

目标管理与绩效考核心得体会 绩效管理 培训心得体会(精选7篇)

心得体会是我们在经历一些事情后所得到的一种感悟和领悟。记录心得体会对于我们的成长和发展具有重要的意义。下面是小编帮大家整理的心得体会范文大全，供大家参考借鉴，希望可以帮助到有需要的朋友。

目标管理与绩效考核心得体会篇一

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、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。

目标管理与绩效考核心得体会篇二

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。

目标管理与绩效考核心得体会篇三

绩效管理，是指各级管理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用、绩效目标提升的持续循环过程，今天本站小编整理了绩效管理培训心得体会，希望对你有帮助。

10-11日在人力资源部的组织下开展了绩效管理课程的培训。让我对绩效管理困惑得到了相应的理解。本次培训收益得到绩效管理的理念，认识绩效管理的重要性，学习绩效管理的方法和工具，进行实际安全演练，实践绩效管理的方法和技巧。

特别是对绩效客理制订方面，老师用了大量的安例进行说明，通过smart原则，对于绩效制订的明确具体事项；是否具有可衡量性，比如在数量、时间、质量、成本等方面的制订；是否具有可行性(挑战性)；是否有相关性；是否有时间性；在绩效制订过程中和绩效考核过程中，绩效管理中的沟通辅导工作在整过绩效管理都是起着非常重要的作用。通过辅导和沟通，让员工和管理者之间就绩效本身达成一致，比如对于绩效面谈的技术方面，就讲述了，作为管理者如何向员工做好绩效

的面谈工作。关键是在绩效管理过程中，通过对员工个人绩效的管理，展示员工对本职工作的认识，对不足之处进行改进，找出班组优秀人员，以此为榜样，调动全体员工的工作积极性和工作责任心。

从此，通过绩效管理培训课程的了解，改变了以前对绩效管理认识，绩效不中为了考核而做，不是为了考核员工而作；而是企业为了发展，面对市场竞争和人力管理方面所必须做出的一项工作。才能保证企业在当今社会激烈竞争中得到发展。

绩效管理培训也有一段时间，根据所学结合我局基层实际我谈以下一些看法：

绩效是一个体系，该体系包括个人绩效，部门绩效以及组织绩效，它们之间相互联系，其中部门绩效是连接个人与组织绩效的桥梁企业实施绩效管理的目的和实际用处在于：绩效管理促进组织和个人绩效的提高；绩效管理促进管理和业务流程优化；绩效管理保证组织管理目标的实现。

推行绩效管理，要讲究科学，企业需要打造的是全面绩效管理而不是全面绩效考核。考核应按企业、部门实际需要，重点解决一两个问题，而绩效管理是全方位的。绩效考评、360度评估，强制排名等方式方法的运用，都不是千篇一律的，适合的部门及工作实际不尽相同。对一个岗位的考核往往是多种考核技巧的应用。绩效管理应是整个企业的大事，是“大合唱”而非“独角戏”，绩效管理需所有部门共同参与，而不是只有人力资源部唱独角戏；任何部门、任何员工都应该重视。

一、结合我局实际，我认为职工普遍对关键业绩与非关键业绩理解不够，两种指标之间的矛盾同时也无法避免。我局自上而下统一推行了以kpi为核心的绩效管理，大部分部门及职工不能够充分理解何为kpi[]就算知道这个名词的含义也无法将关键与非关键区分开来。既然是关键业绩，业绩指标不能

太多，但是指标少了又无法覆盖工作的所有内容，企业是一个整体，某一个部门的关键业绩，还在于别的部门的配合，而别的部门的配合工作，对于这个部门又是一个非关键业绩。如果都考核，就会发现考核指标太多，不考核，又不全面。在某种程度上就造成部门之间相互推诿责任、“事不关己高高挂起”的局面，出了问题不能统一协调，造成资源浪费，降低企业效率。

