# 2025年绩效改进计划(汇总11篇)

来源：网络 作者：莲雾凝露 更新时间：2025-07-30

*时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。绩效改进计划篇一序言...*

时间就如同白驹过隙般的流逝，我们的工作与生活又进入新的阶段，为了今后更好的发展，写一份计划，为接下来的学习做准备吧！计划怎么写才能发挥它最大的作用呢？下面是小编整理的个人今后的计划范文，欢迎阅读分享，希望对大家有所帮助。

**绩效改进计划篇一**

序言：

在如今高速发展的社会中，企业的经营管理方式也在不断地完善、创新与升华。其中，绩效改进是目前最为主流的一种经营管理理念，意味着持续对工作、流程、业务、团队等方面进行深入的评估和改进。而今天，我就将与大家分享我在工作中学习和实践绩效改进的心得。

在进行绩效改进之前，首先需要了解什么是绩效改进，其概念是指通过对企业的业务流程、团队协作、员工绩效等关键指标进行定期评估和改进的一种管理方式。这不仅可以帮助企业梳理工作流程，还能够促进员工学习、提升绩效，并最终增加企业的效益。因此，企业应该重视绩效改进。

在工作中，我通过对自身工作流程和工作方法的反思和总结，发现了自己的一些不足之处，并开始进行纠正。在此基础之上，我利用绩效评估表来对自己的工作绩效进行量化的评估，并参照评估表中给出的建议进行改进，例如更改工作流程，优化工作方法，提高业务能力等等。这些改进措施使得我的工作更加高效，运营更加顺畅。

第三部分：引导团队改进。

在团队管理方面，我也积极地引导团队成员学习和实践绩效改进。我们制定了一些可量化的团队绩效指标，如团队的日常工作成果、任务完成时间、工作流程优化等等。通过团队绩效评估，我们发现许多存在的问题并进行改进，同时也提升了团队成员的工作能力和水平。

第四部分：推行绩效文化。

除了制定绩效指标，推行绩效文化也非常重要。这意味着让每个员工知道如何通过绩效改进来增强自身竞争力，以及如何使企业能够更加有效地实现目标。因此，我和我的团队在员工日报、员工培训等场合均推行了绩效文化，通过宣传和实践来延伸并巩固绩效改进的理念。这为企业积极营造了一个高效的工作氛围。

最后，在进行绩效改进时，应该始终保持一颗持续学习和不断进步的心态。在实践过程中，也应该善待自己的工作过程和结果，发现问题并及时解决。同时，要多与人沟通，多接受他人的意见，以改进自身。

结语：

总之，在今天飞速发展的时代背景下，我们应该不断地去思考如何提高我们的工作效率，提升我们的绩效能力。我相信，通过不断实践和学习，我们一定能够在工作中不断提高自身绩效，从而促进企业的发展。

**绩效改进计划篇二**

提升组织绩效是企业绩效改进过程中始终不渝的追求目标。企业所有的工作都围绕着战略目标，企业经营管理活动首先是力争实现符合战略目标的绩效目标。因此，人们在追求企业不断发展的道路上，从不同的领域探索着绩效改进的方法和途径。

追求组织绩效持续改进的道路多如牛毛，其中，三条“高速路”不能不提。

第一条就是全面的质量管理，pdca戴明环与朱兰质量管理三部曲在企业界几乎无人不知。全面质量管理不仅提高了产品与服务的质量，而且还在企业文化改造与重组的层面上，对企业产生了深刻影响，使企业获得了持久的竞争力。

第二条高速路是作为人力资源管理核心的绩效管理。上世纪90年代，中国企业加速引进和学习欧美的管理工具，其中，目标管理、360度考核、平衡计分卡等绩效管理工具很快在中国很多企业中得到推广。传统的绩效考核将员工视为同机器设备一样的一种成本，是创造利润的工具。平衡计分卡将静态的结果(财务指标)和动态的行为过程(非财务指标)二者有机地结合起来，目的是克服以财务为核心的绩效管理系统的缺陷，帮助企业改善业绩。

第三条高速路则是随着科技与生产的进步，企业规模的膨胀，国际化进程的加速，管理者在不断遇到新问题和解决问题的过程中，逐渐认识到人力要素的重要性。企业培训作为人力资源开发的重要手段走到了企业经营管理舞台的前台。企业期望着科学的、讲究方式方法的“教”可以提高员工的素质、能力、工作绩效，从而发挥出员工最大的潜力，提高个人和组织的业绩。系统工程学、传播学、学习心理学、技术为一体的isd(教学系统设计)理论与addie模型在培训领域已成为人们耳熟能详的理论。

绩效改进专家认为，在改进员工工作之前，首先要根据企业制定的目标和标准来识别问题，找出问题，由此选择和设计解决问题的方法，并将解决问题的方法落实到工作中，使工作成果最终达到企业标准，实现企业目标。比如，如果因工作流程的问题而导致员工绩效不达标，那么，再严密的绩效管理，投入再多的培训资源也解决不了问题。解决问题的措施就须依靠流程改进或再造。

绩效改进专家采用的技术就是绩效改进技术，它要求一切从问题出发，以达成最终结果为目标。同时绩效改进技术打通了原本各成体系、各自为阵的管理体系和手段，使“各家之长”在绩效改进这个共同的平台上得以充分的施展。绩效改进技术会采用最适当的解决问题的方法，比如全面质量管理、绩效管理、员工培训、流程改造、产品创新等。

所以，在追求提高组织绩效为目标的道路上，质量管理、绩效管理、教学系统设计这些方法虽然各自切入的角度不同，但最终这几条原本并行发展的道路在绩效改进技术这个“环岛”上交汇了。

从关注培训本身转向关注绩效改进，可以使培训工作者站在企业战略的高度、着眼于企业的实际经营业绩、以组织绩效为依据设计和规划员工培训，不再只局限于员工的学习和课堂教学。从培训向绩效改进转变的过程，是一个组织变革的过程，也是一个长期而复杂的过程。转变的实现不是一蹴而就的，需要培训工作者在绩效改进的基本理论上达成共识，需要具有系统思考能力的专业人员。

