

肯德基绩效管理方案(通用5篇)

无论是个人还是组织，都需要设定明确的目标，并制定相应的方案来实现这些目标。通过制定方案，我们可以有条不紊地进行问题的分析和解决，避免盲目行动和无效努力。以下是我给大家收集整理方案策划范文，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

肯德基绩效管理方案篇一

最近，领导要求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。

肯德基绩效管理方案篇二

绩效管理已经成为现代组织管理的重要内容。作为普通员工，我受到了绩效管理理念的培训，获得了一些新的认知和体会。以下是我的一些心得体会。

第一段：培训前的误解

在接受绩效管理理念培训之前，我一直认为绩效考核就是老板找碴子。我认为它不公正，约束性强，只会压抑员工的积极性，反而影响了工作效率。在面对日益残酷的竞争时，这种从容不迫的工作方式象羊走进狼群。

第二段：培训中的启示

然而，在培训过程中，我渐渐感受到绩效管理的合理性。首先，它使工作目标更加清晰，任务责任更加明确。其次，它不仅是老板考核员工表现的过程，而是员工与老板之间的沟通和交流的渠道。最后，它鼓励员工不断进步，提高自己的综合素质和能力，而且能够提升企业的综合竞争力。

第三段：培训后的感悟

培训后，我意识到绩效管理并不是放大了员工的劣势。正确的绩效管理应该促进企业和员工双赢的局面。同时，我也意识到，绩效管理要想真正发挥它的作用，必须有明确的目标、科学的评估和周到的考虑，这需要公司和员工共同努力。

第四段：实践中的磨合

理论很好，但是实践中，我们还需要摸索清晰的绩效管理工作流程。对于员工来说，我认为要不断学习、推崇创新，自我分析、自我反省，同时要充分吸收上级和公司的建设性意见；对于公司来说，我认为需要建立公正、透明、可量化的绩效考核标准，有效地管理绩效评估过程，准确地解读员工的表现，及时、公平地进行评价汇总和奖惩。

第五段：结语

绩效管理是企业管理中的一种制度、一种方法，也是对员工潜力和正面面貌的发掘。只要在实践中逐步摸索，站在公司的角度积极融入，先认真自我落实，后然后规范实施，就能实现企业和员工共赢的良好局面。每个人都应该珍惜这次机会，不断地在未来的工作中，探索更加恰当，科学和可执行的绩效管理方法。

肯德基绩效管理方案篇三

绩效管理是企业管理中非常重要的一个环节，而绩效管理理念的正确应用也至关重要。为进一步提升自己的绩效管理水
平，我参加了一次绩效管理理念培训。下面，我将结合培训内容，分享我的心得体会。

第一段：绩效管理意思何在？

首先，我们需要深入了解绩效管理的意义。在我参加的培训中，讲师强调了绩效管理的重要性，特别是在当今激烈的竞争环境下。绩效管理的主要目的是帮助企业提升员工表现，同时促进个人和组织
的成功。这意味着，企业需要将绩效管理作为一项重要的战略工具来整合员工、资源、流程和任务，并确保整个组织不断提升。

第二段：技巧培训路径探究

其次，在绩效管理中，我们要学会运用不同的技巧。为了成功的执行绩效管理，在培训中，讲师分享了一些重要的技巧。其中一个技巧是目标设定。目标设定需要考虑多个方面，包括工作特点、成果、量化目标、考核标准以及第三方因素等等。同时，我们还学习了一些其他的技巧，例如需要清晰明确的角色定义、以及专业和合法有效的评估方式等等。

第三段：考核意见反应的重要性

与此同时，绩效管理还需要评估与反馈。一个成功的绩效管理计划不仅需要考核员工，还需要在适当的时候给出反馈。在我参加的培训中，讲师重点介绍了如何给予反馈以及如何运用反馈来提升绩效管理的总体效果。例如，我们可以利用评估工具来帮助员工了解他们的表现的强点和弱点，并作出改善。因此，考核意见反馈的重要性在绩效管理中不容忽视。

