

最新绩效管理培训课程感悟(实用5篇)

心得感悟是指一种读书、实践后所写的感受性文字。我们想要好好写一篇心得感悟，可是却无从下手吗？下面是小编帮大家整理的优秀心得感悟范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

绩效管理培训课程感悟篇一

通过这学期为期八周的绩效管理这门课程的学习，了解到了很多绩效管理的知识。知道了什么是绩效，什么是绩效管理。绩效管理是通过把每一个雇员或者管理者的工作与集团的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。

我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，从对绩效管理完全不懂到初步掌握了绩效考核的设置流程和模式，绩效管理重的各种技巧以及做好后续工作的基本事项。

我们在老师的带领下慢慢了解到了绩效管理的概念、组成、作用及其系统的设计。绩效管理是由五个部分组成，它包括：制定绩效计划、持续不断的沟通、信息收集与文档记录、绩效评估、绩效的诊断和提高。

我觉得沟通是最重要的，这个是一切管理所不可缺少的重要手段，书本中提到，“用持续不断的修饰沟通的目的在于，强调绩效沟通的关键性作用”。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，想要实现有效的绩效管理，企业从绩效计划、绩效实施、绩效考核到绩效反馈这些过程中，都需要管理者和员工的双向沟通，绩效管理系统的每一个环节都离不开绩效沟通。不仅是在1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。

绩效管理是现代企业在人力资源管理中的一个重要切核心的内容，它的重要性毋庸置疑。绩效管理是组织、管理者和员工都需要的。它可以提高员工的工作积极性，让管理者更方便、更有效的管理员工，让企业获得利益最大化。

在学习中，我们知道了常用的绩效管理工具有目标管理、360度管理、kpi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计划，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，行动的动机就会得到维持和加强，人们就会自觉地克服困难，从而努力达到目标。以此类推，企业、部门也是这样。制定目标之后，目标体系按时间维度、空间维度、要素维度逐渐展开，由战略层逐渐向战术层转化，逐渐分解，目标逐渐明晰化、指标化。

课本中提到了绩效管理评价技术，有六种：分级法、考核清单法、量表考核法、关键事件法、评语法和行为锚地法。我觉得在我们的生活学习中，分级法用的比较多。分级法是将考评者的绩效按照相对优劣程度，通过比较来确定每人的相对等级或名次，也叫排序法。老师也是按这种方法来给我们学生进行“绩效考评”的，老师将我们期末考试的成绩进行由高到低的排名，来认定我们这学期的学习的努力程度。

在绩效管理中，绩效指标的制定和权重的制定是一个很重要的部分，这个也是我们印象很深的一部分，老师要我们进行了实际的调查之后所做的德克士的绩效考评，让我们真正感受到了绩效的操作，虽然不是真正的实施，但是让我们对绩效管理有了更直接的感受和认识。

虽然学习的时间很短，但是我们都学到了很多，知道了绩效管理是不同层次管理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

标就会相应地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工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。

绩效管理培训课程感悟篇二

我叫xxx来自xxx有幸参加今天的培训集会，能与在座的各位兄弟医院的同仁共同探讨医院绩效管理的内涵与体味，我感到非常的荣幸，我们xxx截止目前实施绩效管理已经近10个月，谈到绩效管理实在我们都一样，都是初学的学生，我们医院只是比贵院早实施了几个月，也谈不上什么经验，最多也只是彼此的交流和研究，接下来我就我们xx县人民医院自20xx年实施绩效管理以来的前后变革及心得体会向大家汇报如下：

xx县人民医院地处河北省级贫穷县，人口约36万，医院总占地面积平方米，现有建筑面积xx平方米。医院开放床位300余张，在职职工450余人，拥有高级技术职称20余人，中级技术人员70余人。设行政、医技、临床等50多个科室。年门诊、急诊量13万余人次，年住院人次近1.4万人次□20xx年业务年支出4700多万元，截止目前我院业务支出已接近7000万□20xx年底我院业务支出无望超过7500万甚至达到8000万。

xx县内除人民医院外还有xxx和xxx两家医院，我院与xxxx市的xxx相距不足20公里，因此在夹缝中生存的xx县人民医院竞争压力很大，并且我院马上又面临着公立医院改革这样一个大的趋势，即面临取消药品加成，实行药品零差价，在这样的一种形势下我们感觉到想要生存和发展必须进行医院改革，在这种情况下我们想到了实行绩效管理，一开始我们准备自己做，但是我们感觉到自己搞的话力度不够，不好推行，因此我们想要借助一个外力和平台，在此基础上我们接触了几家专门做医院绩效管理的公司，通过对比我们选择了xx老师的xx医院管理培训公司，因为我们感觉到xxx的方案更切合我们的实际，更便于我们实际操作，因此我们与xxx签订了合同，于20xx年1月1日，开始做正式实施绩效管理的前期准备工作，通过两个月的精心准备，我院于20xx年2月底正式召开绩效管理启动大会，于x月份开始在我院全面实施绩效管理。