绩效改进，在发现和分析绩效问题、规划和开发整体绩效改进方案、实施和评估绩效改进的过程中，需要应用多种相关理论知识，也需要依赖在企业经营与管理的实践工作中积累的经验。因此，要成为绩效改进的专业人员，需掌握绩效改进方法，即绩效改进技术，需要沉淀专业工作经验，还需要具备从事绩效改进的专业能力。

**绩效改进计划篇三**

绩效改进，顾名思义就是提高绩效，让企业走上更快速、高效、有利的发展道路。而在实施过程中，笔者从自身经验出发，总结出了以下几点心得体会。

第一段，制定目标要具体可行。绩效改进往往是从制定目标开始的，而制定目标的关键则是要做到具体可行。目标的具体化，就是要把“什么时间、什么地点、做到什么程度、需要什么资源”等具体到每个细节，这样才能更好地明确行动方向，努力实现目标。可行性，则是要考虑团队本身的实际情况，不要过分追求完美而让整个计划难以落地，否则只会让团队感到无所适从。

第二段，鼓励员工自我管理。除了目标的设定，绩效改进还要注重的是团队的整体能力提升。这里，笔者推荐的是鼓励员工自我管理，即让员工有能力自主发现问题并将其解决，同时加强员工间的相互协作和互助。这样，既能发挥团队的整体力量，也能提升每个成员的专业能力和个人状态，让绩效改进效果更佳。

第三段，采用量化指标。绩效改进过程中的量化指标是一个重要的评判标准，能够客观地反映出团队成果。其中，比较常见的指标有4P（人、品、品质、效益）以及KPI（关键绩效指标）等，通过这些指标，可以深入地了解企业的发展动力、瓶颈等情况，从而制定更有针对性的改进策略。

第四段，注重经验分享。企业发展离不开经验的积累，而经验则是从实际操作中得到的。因此，在绩效改进过程中，要加强团队内部经验分享，让每个成员都能与众人共同成长。这不但能够激发大家的创造力，还能够促进组织内部沟通和交流，让大家团结协作，相互扶持。

第五段，灵活应变面对变化。绩效改进是一个动态、不断变化发展的过程，因此，在实际操作过程中，要善于灵活应变。面对变化，要有决断和处理问题的能力，及时找出问题的根源和症结，确保改进措施能够有效地实现。与此同时，还要注重团队内部的沟通和协调，保持良好的心态和状态，让企业在竞争中保持活力和生命力。

总之，绩效改进不是一蹴而就的过程，需要所有成员的共同努力和不断探索，力求达到更高的效率和质量。希望以上心得体会可以对正在进行绩效改进的各位同仁有所帮助，让大家共同推动企业的发展，实现更大的收益和价值。

**绩效改进计划篇四**

在绩效管理考核的过程中，明确了绩效管理的目的是通过梳理管理方式、方法等问题，铺设管理者与员工合作的途径，帮助员工和改进绩效。通过考核和调查发现，尽管大多数人在对绩效管理、的认识都有提高，但在实际行动中按照绩效管理的要求去做的管理者却很少。绩效考核结束后，绩效管理就像上级交办的临时任务一样，已经告一段落，束之高阁了。帮助员工和企业改进绩效也成了一句口号，不能付诸实施。

因此我们根据考核结果和本公司实际情况制定了绩效改进计划。

绩效改进计划是绩效考核的后续应用阶段，是连接绩效考核和下一循环计划目标制定的关键环节。绩效考核的目的不仅仅是作为确定员工、奖惩、晋或降级的标准，员工能力的不断提高以及绩效的持续改进才是其根本目的，为实现这一目的我们制定了绩效改进计划。

绩效改进的形式多种多样，但其过程大致上可以分为以下几个步骤：首先，分析员工的绩效考核结果，找出员工绩效中存在的问题;其次，针对存在的问题，制定合理的绩效改进方案，并确保其能够有效的实施，如个性化的培训等;再次，在下一阶段的绩效辅导过程中，落实实施已经制定的绩效改进方案，尽可能为员工的绩效改进提供知识、技能等方面的帮助。

实际工作中，通过以下措施，切实帮助各级主管制定对员工的绩效改进方案。

一、广泛开展培训工作，将培训重点放在各级主管人员之上。

在绩效管理推动的过程中，各级主管和员工普遍反映对绩效管理四个阶段的相互关系不了解，以致影响了绩效管理工作的推动。对待绩效考核结果的应用也是这样，各级主管对绩效结果的应用知之甚少，对绩效改进的操作过程较为模糊，因此无法将结果应用到实际工作中去，使得绩效管理停留在了表面。

有鉴于此，需要广泛开展培训，着重是对各级主管的培训。培训内容包括绩效管理的基础知识、流程和应用技巧等方面。培训的目的是澄清各级主管对绩效管理的错误及模糊认识——绩效管理并不是给其增加额外工作量，只是为了管理工作更好;绩效管理不是为了制造员工之间的差距，而是实事求是地去发现、评价员工的业绩和能力，进而有针对性地帮助员工提高;平时虽然需要投入大量的时间和精力在绩效辅导和沟通上，但它却能防患于未然，给企业带来长远效益。通过培训，首先提高各级主管的对绩效改进等内容的认识。

二、通过公布绩效，明确关的`奖惩措施，从制度上保证绩效改进的实施。实施绩效管理的过程中，出现了“走过场”的敷衍现象。因此要从制度上明确奖惩，奖励那些能为员工考虑，制定绩效改进方案的管理人员，惩处那些虽经培训却仍然敷衍了事的管理人员。同时，对于那些不适合或不愿意做管理的主管，可以予以工作上的调动。

另外，在制定绩效改进方案和实施过程中要注意以下几个问题：

1、绩效改进方案一定要有实际操作性，要有“行动步骤”。如果停留在理论上的话，改进方案根本没有存在的必要。根据员工现在的发展水平，绩效改进方案的指导性一定要强，最好是能详细到具体的每一步骤。现在的规范化管理比较欠缺，通过绩效改进方案，也能为以后实行规范化管理打好基础。