二、绩效考核暂时停留在只与奖金挂钩阶段，绩效管理单纯性的成为绩效考核。与奖金挂钩合理性值得思考，还有考核维度需要进一步改进。将奖金与考核成绩挂钩，本来是为了激励员工。但是，在各个部门所指定的考核的指标中，有很大一部分会受到外部环境的影响。有时候实现了目标的，不见得是做的好的，没有实现目标的，不见得是做的不好的。考核成绩和奖金挂钩，就不是在激励员工，而成为赌谁运气好，在基层为了避免这种情况的发生，采取的措施基本上都为均奖模式，大家都一样，谁也不多，谁也不少。有什么问题别问，你看看别人就行。而员工本身就会理所应当的认为我每个月都应该发多少，少了我的就不行等等各种负面影响。

三、绩效激励不够明显，绩效考核几乎成为管理层的惩罚工具。会有管理层经常将类似的话挂在嘴边“你不怎么怎么就考核你，你不服从安排就考核你”，而很多东西都没有在指标体系里面体现出来，也不会考虑到基层员工的工作实际，仅凭感觉进行考核与评价，而对事情或者工作本身的事实完全忽略，不同人，对待同样一个事情的感觉是两样的，而运用事实评价所搜集到的事实，也会受到客观因素的影响。更严重的是，跨部门的多个岗位协同完成的工作，奖罚不分明，管理层乱使用考核权利，跨部门无标准地进行考核，一意孤行地认为作为管理者我就有权利惩罚你，虽然我不是你的直接上级但是我就是要考核你，“考核”二字已经变相发展为只是单纯的惩罚而没有激励层面。所以绩效激励必须全面，绩效评价应该感觉与事实相结合，避免激励的片面性。

四、绩效申诉是否应该考虑在绩效管理范围之内?绩效沟通的渠道是否应该多样化?管理者在绩效沟通中扮演的角色十分重要，有效沟通成为绩效管理中绩效评价合理性至关重要的决定因素。所以，绩效面谈是绩效管理工作中一项非常重要的环节。绩效面谈是通过面谈的方式，由主管为员工明确本期考核结果，帮助员工总结经验，不仅要找出不足，而且要与员工共同确定下期绩效目标的过程。从而来实现上级主管和下属之间对于工作情况的沟通和确认。不愉快的沟通或者不畅通的沟通渠道往往造成基层员工对于绩效管理的消极抵触及排斥心里，有怨言却无处申诉，迫于权威压力宁愿“息事宁人”的想法作祟。造成绩效管理流于形式。

五，绩效管理如何更好的为企业文化建设服务?诚信、责任、奉献、创新，构建和谐企业文化，需要奖勤罚懒、优胜劣汰、目标明确、公平公正，这些都是和谐企业文化的关键内容。绩效管理需要在这些方面进行努力，而且也只有绩效管理能够将其量化而更好地为其服务。创建“努力超越、追求卓越”为企业文化为背景的公司及个人价值取向，只在公司普遍达成这种价值取向，合理设置绩效目标，才能在工作中形成良好的互动，而不是被动的接受。才能形成普遍的信任与有效的执行，并且能够超越目标的执行。

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。

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。

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 and 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。

目标管理与绩效考核心得体会篇四

绩效管理是现代企业广泛运用的一种以开发人力潜能为中心的 科学管理模式，其目的在于使人的行为量化而达到帮助企业实现战略目的’和管理目的。在绩效管理中，各级管理者是实施的主体，发挥着桥梁作用，上对公司的绩效管理体系负责，下对下属员工的绩效提高负责，其素质的高低直接关系到企业绩效管理工作的成败与否。为此，日照供电公司把提高各级管理者对绩效管理全过程的认识和理解摆到突出位置，以当好五个角色，提高五种能力为重点，夯实绩效管理工作基础。

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。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。

文档为doc格式

目标管理与绩效考核心得体会篇五

通过今天的课程学习，使我对目标管理这一现代管理方法有了一个比较全面的了解，具体想谈谈以下几点心得体会：

1. 它与传统的经济责任制有着明显的区别：

传统的经济责任制在设置目标时缺乏科学性，目标设置脱离实际情况。而目标管理在设置目标时，充分考虑市场情况并结合企业自身优势，总目标、部门目标、员工目标之间清晰而明了，上级协助下级完成目标，左右部门相互协调并强调员工的自我管理，使得员工能够很好的意识到要我干和我要干之间的区别。