实行绩效管理近10个月以来，我院的绩效管理工作顺利经过了三个月阵痛期和三个月的过渡期，经过全院上下广大干部职工的全力支持及各相关科室的通力协作，我院的绩效管理工作已顺利实现正常化，并达到甚至于超过我们在实施绩效管理前的预定目标，实施绩效管理以来，我院发生了翻天覆地的变化，医院总体收入比去年同期增长68.5%，门诊量比去年同期增长29.84%，手术台次比去年同期增长29.84%，甲级病历率比去年同期增长75%，个人收入比去年同期增长68.03%，药占比较去年同期下降17%，从社会认同度到患者满意度，从医院整体技术水平到个人的综合素质，从工作效率质量到工

作作风纪律、从医院整体面貌到科室病房卫生状况、秩序等都发生了巨大的变化。

1、绩效管理方案并不是每个医院都适用的统一模板□xxx老师在为每家医院制定方案时都会进行非常细致的前期调研工作，通过调查问卷及访谈的形式，深入了解医院现实存在的问题，并根据存在的问题制定适合医院实际的绩效管理方案。

2、我院在实施绩效考核前做了近两个月的充分准备，通过多次召开中高层会议、全体人员会议及职工代表会议将绩效管理的先进理念及实施绩效管理的好处灌输给每一位职工，在全院掀起研究绩效管理先进理念的热潮，使绩效管理深入人心，从而形成一个良好的氛围，为下一步实施绩效管理奠定坚实的基础。

3、成立岗位评价委员会，确定全部各级别干部职工的岗位系数。

4、根据每个科室的实际与每位中高层人员签订年度绩效管理合同，科室主任、护士长与每位下属员工签订月度绩效考核合同。

5、月末各职能考核科室根据绩效考核合同对中高层人员进行考评，科室负责人对下属人员进行考评并将考核结果上报绩效考核办，绩效考核办审核后计发奖金。

6、每个月末召开全院绩效管理反馈沟通大会，发布考核结果，激励先进，鞭策后进。

1、院领导要有较强的执行力

绩效管理就是改革，是利益的再分配，利益面前充分暴露人的自私天性，素养高的能站得高，理解支持改革大局，素养低者斤斤计较，所以说绩效管理实施初期肯定会遇到阻力，

因为绩效管理的改革影响到了一部分人的利益，因此作为医院的一把手院长一定要有较强的执行力，不要受阻于只考虑个人利益的某个人，制度一旦实行，决不能更改，更不能停止。（以我院实行绩效管理以来没有改动过一个岗位系数和经济任务指标为例，说明院长的执行力）

2、要有一个向心力较强，团结奋进的绩效管理班子。绩效管理是一项长期艰巨的工作，想要做好绩效管理这项工作，出了领导的执行力，更需要一个上下齐心的管理团队，只有这样才能保证绩效管理的顺利实施。

3、考核部门在考核过程中要公平、公正、公开。

绩效考核一定要坚持公平、公正、公开的原则，绝不打人情分，绩效考核办及各职能考核科室一定要严格按照kpi月度考核指标并结合上月考核过程中存在的问题，逐项进行了细致的绩效考核工作。

4、不能将经济指标作为绩效考核的唯一目标。

科室主任、护士长在考核下属员工过程中不能完全按照与员工签订的月度考核指标项目逐项考核而是仅仅把经济收入指标和工作量作为唯一的评分依据；对于月度考核指标中的医疗、护理、院感、满意度等质量考核标准应同样重视否则就完全失去了绩效考核的真正意义，因为我们实施绩效管理的目的并不是以经济收入作为唯一目标的，在我们经济收入提高的前提下，医疗质量也要同步提高，因为医疗质量提高不了何谈经济收入的提高，科室主任护士长在月度绩效考核中一定不要仅仅把经济指标作为衡量一个员工的唯一标准，要严格按照医院规定的各项医疗核心制度逐一对下属进行考核。

