望能够不断学习和提升自己，不断创新和改进绩效分配的方法和手段，为组织和员工创造更好的绩效分配环境和机制。

绩效评价培训心得篇五

近日，我参加了公司组织的绩效分配培训课程，对绩效评估和分配方面的知识有了更深入的了解。在这次培训中，我收获颇丰，认识到了绩效评估的重要性和正确的分配方法。以下是我个人的心得体会。

首先，在绩效分配培训中，我们学习了绩效评估的基本原则。绩效评估旨在根据员工在工作中的表现来衡量他们的能力和贡献。然而，准确评估员工的绩效并不容易，需要综合考虑员工的工作量、工作质量、工作效率等多个方面的因素。同时，绩效评估也需要客观、公正，不能受到个人情感和偏见的影响。通过培训，我了解到，有效的绩效评估应该建立在明确的标准和目标之上，并采取多种评估方法，如360度评估、自评、上级评估等，以提高评估的准确性和公正性。

其次，在绩效分配培训中，我们还学习了绩效分配的原则和方法。绩效分配是根据绩效评估的结果，将有限的奖励资源按照一定的规则和原则分配给员工的过程。在培训中，我们了解到，绩效分配需要公平、合理，并与员工的贡献相匹配。一般来说，高绩效员工应该得到更多的奖励，而低绩效员工则应得到较少的奖励或没有奖励。此外，绩效分配还应考虑到个人的发展需要，通过奖励激励员工不断提高自身的能力和业绩。通过这次培训，我明确了绩效分配的原则和方法，能够更好地在实际工作中进行绩效分配决策。

再次，培训中，我们还学习了一些具体的绩效分配方法和工具。例如，我们学习了利用绩效矩阵进行分配决策，通过将员工的绩效评估结果和其在岗位上的薪酬级别进行对比，确定是否需要进行薪酬调整。此外，我们还学习了利用绩效激励计划激励员工，如设定目标和关键绩效指标，与员工签订绩效合同，向员工提供奖励和晋升机会等。通过学习这些具体的方法和工具，我们能够更加科学地进行绩效分配，提高员工的工作动力和积极性。

最后，在绩效分配培训中，我们还进行了一些实际案例的分析和讨论。通过分析真实的绩效分配情景，我们对绩效分配决策的复杂性和困难性有了更深刻的理解。在讨论中，我们还学习了如何处理绩效分配中的一些特殊情况，如员工绩效评估中的偏见和错误、员工个人情况的零散性等。通过这些案例的分析和讨论，我们提高了绩效分配决策的能力和水平，能够更好地应对绩效分配中的各种情况。

绩效分配培训收获颇丰，让我对绩效评估和分配有了更深刻的认识。通过学习绩效评估的基本原则、正确的分配方法和具体的工具，我能够更科学地进行绩效分配，提高员工的工作动力和满意度。通过分析案例和讨论，我也提高了应对复杂绩效分配情况的能力。我相信，通过这次培训的学习，我将能够更好地在实际工作中应用所学的知识 and 技能，为公司的绩效评估和分配工作作出更大的贡献。

绩效评价培训心得篇六

8月19日下午2点，由xx建筑(集团)总公司在梅苑山庄举办了第三期管理人员(人力资源)培训的学习。

这次我有幸参加了这次学习，学习中更加对人力资源绩效管理、社会劳动关系、工程管理、平安质量管理等方面的相关知识有了进一步的了解。

首先由总公司副经理史振国做发动讲话，对企业人才的引进、规划人才、战略部局开发人才、讲究艺术调动人才、合理定位发挥人才，在人员选择要适应企业的文化，企业的开展等方面做了详细的讲解。

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。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，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、绩效方案、目标设定、绩效的沟通、绩效的考核、绩效的作用。

我认为沟通是最重要的，这个是一切管理者所不可缺的重要手段。管理者和员工共同工作以分享有关信息的过程，就是持续不断的沟通，缺少沟通一定会出现很多问题，很多矛盾，要想实现有效的绩效管理企业，必须从绩效方案、绩效实施、绩效考核到绩效反应这些过程中，向需要管理者和员工进行双向沟通，绩效管理系统的每一个环节，都离不开沟通，不仅是在绩效管理中，我们平时的`生活和学习每时每刻都离不开沟通二字。

我们知道常用的绩效管理工具有目标管理、**kip**管理和平衡积分卡。其中我对目标管理的方法印象最深刻，因为当一个人明确了自己的目标，就会制定与之相对应的方案，这样可以清楚地知道自己的行进速度和与目标相距的距离时，动机就会得到维持和加强，人们就会自觉地克服困难，从而努力到达目标。

