

最新绩效管理学后感 绩效管理学习心得体会(精选7篇)

环保宣传语是一种有效的宣传手段，可以唤起人们的环保意识，推动可持续发展。编写环保宣传语要突出内容的简洁性和易懂性。以下是小编为大家整理的环保宣传语，希望能够引起大家的重视和行动起来保护我们的环境。

绩效管理学后感篇一

绩效管理系统是企业人力资源管理体系最重要的组成部分之一，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，下面是本站带来的绩效管理学习心得体会，欢迎大家阅读。

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、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。

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。

企业作为国家政治经济体系中的重要组成部分，对国家和社会的发展起着不可忽视的作用。企业不仅生产产品、创造效益，而且解决就业、培养人才。企业从它产生的那天起，就在不断地完善管理、走向规范。随着全球经济一体化进程的加快，企业管理的要求越来越高，全世界的企业都在不断地发展和改进自己的管理体系，提高自己的管理水平，以满足产品国际化的要求。

以前我们谈质量，谈管理，往往都是片面的，或是孤立的。抓质量只抓终端产品，而不重视过程质量；抓管理只抓设备生产，而不重视人的管理；抓效益只重企业效益，而不重视环境负担和社会效益；抓目标只重短期效益，而不重视长期战略和缺少大局观。这些管理上的片面性在现代社会的竞争中必将

使企业处于被动，甚至会使企业走向灭亡。ISO三标管理体系和卓越绩效管理模式给我们建立了企业管理的规范和努力的方向，使我们企业的发展不再是盲人摸象，不再会走向歧路而不知觉。

随着我国加入世贸组织，我们的企业已不可能象从前那样在自己的封闭体系中，在计划经济模式下得过且过了。我们的产品必须面对世界各国企业的竞争，虽然在一些行业我们可能有短期的保护，但那只是暂时的安慰。我们每种产品，每个企业都必将接受竞争的挑战，我们必须在自己的管理模式上与国际接轨，得到国际通用认证体系的承认，我们才有了与别人竞争的资格，才能拿到进入国际市场的通行证。从这一点上来说，在我们每个企业推行ISO三标体系和卓越绩效管理模式是势在必行的。

有的人会说，一会儿是ISO三标体系，一会儿又是卓越绩效管理模式，是不是有点重复，有点多余，有点烦琐。答案是否定的，这两种体系并不冲突。两种质量管理体系都是从大质量观出发。ISO体系是一个符合性的标准，也就是最低要求，是国际认证的合格评定标准，而卓越绩效管理模式是一个成熟性的标准，它引导企业持续改进和创新，不断完善和趋于成熟，永无止境地追求卓越。所以说ISO体系达标是让我们拿到竞争的通行证，而卓越绩效管理是让我们在竞争中名列前茅，卓越绩效模式是优于ISO体系的，但它又必须有ISO体系的内容来支撑。

ISO三标体系和卓越绩效管理模式两个体系都是系统工程，它们涵盖了企业管理的各个环节。ISO体系包括质量，职业健康和环境三个国际标准的细则，企业要达到标准的要求，就必须从建设、原料、生产、销售、人力资源等方方面面每一个细节上把关，做到精细化管理。而卓越绩效管理从领导、战略、顾客和市场、资源、过程管理、经营结果、测量分析和改进七个方面展开PDCA循环，它特别强调大质量观、强调以

人为本、强调社会责任、强调战略的重要性、强调对结果的评价和改进。卓越绩效管理将使企业的发展与社会的进步融合得更紧密，是真正的可持续发展，是真正的科学发展观。

两种体系无疑都是动态的。随着社会的发展，人类生存环境的变化，人们对生活质量的要求的提高，对企业产品的要求肯定也会不断变化，所以任何体系都不会是固定的死框架，不会一成不变，也不会有绝对完美的体系。我们必须不断地更新管理体系，以适应社会和人类的需要。所以，卓越绩效管理模式的灵魂就是“改进和创新”，强调实现双赢。