5、绩效奖金的发放实行打卡，必须发放到位

实施绩效管理的结果是利益的重新分配，能不能把绩效奖金

按照实际计算结果发放到每一位职工的手中，是检验实施绩效管理成败的一个关键指标。

6、沟通是重中之重，绩效管理实施过程中一定要做好沟通工作。

在谈到沟通工作之前那我想先给大家谈一下绩效考核，绩效考核是绩效管理的一种手段，绩效考核是指考核部门或科室负责人应用特定的标准和指标，对下属的各级干部职工过去的工作行为及取得的工作业绩进行评估，并应用评估的结果对员工将来的工作行为和工作业绩产生正面引导的过程和方法。因此绩效考核不但仅是打分，考核的目的不但仅是嘉奖和处罚，而是一种管理的手段，通过考核发现存在的题目，通过处罚提醒大家意识到如何精确的工作，防止同样的错误再发生，通过考核激励先进、鞭策后进。

那么如何发现其工作中存在的问题或不足，并使其认识到并加以改进那，这就需要绩效沟通。

绩效沟通贯穿于绩效考核的全过程，沟通在绩效管理中起着决定性的作用。在某种程度上，沟通是绩效管理的本质与核心，它贯穿了绩效管理循环的始终——制定绩效计划与目标需要沟通，帮助员工实现目标需要沟通，年终评估需要沟通，分析原因寻求进步需要沟通。

每月考核完毕后，科室负责人要做好与每位员工的沟通工作，绩效考核办要做好与每位中高层领导的沟通工作，通过沟通发现工作中存在的问题，通过沟通找到避免发生差错的方法，通过沟通消除员工的疑惑，拉近上下级间的关系。

总之，绩效管理的过程就是上级领导和下属员工之间持续不断沟通，以提升绩效的过程。分开了沟通，绩效管理将流于方式。

1、院长与中高层管理人员的沟通

在实施绩效管理之前，院长通过与医院中高层管理人员的沟通，表明对医院实施绩效管理改革的决心和信心，坚定他们的信念，给以他们最大鼓励和支持，消除他们的顾虑和疑惑。

2、职能考核部门与被考核科室主任、护士长的月度沟通

各职能考核部门，如办公室负责的满意度考核结果、医务科负责的医疗质量考核结果、财务科负责的经济任务指标考核结果等等，都要一对一的与相关被考核科室负责人进行沟通。（举例说明：急诊科）

3、考核办与中高层人员的月度沟通

绩效考核办每个月都要把汇总各本能机能考核科室的考核结果得出各级中高层人员的月度考核得分，并就月度考核结果，一对一的与每位中高层人员进行沟通，并让他们在考核结果上面签字，肯定他们的成绩，指出存在的不足，并指导他们如何加以改进。（举例说明：外科）

对于中高层人员对各本能机能考核科室的考核结果有异议□xxx要介入调查与相关的本能机能考核科室负责人进行沟通，这也就是第三种沟通：

4、考核办与各本能机能考核科室的沟通

对于通过沟通发现考核结果确实存在题目的，考核办将与相关本能机能考核科室负责人进行沟通，指出其题目的地点，并责成其重新进行考核，并对其做相应的扣分处置惩罚。

5、各科室主任、护士长与下属员工的沟通

对于员工每月的考核结果，科主任、护士长都要一对一的对

下属员工进行沟通，并要每一位员工在考核结果上签字，在沟通过程中首先要跟员工解释清楚考核结果是怎么形成的，扣了分要说明他那里出了问题，加了分要说明他哪方面表现比较突出，如果员工对于考核结果提出疑问，要及时的心平气和的给予解释，发现确实存在问题的要向员工道歉，并重新进行考核。对于员工对考核结果没有提出疑问，也不在考核结果上签字的，要跟员工说明，已经进行了必要的沟通，即便不签字也要继续执行，由主任或护士长在考核结果上注明，已经与该员工进行沟通，没有异议但不签字。好了对于这种情况就产生了第三种沟通也就是：

6、考核办与员工的沟通

当考核办发现有员工没有签字的情况下，会马上接入调查，除了与相关的主任、护士长进行沟通以外还要与当事的员工进行一对一沟通，另有就是员工碍于情面在考核结果上面签了字，但内心面还是感觉委屈，对考核结果不服气而到考核办投诉的，考核办也要马上介入，与投诉的员工及相关主任、护士长进行单独沟通，在沟通中发现主任护士长的考核结果没有异议的要跟当事员工做好思想工作，讲清楚绩效考核的具体划定，消除他们的情绪，使之能够安心工作，通过沟通如果发现主任、护士长的考核结果确实存在题目的，要马上责成主任护士长重新进行考核并相应给予该主任、护士长相应扣分处罚。对于投诉的员工，绩效办要加以保护，要与之沟通消除他们害怕主任、护士长打击报复的内心，要制订相关的制度对于员工反映真实情况遭到打击报复的由xxx对相关负责人进行处置惩罚，直至免职。