2、绩效改进方案也要符合“smart”原则。

绩效改进方案是指导绩效改进实施的标准，因此一定要有可操作性。其制定的原则也要符合“smart”原则(smart原则 s即specific，代表具体的，指绩效考核要切中特定的工作指标，不能笼统; m即measurable，代表可度量的，指绩效指标是数量化或者行为化的，验证这些绩效指标的数据或者信息是可以获得的; a即attainable，代表可实现的，指绩效指标在付出努力的情况下可以实现，避免设立过高或过低的目标; r即realistic，代表现实性，指绩效指标是实实在在的，可以证明和观察; t即time-based，代表有时限，注重完成绩效指标的特定期限。 smart是确定关键绩效指标的一个重要的原则。)做到具体、可衡量、可达到、相关联和有时限。这是制定任何一个方案都必须考虑的原则。

3、绩效改进方案可以与计划目标制定相结合，也可以独立制定，目的都是为了员工的绩效提高。计划目标的范围较大，既包括了以前做得好的日常工作内容，也包括了需要提高的改进内容。与之相比，绩效改进方案虽然也是根据上一阶段绩效考核结果而制定的，但其更具有针对性，是着重针对绩效低下的原因而制定的。在实际工作中，由于时间等因素的限制，可以将制定绩效改进方案与计划目标相结合，通过一份计划反映绩效改进方案。

4、绩效改进方案的形式可以多样，但关键是要控制过程，给员工以指导。

任何方案都需要付诸实施，绩效改进工作可以有各种各样的方案，但是改进的过程只有一个。绩效改进能否成功，关键就在于是否能控制改进的过程。只有各级主管在过程中给予员工指导和帮助，修正改进方案，才能保证绩效改进的效果。

尽管绩效改进是各级主管要为员工考虑的事，但各公司行政人事部门在绩效改进工作中也应该完成其配合的工作：

1、整理、汇总、分析员工的绩效考核结果，指导各级主管开展绩效改进工作。 员工绩效考核结果的初步分析，需要行政人事部来完成。在各级主管对绩效改进尚不了解的情况下，就需要行政人事部牵头，给出相关分析，指导各级主管开展绩效改进工作。

2、组织相关培训。一方面，需要行政人事部组织各级主管进行培训，以提高其对绩效改进理论的认识，另一方面，根据各级主管制定的员工改进方案，有针对性地组织，以提员工的专业知识、技能。

3、评估绩效改进工作。由于是绩效管理工作的主要推动部门，因此，行政人事部要配合各级主管，评估改进工作的实施情况，以便于查漏补缺，在下一阶段修正绩效改进方案。

绩效改进是绩效管理过程中的一部分，与绩效管理相似的，也是一个连续循环、不断提高的过程。它是企业、各级主管帮助员工提高工作绩效的一个过程。如果能将绩效改进工作做到实处，那就能激发员工更大的工作激-情，绩效管理工作也有了成功的保障。

因此我们公司的绩效考核工作，必须按照以上要求进行改进，确保我公司的安全绩效考核有一个实质性的发展，安全绩效逐年上一个新台阶。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索绩效考核改进。

**绩效改进计划篇五**

绩效考核通常也称为业绩考评或“考绩”，是针对企业中每个职工所承担的工作，应用各种科学的定性和定量的方法，对职工行为的实际效果及其对企业的贡献或价值进行考核和评价。它是企业人事管理的重要内容，更是企业管理强有力的手段之一。业绩考评的目的是通过考核提高每个个体的效率，最终实现企业的目标。在企业中进行业绩考评工作，需要做大量的相关工作。首先，必须对业绩考评的涵义作出科学的解释，使得整个组织有一个统一的认识。

绩效考核是现代组织不可或缺的管理工具。它是一种周期性检讨与评估员工工作表现的管理系统，是指主管或相关人员对员工的工作做系统的评价。有效的绩效考核，不仅能确定每位员工对组织的贡献或不足，更可在整体上对人力资源的管理提供决定性的评估资料，从而可以改善组织的反馈机能，提高员工的工作绩效，更可激励士气，也可作为公平合理地酬赏员工的依据。

公平是确立和推行人员考绩制度的.前提。不公平，就不可能发挥考绩应有的作用。

考绩不严格，就会流于形式，形同虚设。考绩不严，不仅不能全面地反映工作人员的真实情况，而且还会产生消极的后果。考绩的严格性包括：要有明确的考核标准;要有严肃认真的考核态度;要有严格的考核制度与科学而严格的程序及方法等。

对各级职工的考评，都必须由被考评者的“直接上级”进行。直接上级相对来说最了解被考评者的实际工作表现(成绩、能力、适应性)，也最有可能反映真实情况。间接上级(即上级的上级)对直接上级作出的考评评语，不应当擅自修改。这并不排除间接上级对考评结果的调整修正作用。单头考评明确了考评责任所在，并且使考评系统与组织指挥系统取得一致，更有利于加强经营组织的指挥机能。

考绩的结论应对本人公开，这是保证考绩民-主的重要手段。这样做，一方面，可以使被考核者了解自己的优点和缺点、长处和短处，从而使考核成绩好的人再接再厉，继续保持先进;也可以使考核成绩不好的人心悦诚服，奋起上进。另一方面，还有助于防止考绩中可能出现的偏见以及种种误差，以保证考核的公平与合理。

依据考绩的结果，应根据工作成绩的大小、好坏，有赏有罚，有升有降，而且这种赏罚、升降不仅与精神激励相联系。而且还必须通过工资、奖金等方式同物质利益相联系，这样，才能达到考绩的真正目的。

人事考评应当根据明确规定的考评标准，针对客观考评资料进行评价，尽量避免渗入主观性和感情-色彩。

考评的结果(评语)一定要反馈给被考评者本人，否则就起不到考评的教育作用。在反馈考评结果的同时，应当向被考评者就评语进行说明解释，肯定成绩和进步，说明不足之处，提供今后努力的参考意见等等。

考核的等级之间应当有鲜明的差别界限，针对不同的考评评语在工资、晋升、使用等方面应体现明显差别，使考评带有刺激性，鼓励职工的上进心。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索绩效考核改进意义。

**绩效改进计划篇六**

第一段：引言（200字）。

绩效改进是现代企业管理中的一项重要任务，对于提高企业运营效率和员工绩效具有重要意义。近期，我参与了公司的绩效改进项目，并收获了许多宝贵经验和体会。在这篇文章中，我将分享我在绩效改进过程中学到的一些重要观点和方法，并阐述实践中的心得体会。