任何体系都是死的，只有我们把它用起来，落到实处，体系才能发挥作用，才能真正地造福社会，造福人类。我们在企业的日常生产经营过程中，要真正做到过程管理，将体系中的标准和要求贯彻到每一个细节中，才能使我们的管理见成效，才能达到卓越管理。如果我们只是学学体系，然后埋头编数据，造文件，应付审核，我们就背离了管理的初旨，长期下去，不仅我们的管理模式丧失了作用，我们自己企业也将为此会出惨痛的代价。

要让两种体系良好运转并发挥作用，仅仅靠企业的自觉和良知是不够的。三鹿集团就是一个很好的例证，三鹿曾经得到过各种荣誉，通过了许多体系认证，被各种媒体和名人大肆宣传，还是全国驰名商标，老百姓对其产品高度信任，其结果却是让数十万儿童受害。由此可见，一种认证体系若没有有效的监督体制和制裁措施，其危害比没有这种体系更大数倍。我们可以设想，一种三无产品或是名气不大的产品，我们使用它必定是小心谨慎的，一旦有不好的影响我们必弃之不用，而一种驰名产品，我们用它毫无防范心理，即使有了坏结果我们也宁愿从其它方面找原因，这种危害日积月累，就会酿成三鹿事件一样的弥天大祸。所以，要让oec三标体系和卓越绩效模式这两种体系发挥其作用和长处，我们必须在立法和监督上加强，要对获得体系认证的企业建立长效监督

机制，要用法律来约束体系论证机构，合格企业和产品出了事，认证机构要负连带责任。这样才能避免论证走过场或是用金钱来交易，才能让体系成为一种推动生产力发展的积极因素。

两种体系是社会和企业发展到一定阶段的必然产物，是全社会和人类的一种需求，是经济全球化的一种规则，我们每个企业必须要遵守这种规则，并不断地追求卓越，才能在激烈的竞争中立于不败之地。

共2页，当前第1页12

绩效管理后感篇二

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。

二、绩效管理培训总结心得

在20xx年结束之季，很荣幸能参加广西分公司——“赢在中层”管理课程培训。公司给我一个很好的提高自身管理能力的培训机会，在培训中我能认真学习并深刻理会其中的含义，我的感知感想如下：

体验式培训：企业项目推行过程中的协作与执行；体验在项目推行过程中，我们经常会遇到哪些困难和障碍。项目领导人在项目执行过程中担当的角色与责任。如何在执行创新思维。在这节课当中，让我深刻体会到了，理解与支持的力量。很多时候我们的工作往往就是下达后，员工的理解不够透彻，再加上一些外在因素的干扰，让他们变得更加的迷失了方向。通过游戏式的培训也让我理解到作为一个企业，企业内所以的员工就是一个团队，团队的建设是十分重要的，团队间相互协作的关系也是相当重要的。而在这个团队当中管理层人员所承担的任务也是至关重要的，作为一个成功的团队主管，他之所以成功，其关键在于主管99%的行为魅力以及1%的权利行使。下属能心悦诚服地为他努力工作，不是因为他手中有权，权是不能说服人的，即使服了，也只是口服心不服，绝大多数原因是主管有着良好的领导行为。好的领导行为能给员工带来信心和力量，激励员工，使其心甘情愿地义无反顾地向着目标前进。作为主管要尊重下属的人格、尊严及创造精神，爱护下级的积极性和创造性；信任员工，放手让员工大胆工作。当员工工作遇到困难时，主动为其排忧解难，增加员工的安全感和信任感；当工作中出现差错时，要承担自己应该承担的责任。当团队主管向上级夸赞下属的成绩与为人时，员工是会心存感激的，这样便满足了员工渴望被认可的心理，其更忠诚于这份工作，干劲会更足。另外，管理者还要不断加强品德修养，严于律己，做一个表里如一的人；