1、要坚持公平、公开、公正的原则，说白了就是不能够有任何的私心、不能偏袒任何人，在绩效考核过程中作为职能考核部门或者主任、护士长你越是公平公正，就越会得到广大职工的认可和拥护，也许一开始在你坚持公平公正的时候会有一些人对你有意见、有抱怨，甚至会出现对你的谩骂侮辱，但这都是暂时的，只要你长此以往坚持下去，最终会让所有

人予以认可，原先埋怨你的人也会意识到自己的不足，因为你是公正的对待所有的人，一样的问题，不同的人处理的原则和方法都是一样的，因为我们坚持公正的原则是“对事不对人”，相反，你越是不能坚持原则，今天照顾这个、明天照顾那个，最终的结果是没有一个人对你的工作认可，你感觉你照顾了别人别人就会站在你这边，维护你，错，长此以往下去大家都会认为你是一个没有原则的人，是一个对人不对事的人，不仅员工不认可你，领导更不会赏识你。

2、要注意沟通的方式和方法，要采取一对一的面对面的沟通，尤其是在发现其在工作中存在问题的时候，更应该单独沟通，要考虑到尊重员工，这样他们才能更好的接受批评，改进错误。

3、要采取多表扬少批评的方式，尽量的鼓励员工，在与员工沟通过程中要有耐烦，不要烦躁，不能要耐烦解释，匡助员工意识到题目，并引导他们如何做是精确的，跟他们指引方向，有些主任护士长，只知道扣分，批评员工，只知道指出员工的题目和不足，但却不加以引导，不能耐烦的去匡助员工去认识息争决存在的题目，如许一来也就失去了绩效考核的初衷。绩效考核并不但仅是发现员工存在的题目而是要通过有效的沟通使员工认识并匡助员工持续改进的一个过程。

通过妥善有效的绩效沟通将有助于及时了解医院内外部管理上存在的问题,给医院管理者提供管理依据,使管理者能够及时采取应对措施,防患于未然,降低医院的管理风险。同时也有助于帮助员工优化下一阶段的工作绩效,提高工作效率和患者满意度,从而推动医院整体战略目标的实现。

通过妥善有效的绩效沟通将有助于及时了解医院内外部管理上存在的问题,给医院管理者提供管理依据,使管理者能够及时采取应对措施,防患于未然,降低医院的管理风险。同时也有助于帮助员工优化下一阶段的工作绩效,提高工作效率和患者满意度,从而推动医院整体战略目标的实现。

绩效管理培训课程感悟篇三

随着现代医院人力资源管理机制的不断发展，建立“以人为本，质量第一，量化考核，综合评定，优劳优酬，动态管理”的现代管理模式已成为医院实现长远发展的'一项重要基础工作。x月13-15日，在党委书记王xx副院长杨xx的带领下，院相关科室人员参加了xx华医动力医院管理中心在合肥举办的绩效管理培训班。

本次培训班主要就典型医院绩效管理方案与绩效考核系数设计实物操作进行考核培训，着重介绍了现代医院绩效考核设计的理论支撑、绩效考核常用的方法及测评工具，并对国内知名医院绩效考核案例及国家卫生系统关于医院绩效考核相关的政策进行了分析。

通过本次考核培训，使大家认识到当前医院分配制度改革是医疗卫生行业改革的重要内容，绩效分配机制更是医院等级评审的重点项目。加强医院绩效考核，提高工作效率和服务质量，建立以岗位责任与绩效为基础的考核和激励制度，形成保障公平效率的长效机制，是促进医院可持续发展的重要基础和前提。

绩效管理培训课程感悟篇四

我叫李xx来自xx县人民医院绩效考核办，有幸参加今天的培训会议，能与在座的各位兄弟医院的同仁共同探讨医院绩效管理的内涵与体会，我感到非常的荣幸，我们xx县人民医院截止目前实施绩效管理已经近10个月，谈到绩效管理其实我们都一样，都是初学的学生，我们医院只是比贵院早实行了几个月，也谈不上什么经验，最多也只是相互的交流和学习的，接下来我就我们xx县人民医院自20xx年实施绩效管理以来的前后变化及心得体会向大家汇报如下：