第四段：团队合作和个人成长

绩效管理不仅是关于员工的制度和流程，还涉及到更深刻的团队合作和个人成长的问题。作为一个管理者，我必须注意到绩效管理如何影响个人成长以及团队的合作。通过对培训的学习和探讨，我了解到了如何更好地促进员工的个人成长，同时建立积极健康的，面向目标的合作。如果一个企业没有良好的团队氛围和员工个人成长的机会，那么绩效管理也很难获得成功。

第五段：绩效管理的实施策略

最后，要通过培训获取更多关于实施绩效管理的策略。这意味着，绩效管理计划必须详细地规划，包括课程开发、计划执行和监控和评估。实施中，我们还需要定期跟踪和修正，以确保整个计划的效果。总之，绩效管理不是简单的任务，需要我们运用多种技巧来提高效果，因此，在日常工作中要持续学习不断进步。

综上所述，参加绩效管理理念培训增强了我的绩效管理理念，并帮助我更好地理解 and 实践绩效管理的技术和策略。通过将培训中的策略落实到我的工作中，我相信我可以更好地实施绩效管理，提高组织的效能，进而实现个人及团队目标。

肯德基绩效管理方案篇四

8月 9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、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。

肯德基绩效管理方案篇五

在这个竞争激烈的时代，企业要想立于不败之地，必须重视绩效管理。绩效管理是基于目标的管理，是衡量员工工作绩效的一种有效方法。为了深入了解绩效管理理念，在公司的组织安排下，我参加了一次绩效管理理念培训，收益颇丰，下面我将作出总结。

1. 绩效管理是目标导向的

在上课期间，我们深入学习了绩效管理的定义和理念。大体来说，绩效管理是一种目标导向的管理方法。企业的目标是什么？是通过员工的劳动力来生产产品或者提供服务，为顾客创造价值并以此来创造利润。为了让员工能够更好地执行这些目标，我们需要确定具体的工作目标和指标，并与员工进行沟通，确保他们理解这些目标和指标，从而为企业的稳定发展提供稳定的动力。

2. 客观公正的评估是必要的

绩效管理中至关重要的步骤就是对员工的绩效进行评估。在培训过程中，有一次小组讨论的环节，我们就深入探讨了如何进行客观公正的评估。评估要以考核表作为依据，并且要区别于赠与福利。此外，还需要避免与个人化评价以及主观判断等方面的干扰。只有以客观的标准评估员工的绩效，才能让这种管理方式真正有效。

3. 激励是绩效管理的核心

在评估之后，对于优秀表现的员工，必须给予适当的激励。激励是绩效管理的核心部分，无论是经济的，还是非经济的奖励。比如，可以给予嘉奖、表扬、升职等气的激励，也可以提供学习、培训等非经济的鼓励。在这一方面，我们的导师还特别提醒，激励一定要有充分的预算，以让员工感到拥有发展机会，激发他们的积极性和创造性。

4. 绩效管理的实施需要高效的沟通

绩效管理的实施需要充分的沟通，包括公司管理层、员工以及评估人员之间的沟通。在培训中，我们也通过团队合作、角色扮演等活动，提高了相互沟通的技巧和经验。高效的沟通能够帮助员工更好地理解目标和方法，以便他们能够更好地准确落实。此外，及时的沟通还能帮助管理层及时了解员工目前的状态和需求。

5. 持续改进是不可避免的

在企业中实施绩效管理，深入骨髓需要具备一定的坚持性和精力。我们的导师也多次强调了这一点。随着时间的推移，员工和企业的状况都会发生变化，绩效管理制度也需要不断调整和完善。所以，企业需要加强实施绩效管理的长期规划，保证这种管理方式的顺利推进。只有持续改进，才能让绩效管理真正发挥作用。

总之，培训课程让我对绩效管理理念有了充分的了解，这是一个高效、有效而不断发展的管理模式。课程让我深刻理解了其核心思想，也学会了如何实践和落实。希冀通过自己的努力，为公司的成功发展贡献一份微薄之力。