要学会推销并推动你的目标；要掌握沟通、赞美及为人处事的方法和技巧。这样才能最大限度地发挥团队中员工的工作积极性，更好的实现企业与员工共同健康发展的目标。

沟通的艺术与技巧：通过这一次的培训，我深深的认识到，作为一名中层管理人员，与上级、下级、客户等，工作生活中有效的沟通是至关重要的。沟通是信息传递的重要方式，通过沟通，信息在部门、员工之间得以传播。组织工作的开展在很大程度上讲通过从上到下的层层沟通进行的。部门与部门之间通过有效沟通，能及时消除部门之间的由于缺乏沟通造成的协调性问题，理顺工作上流程，增强部门之间协同作战的能力，提高公司整体工作效率；反之，无效的部门沟通，只能使部门之间徒生交流障碍，沟通不畅各个部门单独作战，结果必然造成组织的任务无法得到及时完成。如何提高自我的沟通能力？在本次培训中孟老师教会了我8个步骤：一是热情洋溢；二是谦卑有礼；三是全面聆听；四是察言观色；五是活在当下；六是方向发问；七是达到共识；八是维护关系。意思就是当我们在与一个人沟通的时候，我们必须要把心打开，热情微笑的对待别人，同时也要做到大方有礼，当别人在说话的时候我们要认真的聆听，争取把对方说的重点牢记在心，在适当的时间向对方提出问题，然后与对方建立起共同是局面，最后是认真的维护好与对方的关系。

这次培训让我充分了解到做为一个中层管理者的定位与职责，企业的发展离不开团队，团队的核心在于中层管理者，什么是团队？团队虽然由个体组合而成，但绝不是简单的人群组合。真正的团队，是由一群心理上相互认知，行为上相互支持，相互影响，利益上相互联系、相互依存，目标上有共同向往的人们结合在一起的人群合体。中层起着承上启下、承前启后、承点启面的作用，是一个团队中不可缺的组成部分。一支优秀的团队离不开一流的中层，带领全团队的每一位成员产生共同的认知，才能朝着同一个方向努力，才能产生高绩效。

总之，一个最好的中层，是一个具有大境界、精于业务、善于总结，善于汇报的中层。是一个勇当下级学习的标杆，终身学习，如履薄冰。

三、绩效管理培训心得体会

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，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。

绩效管理培训心得体会2

为了不断适应市场的新变化，提升管理者的管理水平。启腾公司在新的一年联合龙岗区质量技术协会，特别邀请了国务院特殊津贴获得者刘爱基老师为公司的管理者做了一堂《卓越绩效管理》的课程，本人有幸聆听老师精彩的课程，下面就结合自己的想法谈谈其中一点体会。

卓越绩效管理模式是世界上最先进的管理模式之一，它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。卓越绩效管理模式包含十一项核心价值观，每一项价值观都环环相扣，缺一不可，互相补充。通过对比我就简单谈谈“远见卓识的领导”对企业的重要性。

古语有曰：“兵熊熊一个，将熊熊一窝”。说明任何一个团体（大到国家小到家庭）的领导要是没有水平的蠢货一个，那

么这个团体肯定不会出色的；要是这个团体的领导很厉害，很有水平，那么这个团体肯定是出色的。苹果公司现在是世界上市值最高的公司，可是在苹果之父乔布斯接任董事长之前，苹果公司却处于连年亏损的状态，乔布斯任董事长之后以其远见卓识，推出苹果手机，迅速打开市场，打败墨守成规的老牌霸主诺基亚，带领苹果走向巅峰。如果没有乔布斯我想苹果还在依然苦苦的挣扎，一位有“远见卓识的领导”是任何产品和金钱都代替不了的。乔布斯不幸英年早逝，苹果手机虽然依然占据霸主地位，但是雄风已然不再。

因为有一位远见卓识的领导，苹果才能从一家快倒闭的公司，成就今天的辉煌；因为有一位远见卓识的领导，共产党才能从当初的星星之火，燃遍现在的燎原之势；因为拥有一位远见卓识的领导，海尔才能从一家集体小厂，成长为国际化的海尔集团；因为有一位远见卓识的领导，启腾公司才能从一家门店，走到现在的规模。