xx县人民医院地处河北省级贫困县，人口约36万，医院总占地面积15527平方米，现有建筑面积24000平方米。医院开放床位300余张，在职职工450余人，拥有高级技术职称20余人，中级技术人员70余人。设行政、医技、临床等50多个科室。年门诊、急诊量13万余人次，年住院人次近1.4万人次□20xx年业务年收入4700多万元，截止目前我院业务收入已接近7000万□20xx年底我院业务收入有望超过7500万甚至达到8000万。

xx县内除人民医院外还有xx县中医院和xx县第二人民医院两家医院，我院与xxxx市的聊城第二人民医院相距不足20公里，因此在夹缝中生存的xx县人民医院竞争压力很大，并且我院马上又面临着公立医院改革这样一个大的趋势，即面临取消药品加成，实行药品零差价，在这样的一种形势下我们感觉到想要生存和发展必须进行医院改革，在这种情况下我们想到了实行绩效管理，一开始我们准备自己做，但是我们感觉到自己搞的话力度不够，不好推行，因此我们想要借助一个外力和平台，在此基础上我们接触了几家专门做医院绩效管理的公司，通过对比我们选择了xx老师的xx医院管理培训公司，因为我们感觉到张老师的方案更切合我们的实际，更便于我们实际操作，因此我们与张老师签订了合同，于20xx年1月1日，开始做正式实施绩效管理的前期准备工作，通过两个月的精心准备，我院于20xx年2月底正式召开绩效管理启动大会，于x月份开始在我院全面实施绩效管理。

实行绩效管理近10个月以来，我院的绩效管理工作顺利经过了三个月阵痛期和三个月的过渡期，经过全院上下广大干部职工的全力支持及各相关科室的通力协作，我院的绩效管理工作已顺利实现正常化，并达到甚至于超过我们在实施绩效管理前的预定目标，实施绩效管理以来，我院发生了翻天覆地的变化，医院总体收入比去年同期增长68.5%，门诊量比去年同期增长29.84%，手术台次比去年同期增长29.84%，甲级病历率比去年同期增长75%，个人收入比去年同期增长68.03%，

药占比较去年同期下降17%，从社会认同度到患者满意度，从医院整体技术水平到个人的综合素质，从工作效率质量到工作作风纪律、从医院整体面貌到科室病房卫生状况、秩序等都发生了巨大的变化。

1、绩效管理方案并不是每个医院都适用的统一模板，张玉韩老师在为每家医院制定方案时都会进行非常细致的前期调研工作，通过调查问卷及访谈的形式，深入了解医院现实存在的问题，并根据存在的问题制定适合医院实际的绩效管理方案。

2、我院在实施绩效考核前做了近两个月的充分准备，通过多次召开中高层会议、全体人员会议及职工代表会议将绩效管理的先进理念及实施绩效管理的好处灌输给每一位职工，在全院掀起学习绩效管理先进理念的热潮，使绩效管理深入人心，从而形成一个良好的氛围，为下一步实施绩效管理奠定坚实的基础。

3、成立岗位评价委员会，确定全部各级别干部职工的岗位系数。

4、根据每个科室的实际与每位中高层人员签订年度绩效管理合同，科室主任、护士长与每位下属员工签订月度绩效考核合同。

5、月末各职能考核科室根据绩效考核合同对中高层人员进行考评，科室负责人对下属人员进行考评并将考核结果上报绩效考核办，绩效考核办审核后计发奖金。

6、每月末召开全院绩效管理反馈沟通大会，公布考核结果，激励先进，鞭策后进。

1、院领导要有较强的执行力

绩效管理就是改革，是利益的再分配，利益面前充分暴露人的自私天性，素养高的能站得高，理解支持改革大局，素养低者斤斤计较，所以说绩效管理实施初期肯定会遇到阻力，因为绩效管理的改革影响到了一部分人的利益，因此作为医院的一把手院长一定要有较强的执行力，不要受阻于只考虑个人利益的某个人，制度一旦实行，决不能更改，更不能停止。(以我院实行绩效管理以来没有改动过一个岗位系数和经济任务指标为例，说明党院长的执行力)2、要有一个向心力较强，团结奋进的绩效管理班子。

绩效管理是一项长期艰巨的工作，想要做好绩效管理这项工作，出了领导的执行力，更需要一个上下齐心的管理团队，只有这样才能保证绩效管理的顺利实施。

3、考核部门在考核过程中要公平、公正、公开。

绩效考核一定要坚持公平、公正、公开的原则，绝不打人情分，绩效考核办及各职能考核科室一定要严格按照kpi月度考核指标并结合上月考核过程中存在的问题，逐项进行了细致的绩效考核工作。