第二段：重视目标制定和沟通（200字）。

绩效改进的关键环节是明确和明晰的目标制定，以及与员工进行清晰有效的沟通。在我们的绩效改进项目中，我学到了一个重要的观点，那就是目标应当具有可量化和可衡量性。这样一来，我们能够更好地评估和分析绩效，并提出改善方案。此外，沟通也是至关重要的。我们通过集体会议、个别面谈和团队分享等多种形式的沟通，确保每个员工都能理解绩效目标并意识到自己在其中的重要作用。值得一提的是，沟通不仅要做到及时和明确，还要以互动和开放的方式进行，以便员工能够提出自己的想法和困惑，从而更好地参与改进过程。

第三段：建立有效的绩效评估体系（200字）。

绩效评估是绩效改进的核心环节之一。在我们的实践中，我们尝试了不同的评估方式，例如360度评估、关键绩效指标（KPI）和行为规范评估。通过这些评估方式的使用，我们能够更全面地了解员工的绩效情况，并针对性地提出改进措施。此外，我们还尝试了定期跟踪和反馈机制，及时向员工提供绩效评估结果和改进建议。这种沟通机制的使用可以增加员工对绩效改进的参与度，并激发他们的积极性。

第四段：激励与培训的重要性（200字）。

激励和培训是绩效改进过程中的两个重要方面。我们公司通过设立奖励机制和制定个人发展计划，激励员工实现绩效目标。同时，我们也重视员工的培训和发展，为他们提供必要的知识和技能，以适应企业的发展需求。通过激励和培训，我们发现员工的工作积极性和绩效水平得到了显著的提升。在实践过程中，我们也意识到，激励和培训需要针对性、个性化，并与绩效目标相一致。

第五段：总结与展望（200字）。

绩效改进是一项持续的过程，需要不断地总结经验教训，进行改进和创新。通过我们的实践，我们认识到目标制定与沟通、绩效评估、激励与培训是绩效改进的三个核心方面。在今后的工作中，我们将继续强化这些方面，并尝试更多的方法和策略，以进一步提高绩效水平。我们相信，随着绩效改进的不断深入，我们公司将能够实现更高的运营效率和员工绩效。

**绩效改进计划篇七**

在绩效考核中，需要针对不同岗位的职责特点，采用不同的管理考核角度。有的组织，领导本身对员工的岗位定位模糊不清,北京大学总裁班，这个员工应做哪些工作，他的职责是什么，他的工作对组织的意义和作用怎样，领导都不清楚，如何评价员工更无从知晓了。这种情况下，首先应该梳理岗位和职责，否则绩效考核失去了基础和依据。还有的虽然有对员工进行定岗，岗位也有明确的职责要求，但对员工的绩效要求却大大超出其职责范围，这样，员工同样会觉得不公平。再有一种情况是绩效要求虽然明确，但是被考核者缺乏足够的资源与权限。工作本身是应该做的，但实施起来要不断地请上级批示，并协调很多其他的工作环节，即他的工作不是靠他一个人的`能力能完成好，如果考核的时候只看他的最终结果不问过程，这显然也有失公平。所以，要实现绩效考核的公正，明确的岗位梳理、权限匹配，顺畅清晰的流程是先决条件。

2、考核指标要清晰，标准要分类

“考什么”是指考核的内容必须完整、有针对性，同一个组织下，不同部门之间的工作内容可能存在着很大的差别，不同岗位人员的工作标准、工作内容也有区别。例如业务人员的考核指标应该尽量量化、细化，可采用平衡计分卡法进行考核,北京大学总裁培训，即以业务指标、财务指标、质量指标等为主要考核内容。管理人员的考核指标更侧重于工作量、完成时限、工作质量、服务态度等等。只有考核指标清楚了，量化细化了，考核时才可以用数据说话，以事实为依据，很大程度上就能降低评价者的主观意识。同时，考核指标还要考虑到工作的难易程度，例如对待从事开拓性业务的人员就不能将其业绩作为主要考核指标。目前大多数组织的考核内容大都千篇一律，不同类型部门考核内容差别不大、针对性不强，这很大程度地影响了考核结果的客观性、公正性。还有不同岗位的人员之间要采用不同的考核标准，假如以一个直线经理的考核标准去考核一般办事人员，那他多数是达不到要求的。

3、考核部门要明确，权限要下放

考核到底应该由谁来考，有的组织是由最高领导层定所有人员的最终考核等次，这样显然是不合理的，有失公正。因为最高领导层很难全面了解所有员工的工作表现，容易出现等次为优秀的都是直线经理，这无疑会打击一般员工的工作积极性,北京大学总裁研修班，从而导致问题员工的出现，最终使得整个组织的绩效水平下降。因此考核权限应逐层下放，即一般员工的考核应该是直线经理的责任，也就是应该由直接上级负责下级的绩效考核，由上下级共同讨论，制定详细的工作计划，在实施的过程中对下级进行计划跟进与指导，并记录下关键事件;期末进行绩效考核和面谈。直线经理的考核才由组织的最高领导层负责。也有人认为考核是人力资源部的事情,北京大学培训班，实际上人力资源部在考核中的角色定位为提供工具、培训、组织、协调。人力资源部对考核的责任包括：设计、改进和完善绩效考核制度，向直线经理宣传、推广考核制度的意义、方法与要求;督促、帮助各部门贯彻考核制度，并培训实施考核的人员;收集反馈信息，包括存在的问题与建议，记录和积累有关资料，提出改进措施和方案;最后根据考核结果，制定人力资源开发计划和进行相应的人力资源管理决策。

4、考核结果要反馈，要面谈

只做考核而不反馈结果，考核便失去其重要的激励、奖惩与培训的功能，这是很多组织都忽视的地方。反馈的方式主要是绩效面谈，对于绩效差的员工，因为谈话具有批评性，且与随后的奖惩措施相联系，所以很敏感，但又是必不可少的,北大总裁研修班。绩效面谈应做到对事不对人，绩效差的员工，造成的原因可能有多种，如工作态度不良、积极性不足、缺乏训练、工作条件影响等等，应将焦点置于以数据为基础、以事实为依据的绩效结果上，先不要责怪和追究员工的责任与过错，尽量不带威胁性。其次是谈具体，避一般，不要做泛泛的、抽象的一般评价，要拿出具体结果来支持结论，援引数据，列举实例。最后通过双向沟通，找出绩效较差的原因，共同商量制定相应的改进计划。只有这样才能真正实现员工与组织的共同成长。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索绩效考核改进措施。