一位有远见卓越的领导，能够带领一个处于快灭亡的企业起死回生，一位有远见卓越的领导能够带领一只处于劣势的队伍，转败为胜，一位有远见卓识的领导能够带领一家小餐馆，壮大为今天的连锁企业。一位有远见卓识的领导就是一个团队的灵魂，一个团队的“心脏”。“千金易得，良将难求”。纵观很多优秀成功企业，都离不开有一位有远见卓识的领导，一个领头羊做的好不好，才是企业成败的关键。英国有一句谚语是这么说的，一只狮子领导的羊群，一定能打败一只绵羊领导的狮子团队，领导者的水平和能力直接决定了一个企业，一个团队成败的关键。

做为此次参加卓越绩效管理的管理者，我们要不断的去学习，不断的增长自己的聪明和才干，这样才能适应不断的社会变化，才能审时度势的改变团队和企业的方向。做一位有远见卓识的领导任重而道远，与诸君共勉。

绩效管理培训心得体会3

在公司的组织下，3月15日晚，本人有幸参加了由郑文生讲师主讲的《绩效管理深度辅导与应用九步曲》培训公开课，一个晚上的学习下来，感觉受益匪浅，公司实行绩效考核管理办法已经有些时间了，可是自己一直对绩效考核的概念、意义、作用等都不是十分了解，听了郑教授的课，顿时有种茅塞顿开的感觉，现将学习心得总结如下：

一、绩效考核是一项系统工程，涉及到公司的发展规划、战略目标体系及其目标责任体系、指标评价体系、评价标准、评价内容及评价方法等，其核心是促进公司管理水准的提高及综合实力的增强，其实质是使员工个人的能力得以提升，并确保人尽其才，使人力资源的作用发挥到极致。

二、绩效的一个误区与六个共识

一个误区：

1、绩效=扣工资，让员工没有安全感。

六个共识：

1、绩效=以结果为导向的思维模式建立；

2、绩效=员工行为标准的量化；

3、绩效=以过程管控为导向工作习惯养成；

4、绩效=管理改善的窗口；

5、绩效=考罚分明的责任标准；

6、绩效=效率化管理工具，公司战略推导的工具；

三、绩效考核的目的以及意义是为了实现公司和员工的共同进步。并不仅仅是为了薪酬体系的设计，绩效考核的根本目

的是为了提升公司和员工的绩效能力，绩效考核管理的作用主要体现在以下几个方面：

1、就公司而言，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，可以了解员工长期的绩效表现，因为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，在绩效管理过程中，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发展趋势。

3、管理层面，绩效考核是公司评价员工表现的基础。公司可以根据绩效考核来确定员工的薪资、奖金以及员工的晋升等问题。

4、发展层面，从发展的角度来讲，公司可以通过比较不同年份绩效考核的标准不断改善公司的规章制度，同时及时发现制约公司发展的瓶颈。

总的来说，绩效考核是以促进公司机制建设，实现队伍管理的正规化、标准化、制度化为目标的一种管理方式。在执行绩效管理的过程中，要时时牢记考核的目标，不要为了考核而考核，要确保制度的执行到位，同时应该把绩效考核贯穿到企业的文化当中去，通过文化与制度的双重力量，不断减少“人垢”，不断提升企业团队的战斗力。

绩效管理学后感篇三

一个企业的绩效管理推行程度关系到这个企业的生存和发展，目前我国国有企业正处于攻坚阶段，然而其绩效管理的推行

与发展却并不令人乐观。本文首先介绍绩效管理和现代国有企业的概念，并说明国有企业政企结合的特殊性，随后指出国企绩效管理推行过程中存在的两大方面问题：企业氛围方面——领导者素质不高、人事部门定位不合理、员工认识不足；绩效管理体系设计方面——指标两极化、评估形式化、考核方式单一化、考核周期不合理、激励机制建设薄弱、不重视沟通反馈。对此，本文有针对性的提出了对策建议：加大国企改革力度、营造良好的实施氛围、科学设计绩效体系，并结合实例加深探讨，提出国有企业绩效管理要依照企业特点，因势利导，循序渐进。文章对国企绩效管理发展趋势也作出一定预测，以期对研究我国现代国有企业的绩效管理发展能提供一些借鉴作用。