4、不能将经济指标作为绩效考核的唯一目标。

科室主任、护士长在考核下属员工过程中不能完全按照与员工签订的月度考核指标项目逐项考核而是仅仅把经济收入指标和工作量作为唯一的评分依据;对于月度考核指标中的医疗、护理、院感、满意度等质量考核标准应同样重视否则就完全失去了绩效考核的真正意义，因为我们实施绩效管理的目的并不是以经济收入作为唯一目标的，在我们经济收入提高的前提下，医疗质量也要同步提高，因为医疗质量提高不了何谈经济收入的提高，科室主任护士长在月度绩效考核中一定不要仅仅把经济指标作为衡量一个员工的唯一标准，要严格按照医院规定的各项医疗核心制度逐一对下属进行考核。

5、绩效奖金的发放实行打卡，必须发放到位

实行绩效管理的结果是利益的重新分配，能不能把绩效奖金按照实际计算结果发放到每一位职工的手中，是检验实施绩效管理成败的一个关键指标。

6、沟通是重中之重，绩效管理实施过程中一定要做好沟通工作。

在谈到沟通工作之前那我想先给大家谈一下绩效考核，绩效考核是绩效管理的一种手段，绩效考核是指考核部门或科室负责人运用特定的标准和指标，对下属的'各级干部职工过去的工作行为及取得的工作业绩进行评估，并运用评估的结果对员工将来的工作行为和工作业绩产生正面引导的过程和方法。因此绩效考核不仅仅是打分，考核的目的不仅仅是奖励和处罚，而是一种管理的手段，通过考核发现的问题，通过处罚提醒大家意识到如何正确的工作，防止同样的错误再发生，通过考核激励先进、鞭策后进。

那么如何发现其工作中存在的问题或不足，并使其认识到并加以改进那，这就需要绩效沟通。

绩效沟通贯穿于绩效考核的全过程，沟通在绩效管理中起着决定性的作用。在某种程度上，沟通是绩效管理的本质与核心，它贯穿了绩效管理循环的始终——制定绩效计划与目标需要沟通，帮助员工实现目标需要沟通，年终评估需要沟通，分析原因寻求进步需要沟通。

每月考核完毕后，科室负责人要做好与每位员工的沟通工作，绩效考核办要做好与每位中高层领导的沟通工作，通过沟通发现工作中存在的问题，通过沟通找到避免发生差错的方法，通过沟通消除员工的疑惑，拉近上下级间的关系。

总之，绩效管理的过程就是上级领导和下属员工之间持续不

断沟通，以提升绩效的过程。离开了沟通，绩效管理将流于形式。

1、院长与中高层管理人员的沟通

在实施绩效管理之前，院长通过与医院中高层管理人员的沟通，表明对医院实施绩效管理改革的决心和信心，坚定他们的信念，给以他们最大鼓励和支持，消除他们的顾虑和疑惑。

2、职能考核部门与被考核科室主任、护士长的月度沟通

各职能考核部门，如办公室负责的满意度考核结果、医务科负责的医疗质量考核结果、财务科负责的经济任务指标考核结果等等，都要一对一的与相关被考核科室负责人进行沟通。（举例说明：急诊科）

3、考核办与中高层人员的月度沟通

绩效考核办每月都要把汇总各职能考核科室的考核结果得出各级中高层人员的月度考核得分，并就月度考核结果，一对一的与每位中高层人员进行沟通，并让他们在考核结果上面签字，肯定他们的成绩，指出存在的不足，并指导他们如何加以改进。（举例说明：外科）

对于中高层人员对各职能考核科室的考核结果有异议，绩效考核办要介入调查与相关的职能考核科室负责人进行沟通，这也就是第三种沟通：

4、考核办与各职能考核科室的沟通

对于通过沟通发现考核结果确实存在问题的，考核办将与相关职能考核科室负责人进行沟通，指出其问题的所在，并责成其重新进行考核，并对其做相应的扣分处理。

5、各科室主任、护士长与下属员工的沟通

对于员工每月的考核结果，科主任、护士长都要一对一的对下属员工进行沟通，并要每一位员工在考核结果上签字，在沟通过程中首先要跟员工解释清楚考核结果是怎么形成的，扣了分要说明他那里出了问题，加了分要说明他哪方面表现比较突出，如果员工对于考核结果提出疑问，要及时的心平气和的给予解释，发现确实存在问题的要向员工道歉，并重新进行考核。对于员工对考核结果没有提出疑问，也不在考核结果上签字的，要跟员工说明，已经进行了必要的沟通，即便不签字也要继续执行，由主任或护士长在考核结果上注明，已经与该员工进行沟通，没有异议但不签字。好了对于这种情况就产生了第三种沟通也就是：