**绩效改进计划篇八**

目前，各大电信运营商都在逐步建立以关键绩效指标(key performance indicator，以下简称kpi)为核心的绩效管理体系，而且这套体系在运营商内部运用越来越广，不仅运用于常见的财务指标考核，而且广泛运用于市场开发、网络运营及内部流程管理等领域，在企业经营管理中的重要性日渐突出。但是如何构建以kpi为核心的绩效管理体系，对于电信运营企业往往无从下手，而如何高效运转绩效管理体系，就更加迷茫。因此，很多电信运营企业借助外部咨询机构构建自己的绩效管理体系。

那么，电信运营商引入以kpi为核心的绩效管理体系的意义是什么呢?笔者根据多家电信运营商绩效管理咨询工作经验，认为主要体现在以下方面：

(一)电信运营商之间的激烈竞争由来已久，为了在竞争中保持领先优势，必须持续改进企业整体业绩，而以kpi为核心的绩效管理体系能够通过不断改进员工个人绩效来推动企业整体业绩的持续改进。

(二)国内四大电信运营商作为上市公司，时刻面临着股东对于公司业绩的关注所带来的压力，公司经营层通过以kpi为核心的绩效管理体系，能够有效地将这种业绩压力传递至各层级管理人员和员工，让全体员工共同承担业绩压力。

(三)电信运营商在经营管理实践中经常会遇到战略无法有效执行的问题，而以kpi为核心的绩效管理体系是实现战略落地的重要工具。借助价值树或平衡计分卡等模型，能够将公司整体战略及目标层层分解为具体的、可执行的kpi指标，同时通过绩效管理体系的高效运转，能够保证这些指标得以实现，从而保证战略的真正落地。

(四)国内电信运营商都是大型集团企业，下属分支机构众多，业务和人员规模较大，如何有效管控下属分支机构及人员是摆在各企业面前的重大课题。通过建立并有效运行以kpi为核心的绩效管理体系，能够帮助集团总部抓住关键业绩进行重点管理，从而有效控制和监督下属分支机构的经营运作情况。

以kpi为核心的绩效管理是包括绩效计划、绩效实施、绩效考核和绩效反馈等四个环节在内一个完整并且不断进行的循环。

绩效计划阶段是绩效管理的起点和最重要的一个环节，通过战略目标的分解制定各岗位的目标，保证全体员工的工作实现“战略制导”，员工和直接上级共同制定绩效计划，并就kpi考核指标、标准、权重、考核方式等问题达成一致，使员工对自己的工作目标和标准做到心中有数。

在绩效实施阶段，直接上级应该与下属定期进行绩效面谈，及时了解员工的工作进展情况，通过定期的报告、报表和有关记录等，收集和积累员工的绩效数据，在必要的时候，直接上级给予员工指导或帮助，对员工偏离目标的行为及时进行纠偏，如有需要，进行绩效计划的调整。

在绩效考核阶段，直接上级依据平时收集和积累的员工绩效数据，对照绩效计划阶段制定的考核指标和标准，对员工的绩效表现进行评价。由于绩效考核是基于平时的事实和数据积累，依据绩效计划阶段制定的kpi考核指标和标准进行考评，增强了考核的客观性，从而减少了矛盾和争议。

在绩效反馈阶段，直接上级和员工共同回顾员工在上一个绩效期间的表现，就考核结果达成一致，共同制定员工在下一个绩效期间的绩效改进计划和个人能力发展计划，帮助员工提高自己的绩效表现和综合能力，这也是下一轮绩效管理循环的起点。

目前各大电信运营商在建立以kpi为核心的绩效管理体系过程中主要存在以下四方面不足之处：

(一)重视绩效管理体系中的考核环节，忽视绩效计划、实施和反馈环节。具体表现包括：

3、在绩效考核结束后，上级对下级的沟通和反馈不够，许多员工甚至不了解自己的绩效考核结果，也不了解考核期内自己的工作表现有哪些优缺点，应该继续保持哪些优点，如何改进缺点。

(二)kpi指标设置不合理，具体表现包括：

1、未建立有效的考核指标分解方法，没有将上级公司的要求和企业自身的实际情况有效结合。上级公司下达的kpi考核指标通常是全国统一的(如中国电信，中国移动给各省公司的考核指标体系)，这种全国统一的考核指标体系不能顾及各个地区经济发展水平巨大的差异带来的市场需求差异，各地分支机构无法从中发现真正的市场需求和发展方向。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索绩效考核改进建议。

**绩效改进计划篇九**

绩效改进是企业发展的关键环节之一，也是员工个人成长的重要组成部分。通过不断完善和优化绩效管理体系，企业可以提高工作效率和生产力，激发员工积极性和创造力。通过对绩效改进的实践和总结，我深刻认识到了绩效改进对企业和个人的重要性，并从中获得了一些宝贵的心得体会。

首先，我认识到绩效改进需要全员参与。在过去的工作中，我发现绩效改进不能仅仅依靠管理层的决策和部署，而是需要每个员工积极参与。每个人都应该对自己的工作负责，不断追求卓越，为实现企业的绩效目标做出自己的贡献。在实践中，我通过制定明确的目标和任务，与团队成员紧密合作，相互支持，共同努力，最终取得了较好的绩效改进效果。

其次，绩效改进需要持之以恒。绩效改进不是一蹴而就的任务，而是需要长期坚持和持续努力的过程。在实践中，我注意到一些员工容易在改进初期激情高涨，但随着时间的推移逐渐疲于奔命，绩效改进工作也停滞不前。因此，我意识到绩效改进需要制定长期的计划和目标，并不断进行评估和调整。此外，适时地给予员工反馈和认可，激励他们保持积极性和动力，也是绩效改进的重要手段之一。