绩效管理，是一种风靡全球的提升企业经营管理的办法，不论国内国外，许多企业趋之若鹜，视如真经，但不可否认的是，它也是一个公认的世界级难题。有人说，“绩效管理犹如一把双刃剑，是科学更甚艺术，用的好，则削铁如泥，用不好，反而割伤自己。”（注1）在我国，绩效管理理念的引进虽然为推进国有企业改革和发展注入了一股新的活力，但是大多数国有企业却没能很好地运用这门管理“艺术”，实施绩效管理的效果并不尽如人意，问题较多，困难重重，非但没有起到调动员工积极性、提高工作效率和提升企业效益的作用，反而对企业生产经营管理工作产生了一定的负面影响。本篇笔者将根据现代国企的特点，对绩效管理在国企发展推行过程中存在的主要问题进行分析和探讨，试提出一些有利国企绩效管理推行的对策建议。

一、绩效管理的基本含义

绩效是评价一切实践活动的有效尺度和客观标准。所谓绩效管理，通常是指各级管理者为了达到组织目标，对各级部门和员工，进行绩效计划制定、绩效辅导实施、绩效考核评价、绩效反馈面谈、绩效目标提升的持续循环过程，其根本目的就是不断促进员工发展和组织绩效的改善，从而最终实

现企业的战略目标。可以说，绩效管理是一个严密的管理工作体系，它的有效执行能为组织完成多种任务，如衡量个人绩效、选拔评估人才、帮助制定薪酬、环境塑造、设备更新等，甚至对于企业文化的建设也有一定积极的促进作用。

二、现代国有企业绩效管理的特点分析

(一) 国有企业的定义和特殊性

国有企业是指企业全部资产归国家所有，并按《中华人民共和国企业法人登记管理条例》规定登记注册的非公司制的经济组织。(注2)由于国有企业出资人只有或主要为国家，其全部资本或主要股份归国家所有，因此，国有企业性质比较特殊，可以说是一个政治组织和经济组织交织的实体。虽然国有企业也从事一定的生产经营活动，但并不以营利为唯一目的，思想性、道德性的因素常常在企业的日常工作中起到比较大的指导作用，再加上长期计划经济体制的运作，导致国有企业较其他公司制企业相比，在管理规范化等方面都有很大欠缺。

(二) 国有企业与其他所有制企业绩效管理特点的比较

企业的性质和内部关系决定了其所采取的管理形式有所不同，不同所有制企业在推行绩效管理方面也存在差异。大致说来，中国企业的所有制形态主要分为国有制(公有制)、私有制、股份制等，其绩效管理特点简单说来有以下两方面不同：

1. 在接受绩效管理方面不同。

国有企业由于经营管理的是国有资产，在企业问题的决策和管理方法的引用上一般比较慎重，思想相对传统，因此对于绩效管理的理解接受的过程也相对较长；私营企业领导者常为一家之言，只要领导者认为有利于企业发展的做法，都比较乐于引入企业付诸实践，但由于其绩效管理的目的并不明确，

这样的做法常常带有一定的盲目性；跨国公司或股份制企业由于企业文化更接近西方，因此能够地较好引进和推进绩效管理体系，如倾向找寻大型或专业的人力资源咨询公司等帮助策划、注重方案推行前的绩效培训等。

2. 在绩效管理成果方面不同。

国有企业绩效管理实施过程中由于受企业体制弊端的影响较多，常常难以深入推进；私有企业受私有性质影响，企业管理往往并不十分规范，因此对绩效管理常常生搬硬套，可行性相对较差，后期较多流于形式或不了了之；而跨国公司或股份制企业，由于企业管理大多较为科学规范，且善于运用绩效管理体系的优势实现企业的绩效目的，因此在上述三类企业中，通常这类企业实现绩效管理目的的成功率最高。

绩效管理学后感篇四

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者都应具备的一项重要管理技能。在以后的生活中、学习中、工作中，会对绩效管理会有更深刻的体会。