6、考核办与员工的沟通

当考核办发现有员工没有签字的情况下，会马上接入调查，除了与相关的主任、护士长进行沟通以外还要与当事的员工进行一对一沟通，还有就是员工碍于情面在考核结果上面签了字，但心里面还是感觉委屈，对考核结果不服气而到考核办投诉的，考核办也要马上介入，与投诉的员工及相关主任、护士长进行单独沟通，在沟通中发现主任护士长的考核结果没有异议的要跟当事员工做好思想工作，讲清楚绩效考核的具体规定，消除他们的情绪，使之能够安心工作，通过沟通如果发现主任、护士长的考核结果确实存在问题的，要马上责成主任护士长重新进行考核并相应给予该主任、护士长相应扣分处罚。对于投诉的员工，绩效办要加以保护，要与之沟通消除他们害怕主任、护士长打击报复的心里，要制定相关的制度对于员工反映真实情况遭到打击报复的由绩效办介入报院委会对相关负责人进行处理，直至免职。

1、要坚持公平、公开、公正的原则，说白了就是不能够有任何的私心、不能偏袒任何人，在绩效考核过程中作为职能考核部门或者主任、护士长你越是公平公正，就越会得到广大

职工的认可和拥护，也许一开始在你坚持公平公正的时候会有一些人对你有意见、有抱怨，甚至会出现对你的谩骂侮辱，但这都是暂时的，只要你长此以往坚持下去，最终会让所有人予以认可，原先埋怨你的人也会意识到自己的不足，因为你是公正的对待所有的人，一样的问题，不同的人处理的原则和方法都是一样的，因为我们坚持公正的原则是“对事不对人”，相反，你越是不能坚持原则，今天照顾这个、明天照顾那个，最终的结果是没有一个人对你的工作认可，你感觉你照顾了别人别人就会站在你这边，维护你，错，长此以往下去大家都会认为你是一个没有原则的人，是一个对人不对事的人，不仅员工不认可你，领导更不会赏识你。

2、要注意沟通的方式和方法，要采取一对一的面对面的沟通，尤其是在发现其在工作中存在问题的时候，更应该单独沟通，要考虑到尊重员工，这样他们才能更好的接受批评，改进错误。

3、要采取多表扬少批评的方式，尽量的鼓励员工，在与员工沟通过程中要有耐心，不要急躁，不能要耐心解释，帮助员工意识到问题，并引导他们如何做是正确的，跟他们指引方向，有些主任护士长，只知道扣分，批评员工，只知道指出员工的问题和不足，但却不加以引导，不能耐心的去帮助员工去认识 and 解决存在的问题，这样一来也就失去了绩效考核的初衷。绩效考核并不仅仅是发现员工存在的问题而是要通过有效的沟通使员工认识并帮助员工持续改进的一个过程。

通过妥善有效的绩效沟通将有助于及时了解医院内外部管理上存在的问题，给医院管理者提供管理依据，使管理者能够及时采取应对措施，防患于未然，降低医院的管理风险。同时也有助于帮助员工优化下一阶段的工作绩效，提高工作效率和患者满意度，从而推动医院整体战略目标的实现。

最后，我谨代表xx县人民医院，党院长及全体干部职工向在座的各位领导和同仁致以最诚挚的问候和祝愿，祝愿大家借

绩效管理这个东风，不断做大做强，实现历史性的跨越，祝愿明天更加灿烂辉煌。

绩效管理培训课程感悟篇五

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，这是培训后的心得体会范文。下面是本站小编为大家收集整理的绩效管理培训心得体会范文，欢迎大家阅读。

在日常工作中一直认为绩效管理就是我们平时所做的绩效考核，认为绩效管理就是为了发奖金或惩罚，其实这是个误区，也是我们平时头脑中的错误概念，绩效管理也会把它看成是人力资源部的事情，其实是一个全员参与所建立起来的一个体系。

建立绩效管理体系所要我们所有员工共同努力才有可能实现，第一层总经理，是一个决策层，第二层中层，就充当一位辅导员角色，要做好细节的东西，第三层是员工，员工只要听话认真做就行。

通过绩效管理培训，可以看到其实我们把做绩效管理想复杂了，其实只是一个工作量的问题，不是难度的问题。平时只因为缺少太多的沟通了，建立绩效管理体系是需要互动参与的，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，要灵活，要能控制。而我们公司现有存在的问题是绩效管理当成了绩效考核，到了月底给各部门考评打分，缺少中间控制过程。