2. 成果评价方法不同：

传统的经济责任制注重的挤压式的行政命令方法，而目标管理侧重是上级在制定目标时要与下级共同协商，并对完成目标的可行性、实施过程中的可操作性进行充分协调，通过这种方式来指导下级完成工作。在强调企业利润最大化的同时能够充分调动员工工作的积极性和创造性。

3. 目标间的关系不同

传统的经济责任制在制定目标时各管理目标间没有形成目标链，造成各部门在目标执行过程中相互脱节，难以协调一致。而目标管理注重的是在总目标、部门目标、员工目标之间形成目标链，各个目标之间相互衔接，各部门之间的工作进度一目了然，这样既增进了各部门之间的团结协作，又避免了部门主义、个人主义情况的发生。这样做一来可以提高管理水平，二来可以提高员工素质，使目标管理的特点——自我管理充分体现出来。

4. 目标管理的工作过程内容细致而具体

目标管理图清晰的标明了工作过程中的目标形成机制。由总目标到部门目标、落实目标，目标实施、目标考核以及他们之间的信息反馈，形成了一个完整的目标链锁，层层分解，责任到人，任务到人，目标详实而清晰，这样从另外一个侧面又充分展示出其在强调提高管理素质的同时更加注重员工的自身能力与自我管理。

1. 企业的一系列经营管理活动。其最终目的就是追求利润最大化。

在培训过程中，任课老师为我们讲述了目标管理中的提高业绩型目标管理，其作用就是提高员工工作效率，进而提升企业业绩。其原理就是运用企业的组织体系，自上而下，采用

逐层分解目标，形成左右贯通，上下呼应的这样一种目标链锁，环环相扣，群策群力共同完成目标的一种管理方法。这给我以启迪，那就是提高业绩型目标管理，它的重心是提升业绩，方法是自上而下逐级制定目标，目的是建立目标之间的环型链锁，使企业的信息流、生产流、销售流、物流融为一体。由此形成一个完整的管理链条，可以使上至公司负责人，下至基层员工对整个工作进展情况有全面了解，以及及时根据市场情况修订目标。

2. 目标体系图

目标体系图是将总目标层层分解、汇总并公布出来使企业的目标体系与组织目标直接相关的程度，由高到低，以便与兄弟单位（部门）了解目标的执行进度，生产与销售的进度并随时加以联系。这就为我们在实际工作中指明了方向，目标体系图的建立：

一是便于领导随时了解并及时部署新的符合实际工作进度的目标。

二是便于员工了解自己工作的完成情况。

三是便于各个部门加强联系，协调一致。确实是一个好的管理图，有其实用性。

诚如培训讲师在课上提到的，在实际运用过程中此方法（提高业绩型目标管理方法）也存在一些不足。比如上层在制定总目标的时候，目标的制定正确与否至关重要，所谓“容易”制定的背后，其实是对经济形势及市场综合评估，以及综合各部门提出的相关意见后，由公司决策层提出并制定，其压力是非常大的，某一环节出现偏差会影响全局。因此要求我们在实际工作当中，当总经理正确制定出总目标时，中层领导要起到承上起下的作用，同时要尊重基层员工的工作自主性，不要过多干预，充分发挥他们的自主管理能力。

综上所述，我个人认为在理解、制定、实施目标管理过程中，既要坚定完成公司决策层制定的总目标这个原则不能变，但又要把握目标执行过程中的灵活性。两者缺一不可。目标是死的，但人是活的，这就要求我们在目标管理的执行过程中，充分估计形势的变化，审时度势，保持与员工的密切沟通，多听听他们的声音，使他们在完成基层目标的同时，能够很好的与部门目标进而与总目标之间充分衔接，使之体现出目标管理的基本原理，那就是目标的制定、分解、落实、信息反馈与员工的自我管理有机结合，使企业逐步走上正规化、科学化的轨道上来。

目标管理与绩效考核心得体会篇六

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又高到低的排名，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的东西，知道了