通过这次人力资源的学习我对自己有了更高的要求，作为个人而言为了成为企业开展的人才，对于现在的我而言要加强在各项技能上的学习，提高自己的专业能力，没有好的个人能力和过硬的技术水平就没有好的开展，或许可能企业的大门都进不了，专业技能，专业知识的提高是必不可少的。人

力资源管理对于现在的我而言与其说是去管别人，不如是对自己的规划管理，对自己未来的期望。通过这次为期三天的培训增长了我的知识，也开阔了远见，在今后的工作中不管工作多累都要坚持学习，积极创新，大胆工作，才能更多的为我们的企业添砖加瓦，尽自己的一份微薄之力。

绩效评价培训心得篇七

如果说时间管理、沟通主要是对自我的一种约束，尽管其愿景是为了更高效地实现目标，那么时间管理、沟通技巧的学习是目标实现的准备。

通过本次课堂学习，我们新了解到目标是程序。为什么这么理解呢？因为目标有严密层次体系、网络。基本层次是总体目标、部门目标、个人目标，网络是公司目标、管理者目标、下属目标以及实现它们所需要的流程：目标制定、计划制定、考核、激励等。

同时，我们还新了解到目标制定应该是执行者、制定者共同参与的。还应注意到在制定目标时，对目标分解的同时，区分目的和目标的区别；目的是对目标的形容、注解，而目标是量化的管理项目，可以实施定量、定性管理。

对于定量的设定内容可以通过数据或具体的数字来表达，而对应定性的设定内容则可以分三步走：行为锚定描述、全视角考核、关键事件记录。这些内容的理解和掌握有助于平时业务目标的分解、适正化。

绩效？

我们新了解到：绩，就是业绩、最终结果、目标达成程度；效，就是效率、方法、核心能力；通过对绩效的重新理解，再次开拓了视界，从事务层面更加准确地把握住绩效考核、绩效管理的内容及实质效果。也就是，既可以考核绩，也可

以考核效，根据不同的目标性质而定。这里再次感觉到mbo的重要，成为绩效管理的必要条件。

我们新了解到，绩效管理机制的意义，不仅是为了目标达成，而且更重要的是个体、团队自身能力的提高。故此，绩效管理模式可归纳为：绩效标准、评价考核、反馈改进。

个人、团队、组织的目标肯定不止一个，那个对整体业绩向上影响最大的主要目标，我们称之为kpi即关键绩效指标。提炼出kpi有助于考核表的制定，有助于对各目标进行量化分级并进行权重分配等，也是绩效管理本身尊崇效率化的体现。

绩效评价培训心得篇八

绩效分配是企业中的一个重要环节，通过合理的绩效分配制度可以激发员工的工作积极性和创造力。为了更好地理解和应用绩效分配的原理和方法，我参加了一次绩效分配培训。在这次培训中，我对绩效分配有了更深入的理解，并获得了一些宝贵的心得体会。

首先，绩效分配培训使我认识到绩效分配的目的在于合理激励员工，建立起合理的绩效分配制度。在培训中，讲师强调了绩效分配的目标是根据员工的工作表现和贡献来合理分配奖励，并通过激励员工的积极性来推动企业的发展。这使我明白了绩效分配不仅仅是奖金的分配，更是为了在员工中形成一种良性竞争的氛围，激发出他们的潜力和创造力，达到企业的长远发展目标。

其次，培训中我对绩效评价有了更清晰的认识。在我之前的认知中，绩效评价只是以定性或定量的方式来评价员工的工作表现。然而，通过培训我了解到绩效评价是一个全面的过程，不仅仅看员工的工作成果，还要考虑员工的工作态度、合作能力、专业素质等综合因素。这使我明白了绩效评价的复杂性和重要性，并且在今后的工作中，我将更加注重全面

评价员工的绩效，不只是看结果，还要看过程和能力的发展。

第三，培训中还介绍了一些常用的绩效分配方法。以前我对绩效分配方法只是停留在奖金的分配上，但是通过培训我了解到还有很多其他的方法，如股权激励、晋升机制、职位调整等。这些方法给我带来了新的思路和启发，我意识到绩效分配不只是通过奖金来激励员工，还可以通过其他方式来满足员工的多样化需求，并提供更多的发展机会。

第四，培训中提到了绩效分配中的公平原则。在绩效分配中，公平是非常重要的一个原则，可以激发员工的工作积极性，建立起良好的员工关系。在培训中，讲师强调了公平的重要性，并介绍了一些公平的原则和方法。我意识到在实施绩效分配时，应该注重公平，避免偏向，以免引发员工不满和团队的不和谐。

最后，培训中分享了一些成功的绩效分配实践案例。这些案例让我看到了一些企业在绩效分配方面的创新和突破，对我有很大的启发。通过这些案例，我认识到绩效分配并不是一个固定的模式，可以根据企业的情况和发展需求进行调整和创新，以实现更好的效果。