绩效管理培训以前，一直在考虑如何提高部成员的积极，提升工作效率和工作质量，当时也做了一个部门内部的项目绩效考核表单，但是后来由于研发流程的变更，从而导致相关

的绩效考核数据无法准确的收集，因此不能有效的实施，这次绩效管理培训真的很及时，恰逢是在整个公司正在做绩效考核制度时举行的，它给了我很多启发，下面通过绩效管理培训后，我对公司在建立绩效考核制度的一些建议：

当公司目前的绩效管理框架性架构已存在了，要具体补充各类表单，来加强中间环节的执行，最终确保目标的实现。而纯净管理的步骤需要分八步来走：

- 1、 绩效管理的障碍和误区：现在能搞清楚这个概念
- 2、 清晰战略目标：公司总体目标
- 3、 组织架构：已有
- 5、 每个岗位明确目标：需要修改不够清晰
- 6、 完成目标的方法和措施：各部门都缺少，重中之重
- 7、 目标评估检讨：评估存在于各类流程中，到月底很自然的去评估，不用刻意打分。而在这个过程中各类表单的模板缺少，需要通过沟通共同完成。
- 8、 薪酬激励+荣誉激励

做管理人员做好两件事，第一：运用好手中的笔，指审批签字等事项，该怎样就怎样，第二：团结一切可以团结的力量，每个部门都谁都离不开谁，都要互相协助才能共同完成，人基很重要。

八步中，管理者即是绩效过程中的管理者又是所属员工的培训老师，他的职能与工作性质，强迫绩效管理中的管理者必须要不断提升自身工作能力与掌握大局的管理水平。这个过程即有心装目标的心计，又要有追求精细化操作标准的工作

要求，从而才不至于因小失大。少钉了一个马掌，损失的是一个指挥官，损失了指挥官，决定一场战争的失败，一场战争的失败导致了一个国家的灭亡等沉痛教训。

8月19日下午2点，由山西建筑(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、安全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动员讲话，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，企业的发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、绩效计划、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或缺的重要手段。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，必须从绩效计划、绩效实施、绩效考核到绩效反馈这些过程中，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、BSC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计划，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，从而努力达到目标。

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发展的人才，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发展，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。

当好宣传员，提高向员工灌输绩效管理认知的能力。绩效管理的主体是管理者和员工，首先要引导全体员工转变观念，统一思想，增强对绩效管理重要性的认识，使全体员工真正领会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，做到思想观念的转变要比员工更加深入，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。其次是要加强宣传教育，充分利用日照电力报、信息港、电力动态等媒介，有计划地开展宣传活动，使员工接受、理解绩效管理的基本理念、概念，掌握基本的操作要领。通过广泛宣传，加强培训，使全员都懂绩效管理，都谈绩效管理，都知道如何提高自己的绩效，将管理的责任交给员工自己，使企业真正用好绩效管理这个管理杠杆，教会员工如何制定自己的绩效管理并很好地管理自己的绩效，把员工锤炼成自己的绩效管理专家，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能力。倡导管理者与

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、员工以及企业本身都成为了绩效管理的责任者和受益者。管理者的绩效高低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。通过在公司内倡导这种合作伙伴关系，使各级管理者树立对员工负责就是管理者对自己负责的意识，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 好指导员，提高分解目标与制定目标的能力。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，管理者必须当好指导员，科学分解战略目标和制定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具体的绩效目标时，要根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、策略目标制定本部门的工作目标计划，根据员工具体岗位职责，将部门目标层层分解，具体到相关责任人，使每个员工按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，提高与员工沟通的能力。绩效目标制订后，管理者要做的工作就是如何帮助员工实现目标。在这一过程中，管理者应做好教练员，与员工保持及时、真诚的沟通，持续不断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许多管理者所欠缺的，所以，要想管理好员工的绩效，管理者必须不断研究沟通的技巧、方法，提高沟通的能力。要营造良好的平等沟通氛围，改变传统的自上而下传达任务的方式，积极建立彼此的信赖关系，要善于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情，鼓舞和指导员工高效率地行动，促使员工及时发现问题，并主动采取措施去解决问题。

当好记录员，提高科学评估员工绩效的能力。员工的绩效最终要通过评估检验，管理者必须掌握如何才能更加公平、更

加公正地考核员工的方法，给员工一个说法。管理者要善于做有心人，坚持在日常工作中切身观察，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，公平公正，为公司薪酬管理、培训发展提供一个重要依据，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。