第三，绩效改进需要不断学习和创新。在现代社会，技术和市场环境变化迅速，企业和个人必须不断学习和创新，才能适应新的挑战和机遇。在实践中，我通过参加培训课程和研讨会，与同行交流经验，不断学习和吸收新知识和技能。同时，我也鼓励团队成员提出新的想法和方法，促进创新和改进。只有不断学习和创新，才能在绩效改进中取得更好的成果。

第四，绩效改进需要注重细节和数据分析。在工作中，我注意到绩效改进不仅仅是一种主观的评价，更需要基于客观数据和指标进行分析和决策。为了有效改进绩效，我将数据收集和分析作为重要的工作内容，通过对关键指标的监控和比对，发现了一些存在的问题和潜在的改进空间。通过细致入微的分析，我发现了一些工作中的问题，进而提出了相应的改进方案，最终取得了一些较好的改进效果。

第五，绩效改进需要全面考虑员工福利。在努力提高绩效的过程中，我们不能忽视员工的福利和需求。员工是组织的依托和基础，要发挥出他们的最大潜能，就要关注他们的工作环境和福利待遇。在实践中，我尝试对员工的关心和支持，为他们提供有益的培训和成长机会，建立良好的激励机制。这些措施鼓励员工投入工作，并为提高绩效打下了坚实的基础。

在总结与反思中，我深刻认识到绩效改进对企业和个人发展的重要性，也发现了一些行之有效的方法和思路。全员参与、持之以恒、学习创新、注重细节和数据分析、全面考虑员工福利，这些是我在绩效改进中得到的宝贵心得体会。我相信，只要坚持不懈地努力，就能够不断提升绩效水平，实现个人和企业的可持续发展。

**绩效改进计划篇十**

绩效改进是组织和个人提高工作绩效的重要途径，它能帮助调整工作方法和思维方式，提高工作效率和质量，实现工作目标。在过去的工作中，我也参与了绩效改进的项目，并有了一些心得体会。

首先，明确目标是绩效改进的关键。无论是个人还是组织，只有明确了目标，才能在改进的路上有一个方向。我曾经参与了一个项目，目标是提高客户满意度。在一开始时，我们听取了客户的意见和需求，进行了充分的调研分析。通过明确了客户的关注点和需求，我们才能有针对性地进行改进，最终提高了客户满意度。

其次，跟进和反馈是绩效改进不可或缺的环节。绩效改进不是一蹴而就的过程，而是一个不断优化和完善的过程。在实施改进措施后，我们要及时地跟进，并收集反馈信息。通过与客户和团队成员的沟通和交流，我们了解到改进措施的效果并根据反馈信息进行调整。在这个循环中，我们不断挖掘问题，检查和修复错误，从而持续提高绩效。

再次，团队合作是绩效改进的基石。绩效改进往往需要多个部门和个人的合作。在一个项目中，我曾经负责推动一个流程的改进，这个改进涉及到了多个部门的协作。我们召开了多次会议，集思广益，设立了专门的改进小组，并明确了各个成员的职责和工作进度。通过团队的协作，我们成功地完成了改进工作，提高了整体绩效。

此外，积极学习和持续改进是绩效改进的必由之路。在绩效改进的过程中，我们要不断学习和吸收新知识，了解行业的最新趋势和最佳实践。通过参加培训班、阅读专业书籍和交流经验，我们可以不断提高自己的专业素质和工作方法，为绩效改进提供更多的有效方案。同时，我们也要反思和总结过去的经验，找出不足之处并加以改进，不断提高自身和团队的绩效水平。

最后，绩效改进需要领导的支持和倡导。领导的重要性在改进过程中不可忽视。他们的支持和倡导能够为改进工作提供资源和推动力，同时也能够为改进过程中的困难提供解决方案。因此，我们要与领导充分沟通，向他们汇报改进的成果和困难，争取领导的支持和意见，共同推动绩效改进的工作。

绩效改进是一个不断迭代和改善的过程，它需要我们明确目标，跟进和反馈，团队合作，积极学习和持续改进，以及领导的支持和倡导。通过不断努力，我相信我们能够实现更高水平的绩效，并为组织和个人发展做出更大的贡献。

**绩效改进计划篇十一**

经济资本作为当今国际银行业的风险管理文化和先进管理工具，正在受到国内商业银行的重视，各家银行的改革和转型无不将经济资本理念的引入和实务运作作为改革的一项核心工作。经济资本能够以推测的数值直观而比较准确地反映银行承担风险和覆盖风险的能力，能够通过经济增加值(eva)以及风险调整资本收益率(raroc)等量化指标反映银行不同机构部门、不同业务、不同产品、不同客户的价值创造能力。因此，经济资本不仅是银行科学风险管理体系的基础，更在绩效评价和考核体系中发挥着核心作用。

新的绩效考核渐行渐近

绩效考核不仅是银行对一定阶段经营管理状况和战略执行的检验和价值判断，同时其制度设计本身也反映了银行在特定时期的经营发展理念。现代商业银行经历了一个从追逐规模的粗放型经营模式向重视平衡风险与利润、重视质量效益的集约型模式的转变过程，逐步树立了银行价值最大化的现代经营理念。因此，其绩效考核体制总体上也呈现出从过去的以利润最大化为核心的盈利能力考核，逐步转变为以价值管理为核心的综合效益考核，即从管理利润提升到管理价值。

以管理利润为指向的绩效考核，核心任务是规模的扩张或既定规模下的利润最大化，从投入/产出角度分析，主要实现对产出水平的结果考核;以管理价值为指向的绩效考核，核心任务是在合理运用资本的基础上，通过调整各部门、各业务、产品、客户等内部结构的投入/产出关系，实现整体的价值最大化。显然，新的绩效考核体制相比传统模式，无论在管理内容还是管理环节方面都要复杂很多，在考核产出、结果、财务指标、短期绩效的同时，还要考核投入、过程、非财务指标，兼顾长期战略。因此，新的绩效考核体制已成为银行实施发展战略、规范内部管理、实现良好业绩和可持续发展的核心动力机制。

西方先进银行绩效考核体制的经验

西方先进银行的绩效考核体制是跟随外部环境的变化以及银行经营管理理念的更新而不断改进的，呈现出有规律的几个发展阶段。当前，西方先进银行的绩效考核体制发展到以信息化管理为依托的价值管理阶段，即以银行的价值是否实现增值为考核的核心目标，通过比较资本成本，动态反映银行内部不同部门、产品组合或客户系列的绩效，运用平衡计分卡(bs)等技术建立全面的绩效考核体系，并根据战略发展需要随时跟踪和优化作业流程、产品及客户结构。