绩效管理是不同层次管理2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。

目标管理与绩效考核心得体会篇七

通过今天的课程学习，使我对目标管理这一现代管理方法有了一个比较全面的了解，具体想谈谈以下几点心得体会：

1. 它与传统的经济责任制有着明显的区别：

传统的经济责任制在设置目标时缺乏科学性，目标设置脱离实际情况。而目标管理在设置目标时，充分考虑市场情况并结合企业自身优势，总目标、部门目标、员工目标之间清晰而明了，上级协助下级完成目标，左右部门相互协调并强调员工的自我管理，使得员工能够很好的意识到要我干和我要干之间的区别。

2. 成果评价方法不同：

传统的经济责任制注重的挤压式的行政命令方法，而目标管理侧重是上级在制定目标时要与下级共同协商，并对完成目标的可行性、实施过程中的可操作性进行充分协调，通过这种方式来指导下级完成工作。在强调企业利润最大化的同时能够充分调动员工工作的积极性和创造性。

3. 目标间的关系不同

传统的经济责任制在制定目标时各管理目标间没有形成目标链，造成各部门在目标执行过程中相互脱节，难以协调一致。而目标管理注重的是在总目标、部门目标、员工目标之间形成目标链，各个目标之间相互衔接，各部门之间的工作进度一目了然，这样既增进了各部门之间的团结协作，又避免了部门主义、个人主义情况的发生。这样做一来可以提高管理水平，二来可以提高员工素质，使目标管理的特点——自我管理充分体现出来。

4. 目标管理的工作过程内容细致而具体

目标管理图清晰的标明了工作过程中的目标形成机制。由总目标到部门目标、落实目标，目标实施、目标考核以及他们之间的信息反馈，形成了一个完整的目标链锁，层层分解，责任到人，任务到人，目标详实而清晰，这样从另外一个侧面又充分展示出其在强调提高管理素质的同时更加注重员工的自身能力与自我管理。

1. 企业的一系列经营管理活动。其最终目的就是追求利润最大化。

在培训过程中，任课老师为我们讲述了目标管理中的提高业绩型目标管理，其作用就是提高员工工作效率，进而提升企业业绩。其原理就是运用企业的组织体系，自上而下，采用逐层分解目标，形成左右贯通，上下呼应的这样一种目标链锁，环环相扣，群策群力共同完成目标的一种管理方法。这给我以启迪，那就是提高业绩型目标管理，它的重心是提升业绩，方法是自上而下逐级制定目标，目的是建立目标之间的环型链锁，使企业的信息流、生产流、销售流、物流融为一体。由此形成一个完整的管理链条，可以使上至公司负责人，下至基层员工对整个工作进展情况有全面了解，以及及时根据市场情况修订目标。

2. 目标体系图

目标体系图是将总目标层层分解、汇总并公布出来使企业的目标体系与组织目标直接相关的程度，由高到低，以便与兄弟单位（部门）了解目标的执行进度，生产与销售的进度并随时加以联系。

这就为我们在实际工作中指明了方向，目标体系图的建立一是便于领导随时了解并及时部署新的符合实际工作进度的目标。二是便于员工了解自己工作的完成情况。三是便于各个部门加强联系，协调一致。确实是一个好的管理图，有其实用性。

诚如培训讲师在课上提到的，在实际运用过程中此方法（提高业绩型目标管理方法）也存在一些不足。比如上层在制定总目标的时候，目标的制定正确与否至关重要，所谓“容易”制定的背后，其实是对经济形势及市场综合评估，以及综合各部门提出的相关意见后，由公司决策层提出并制定，其压力是非常大的，某一环节出现偏差会影响全局。因此要求我

们在实际工作当中，当总经理正确制定出总目标时，中层领导要起到承上起下的作用，同时要尊重基层员工的工作自主性，不要过多干预，充分发挥他们的自主管理能力。

综上所述，我个人认为在理解、制定、实施目标管理过程中，既要坚定完成公司决策层制定的总目标这个原则不能变，但又要把握目标执行过程中的灵活性。两者缺一不可。目标是死的，但人是活的，这就要求我们在目标管理的执行过程中，充分估计形势的变化，审时度势，保持与员工的密切沟通，多听听他们的声音，使他们在完成基层目标的同时，能够很好的与部门目标进而与总目标之间充分衔接，使之体现出目标管理的基本原理，那就是目标的制定、分解、落实、信息反馈与员工的自我管理有机结合，使企业逐步走上正规化、科学化的`轨道上来。