通过这次绩效分配培训，我对绩效分配有了更深入的认识，同时收获了一些宝贵的心得体会。在今后的工作中，我将在绩效分配上更加注重公平、激励和多元化，为员工提供更好的发展机会，激发出他们的潜力和创造力。同时，我也意识到绩效分配是一个需要不断学习和实践的领域，我会继续不断学习和总结，改进自己的绩效分配实践，为企业的发展做出更大的贡献。

绩效评价培训心得篇九

近来，我利用业余时间学习了《中国石油员工基本学问读本—管理》。通过对其中的绩效管理内容的认真阅读和理解，

使我对绩效管理有了更加深入的认得，同时也体会到公司绩效管理订立的来之不易，针对其中的绩效管理的有关内容，并结合本部室的绩效管理开展情况，有一些心得体会。首先，绩效管理要注重员工的自我自动性。应从激励着眼，纯粹为完成指标采纳绩效考核单纯扣分是最简单的形式。其结果也只能适得其反。一个好的激励措施能使人自动的去完成任务，充分发挥本身的主观能动性。

其次，要想得到什么就考核什么。订立工作计划要缜密合理。另外考核还应全方位，多角度。一方面可以把握员工的整体绩效，另一方面还可以激励员提高学习热诚和适应性。

再次，在订立绩效管理的时候还应当多征求员工看法，使他们都能参加到其中来，一来可以使绩效订立不至于产生过大偏差，而导致员工的抵触情绪，二来员工以管理订立者的身份参加其中，融进了本身的意愿，能真正体现本身的利益，从而认真遵守执行。

最终，绩效计划完成之后如何让员工一直保持执行的积极性，将执行变为本身的职业习惯，这就需要通过绩效考核不绝强化，通过考核看看是不是依照计划做了，是不是完成了每个阶段的绩效目标；对执行者实行加分的.嘉奖，对不执行者进行扣分的责罚，只有这样才能使保证整个绩效管理的健康进展。

绩效管理是一把双刃剑，恰当地运用可以激发员工的斗志，加强团队的凝集力，但一旦运用不得当，就会产生相反的结果。“三个和尚”在经过了没有水的苦痛后，认得到现阶段发挥团队的力气更紧要。

总之，绩效管理体系必需有实在明确的目标，也就是真正搞清晰“绩效管理为什么”的时候，才能发挥真正的作用。

绩效评价培训心得篇十

绩效制度对于企业的发展和员工的个人成长具有重要的意义。为了更好地理解和运用绩效制度，我参加了一次绩效制度培训课程，通过课程的学习和思考，我对绩效制度有了更深刻的认识和理解。下面，我将从培训目标、培训内容、培训方法、培训体会四个方面进行总结和回顾。

首先，培训的目标是帮助员工更好地理解和应用绩效制度。绩效制度是企业的重要工具，通过对员工的绩效进行考核和评估，可以提高员工的工作积极性和创造力，促进全员发展。通过培训，我们能够全面了解绩效制度的原理和意义，掌握绩效目标的制定和绩效评估的方法，为实现个人目标与企业目标的高度契合提供指导。

其次，培训的内容是关于绩效制度的理论知识和实操技巧。在培训过程中，我们系统地学习了绩效制度的基本概念、原理和评估指标的制定方法。同时，培训还注重实操技巧的培养，通过案例分析和角色扮演等形式，将理论与实践相结合，帮助我们更好地掌握了绩效评估的方法和技巧。

然后，培训采用了多种方法和手段，提高了培训的效果。培训课程不仅有理论讲解，还包括了实际案例的分析和讨论、团队合作的小组活动，以及摸底测试和个人总结等环节。这些多样化的学习方式和互动交流的机会，让我们更加深入地理解和掌握了绩效制度的要点和技巧。

最后，在培训过程中的体会与收获是多方面的。首先，我意识到绩效制度是企业的重要组成部分，其合理性和科学性对于企业的发展至关重要。通过学习和思考，我对于自己的工作目标和个人发展的规划有了更清晰的认识和定位。其次，通过与同事的讨论和交流，我发现每个人对绩效制度的理解和应用都不尽相同，这需要我们不断学习和探索，不断完善和提升自己。最后，我意识到绩效制度是一项复杂而庞

大的工程，实施和运营过程中会面临各种挑战和困难，但只要我们理性思考、认真学习，一定能够找到解决问题的方法和路径。

在总结和回顾培训的过程中，我深刻地意识到绩效制度对于企业和员工的重要性，同时也意识到自己在绩效制度的理解 and 应用方面还有很大的提升空间。因此，我将继续努力学习和实践，不断完善自己的绩效管理能力和为企业的发展和个人的成长做出更多的贡献。