经济资本是实现这一绩效考核体系的核心管理工具，并运用经济增加值和风险调整资本收益率等指标完成产品定价、资本金分配和不同业务或考核单元的同质化比较等管理活动，进而实现资本的最大化效用和银行价值的持续增值。总结西方先进银行的绩效考核，主要有如下几个特点：

一是建立在经济资本基础上的经济增加值等指标在业绩评估和考核激励中居于核心地位。由于有先进的风险定价系统、内部资金转移定价系统以及管理会计系统等科技信息平台的支撑，银行能够灵活地从不同机构、业务、产品、客户等多个维度科学衡量其真实风险和价值贡献。

二是借助信息技术的运用实现绩效考核的动态管理。在前中后台密切配合的基础上，实时监控业务的变化，并根据业务发展的`变化和需要调整经营策略。

三是设置灵活的资本成本率(机会成本)要求。为了体现业务结构和战略发展重点，以及注意到不同业务单元潜在的风险性质上的差异，银行在经济增加值管理方面逐步摒弃了早期的单一做法，执行有区别的资本成本率。

四是财务指标与非财务指标有机结合。目前西方先进银行普遍采用平衡计分卡代替传统的财务考核，不仅包括财务绩效考核指标，而且增加了客户满意度、员工满意度、技能培训、资产质量和内部管理状况等非财务指标内容。通过模型建立各指标间驱动因素的因果联系，尤其是与改善绩效之间的关系，使银行的各级机构明确资源投向和发展方向。

五是绩效考核与长期发展战略的有机结合。经济增加值尽管考虑了业务的真实成本，但仍侧重于衡量短期绩效，在实践中容易导致被考核机构或个人重视短期业绩而忽视长期成长性要求，使银行战略执行力弱化。为弥补这个不足，西方先进银行一方面通过平衡计分卡系统设置一系列非财务指标，建立市场、客户、员工以及内部管理等潜在发展要素与财务业绩之间的内在联系，使各级机构和个人能够与银行的战略目标保持一致;另一方面，把每个业务单元的战略分解为规划期内各年度的经营发展目标，并进一步分解到个人或岗位工作目标，使最高层的战略能够落实到最基层单位，从而使管理层可以清晰了解并选择战略进程。

国内银行绩效考核体制的发展

创新绩效考核体制首先是来自外部监管的压力。目前，银监会已针对股份制商业银行制定了风险评级体系，针对国有商业银行以及某些股改国有银行分别制定了绩效考评办法，都涉及到国内银行的绩效考核规范。在指标设置上主要涵盖了资产质量、盈利能力、资本比率、内部控制等内容，充分体现了重视资本约束和资产质量的监管导向，对各家银行的绩效考核乃至整体的经营管理体制变革产生显著而深远的影响。随着市场竞争环境的变化，以及监管部门以资本约束和资产质量为核心的监管体制的逐步建立，国内商业银行正积极推动全面的改革转型。转型的一个重要指向是建立以资本集约化为经营准则的价值管理体系，在此基础上，以监管部门相关办法为重要依据，借鉴国外银行先进管理技术，确立注重效益和质量的绩效考核体制。

经过两年多的努力，国内主要商业银行已初步搭建了新的绩效考核体制架构，尽管在实际操作上因各行情况不同而各具特色，但都比较一致地突出了以下几个方面的改进：一是树立了注重资本约束和综合效益的绩效考核理念。在考核原则上强调资本成本的概念，并在不同层次的考核指标设计中加入了资本成本扣减或资本占用收费的内容，同时，提高资产质量、中间业务、资源利用等指标的考核占比。二是突出经济资本和经济增加值在绩效考核中的核心作用。结合各行实际，部分银行采用模拟拨备缺口代替资本成本计算经济增加值，部分银行通过监管资本充足率与考核期末风险资产计算资本占用，并通过确定资本成本率核算资本成本和经济增加值，还有部分银行进一步发展到运用按产品或授信特征确定经济资本占用系数的方法计算经济资本占用，并在计划或预算内考核资本占用和经济增加值贡献。无论采用何种方法，大部分银行都在探索建立覆盖各级经营机构以经济增加值为核心的考核指标体系和管理办法。三是提高了量化考核的能力。主要是通过适当的指标设置，对分支机构和业务条线的绩效突出量化考核，逐步加大对管理部门和人员考核的量化比重，并依据考核结果配置增量资源和兑现激励。四是依托信息技术平台推进绩效考核管理技术的革新，尤其是提高了成本精细化管理的能力。目前，信息技术平台的大规模投入和运用已经能够支持国内主要银行在绩效考核方面实现基本的系统化管理和操作，如直接的系统数据采集和初步的绩效评估等。而内部资金转移定价系统和管理会计系统的运用能够更为精确地分摊和衡量各级机构、部门和人员的资金成本和经营管理成本等财务成本耗费，为定价、资源分配和绩效考核提供相对完整的管理信息和决策依据。这些新的技术还处于不断检验、完善之中，但已开始服务于银行的实际操作过程。

目前存在的不足

新的绩效考核体制尽管进步显著，但是在实际运用中仍然面临不少待解的问题。深圳银监局在2025年、上海银监局在2025年先后就区域内中资银行绩效考核体制进行的专题调研中，都不同程度地反映了当前国内银行重财务指标考核的倾向。上海银监局的调研报告以现代商业银行可持续发展的要求和监管部门的监管要求为参照，指出国内银行绩效考核体制改革仍囿于完善财务指标体系，仍没能建立起包括内部运营指标、客户指标和员工发展指标在内的完整的绩效考核指标体系，极大影响了制度的有效性和作用的发挥。总结目前国内银行的绩效考核体制，主要存在以下几个问题。