绩效管理学后感篇五

心得体会是指一种读书、实践后所写的感受性文字。一般分为学习体会，工作体会，教学体会，读后感，观后感。以下是的绩效管理培训学习心得体会范文，欢迎阅读参考！

绩效管理培训学习心得体会

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者都应具备的一项重要管理技能。在以后的生活中、学习中、工作中，会对绩效管理会有更深刻的体会。

绩效管理培训学习心得体会

最近，领导要求我草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：我期望的是每人都能完成一份稿件，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。

绩效管理培训学习心得体会

绩效管理学习也有一段时间，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，由主管为员工为明确本期考核结果，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。

绩效管理培训学习心得体会

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。

绩效管理培训学习心得体会

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。

绩效管理后感篇六

摘要：国有企业是国民经济的重要基础，是促进社会发展的中坚力量。现代企业的竞争归根结底是人才的竞争，绩效管理是人力管理的重要手段，可见，良好的绩效管理对企业的生存与发展至关重要。本文以国有企业的绩效管理为对象，通过分析研究，首先分析绩效管理特点以正确认识绩效管理，纠正对国有企业绩效管理的认识误区。其次探讨研究目前国有企业绩效管理中普遍存在的一些问题及其产生的原因，在此基础上探讨解决这些问题的对策，为国有企业提升绩效以实现战略目标，增强竞争力带来一些帮助。

一、国有企业绩效管理的现状和发展趋势

二、国有企业绩效管理中普遍存在的问题

随着生存环境的变化以及竞争压力的增大都迫使管理者进行企业改革，投入大量精力思索企业在新环境中的新发展，绩效管理的作用也越来越突出。许多国有企业顺势建立了绩效管理体系，但在实际运作中效果却不尽人意，还存在诸多问题：

(1) 绩效管理体制与企业战略目标还存在一定程度脱节

在一些国有企业中往往存在着这样的现象即在年末进行绩效考评时各项绩效目标的评分较高，完成情况很好，但是企业整体的绩效却不尽人意。究其原因，还是在逐层分解绩效目标时出了问题。绩效管理实际上是一种全体人员自上而下逐层参与并承担分解后的压力模块的过程，从而实现有效绩效管理的关键是将战略目标逐层分解有效落实到每位员工的身上，引导每位员工为实现企业的战略目标贡献自己的力量。

(2) 制定绩效计划环节存在问题

绩效计划的制定必须从企业的实际情况出发，过高或过低的计划均不能最大限度的利用企业的人力资源 and 物质资源。有些国有企业在制定绩效计划时，员工往往处于被动地位，管理者拍脑袋决策的比重很大，这样难免会使绩效计划存在不合理的地方。

(3) 缺乏科学的绩效考核指标体系

有些绩效指标的设计没有充分考虑每个岗位的性质和要求以及员工的特点，针对性较差。定量指标过多甚至完全使用量化指标，对类似员工潜力等能力的考核便会有失公平公正。

(4) 缺乏有效的绩效沟通

在绩效管理的整个过程中必须要做到全员参与，有效沟通。而在大多数国有企业中认为绩效管理仅仅是对员工最后的工作结果进行考评，忽略了与员工进行绩效沟通以及在此基础上的绩效辅导。

(5) 缺乏有效的激励机制

国有企业的报酬奖金平均主义现象普遍，这样的工资结构会在很大程度上挫伤员工工作的积极性；没有足够重视员工的精神激励，而且有些绩效管理与员工需求相脱节，无法使员工产生有效动机。

三、原因分析

首先，是我国特有的文化传统因素。受到传统儒家文化理念的影响，国有企业在实施绩效管理的过程中容易产生碍于情面从而违背标准的现象。其次是国有企业管理者自身的短视行为。国有企业的管理者作为代理人是以企业在某个年度或某个经营周期的绩效为考量标准对其进行绩效考核以决定其报酬奖金以及升职深造等利益问题，使得有些管理者为了达

到某个年度的考核标准急功近利，忽视组织整体的优化完善。同时有些管理者对绩效管理缺乏足够的重视，部分员工也没有充分理解和配合绩效考核，使得绩效考核的效率和作用大大下降。

绩效管理后感篇七

绩效管理学习也有一段时间，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。