一是偏重财务指标，同时难以避免执行中出现差距。在整个指标体系的设计上尤其缺乏客户服务质量、员工发展、内部管理和控制等前瞻性指标，还不能有效反映银行各级机构和人员的综合绩效，引导未来发展的趋势。同时，经济资本和经济增加值的考核理念和考核模式引入国内银行还处于起步阶段，其相对复杂的核算办法使指标的直观性要弱于传统规模指标，加之在自上而下的贯彻过程中由于知识和理解层次的差异容易导致改革的路径依赖。例如，在传导和执行中来自基层的抵触使考核被动打折扣，或可能变相地回归规模考核，形成新指标体系与旧经营模式的“两张皮”现象。

二是经济资本和经济增加值的指标设计存在差距。由于信息技术运用还处于初步探索阶段，数据储备和数据质量还远未达到要求，因此，目前国内银行有关经济资本和经济增加值的核算基本上还只能做到模拟，现有的系统还不能完全实现对各级机构和个人的收益、成本等核心数据的精确归集和分配。在设计经济资本占用系数上还比较粗，难以准确反映区域、行业、客户、产品等的细化差别，使实际操作难度加大。这些只是发展中的阶段性问题。一些银行采用以监管资本代替经济资本核算经济增加值，这既不能真实反映被考核单元的资本占用和风险承担，也不能体现银行对不同业务的战略倾向。并且，以8%的监管比率通过风险资产规模倒算资本占用，一般情况下会低估高风险业务的风险承担水平，高估低风险业务的风险承担水平，遏制战略扶植业务的发展，使资本金分配和绩效评价的效力降低。还有部分银行采取经济资本占用收费并计入产品成本的考核管理办法，这也与经济资本用于抵御银行非预期损失的本质相违背，明显扭曲了业务定价及绩效考核管理。

三是资本成本设计上存在偏差。核算经济增加值关键是要在扣除拨备后的税后利润基础上减去资本成本，部分银行采用单一资本成本率的管理办法。单一法表现为两种情况，一种是对规模(风险资产余额或增量)预算部分和超预算部分执行一致的资本成本率，另一种是对不同业务单元执行一致的资本成本率。前一种情况不利于银行对各级机构和个人贯彻资本约束的要求，实践中容易回归“规模情结”，后一种情况不利于银行区别不同区域、行业、机构、产品的风险特性和银行的战略结构调整，从而不能准确地衡量和评估不同考核单元对银行的价值贡献。

四是与长期战略联系不紧，偏重结果管理。与银行的长期发展相对脱节不仅由于非财务指标设计的不充分，还因为战略转化和指标逐层分解的相互脱节。或者制定的战略没有现实地转换为各年度的绩效预算并层层分解到各级机构和个人，使之充分了解发展方向;或者分解到各级机构和个人的财务计划只考虑了当期的工作任务，使之以完成短期业绩为要务。这样既不利于全行战略的实施和控制，也限制了绩效考核所应发挥的促进提高资本利用效率、优化业务结构等关键作用。尽管可以通过缩短考核周期等方式推进动态管理，但由于不能实时掌握业务的资本占用和效率，更不能及时评估战略的推进情况，因此，基本上只能完成对短期业绩的结果考核，仍不能摆脱传统的结果管理。

改善绩效考核体制的建议

绩效考核体制改革的进步不能忽略实际运用中出现的各种不足，在短期内建立与西方先进银行相当的管理体系尚有困难，当前重要的是在考核理念和主要指标设计上要遵循资本约束和质量效益的原则，考核制度上要体现监管部门的要求，考核目标上要充分考虑长期战略与短期发展的有效结合，逐步形成符合现代商业银行管理模式和自身实际需要的绩效考核体制。

一是适当增加非财务指标，完善绩效考核内容。作为对财务指标的补充，应充分重视非财务指标的作用，在资产质量、资本(资源)利用效率的基础上增加有关内部管理和控制、客户服务质量、员工素质和满意度等非财务指标，待条件积累成熟后，逐步推行平衡计分卡的战略绩效考核体系。目前主要是加大有关客户服务、员工发展、内部管理等指标的研究，增加调查投入，形成科学的指标体系。同时，深入研究财务指标与非财务指标间定量关系，建立互补指标体系。

二是改进经济资本的管理和核算办法。经济资本是新绩效考核体制的基础。对已采用系数法分配经济资本的银行，应进一步细化系数类别，完善区域、行业、产品、客户等不同维度的资本占用系数;对条件不足暂使用监管资本代替经济资本的银行，应依据风险特征和业务需要围绕8%的监管资本充足率按大类设置资本占用比率。无论采取什么模式，最终还是需要不断完善数据积累，建立经济资本分析和数据处理技术平台，逐步加入市场风险和操作风险的资本占用管理，提高经济资本计量和管理的精度。

三是完善经济增加值的考核和管理。经济增加值是新绩效考核体制的核心，在权重设置上应充分体现这一要求。在细化经济资本占用系数的基础上，应改变单一资本成本率的做法，研究不同区域、行业、机构、产品的风险特性，并根据银行的战略需要设置有差别的资本成本率，逐步使经济增加值能够比较准确地反映考核单元的价值贡献。此外，经济增加值在实际中应该是边际意义的，即一定的经济资本占用应产生的最大化经济增加值。因此，绩效考核不仅是对价值增值结果的考核，还应逐步研究最优经济增加值的预算管理办法，使绩效评价和考核管理更为科学。

四是逐步建立绩效考核的战略导向。强调银行制定的发展战略能够引导各级机构和个人在不同考核期的工作目标，使绩效考核成为连接银行长期发展与短期经营管理的关键因子。因此，有必要改变目前战略实施与绩效考核相互脱节的局面，银行的战略应具体转化为相应时期各个层面的工作任务，并依据实际情况作出调整;各时期的预算或经营计划应以战略规划为依据进行编制，并细化到从总行至最基层的目标体系，使所有考核单元明确其在全行的责任和目标，目标的实现还必须与价值增值建立直接的联系。体现战略导向的另外一项重要任务是经济资本的分配，科学的经济资本分配是考核资本成本和经济增加值的前提。目前，在技术手段尚待完善的条件下，资本金分配主要还是依靠通过前期业绩数据分析和年度目标进行安排，难以准确反映银行基于风险偏好的限额管理需要和战略发展意图。对此，应实现战略分解与资本金分配的有效对接，按照战略推进目标而不是完成的财务业绩配置资本金和增量资源，并经董事会批准后细化实施。

积极培育以经济资本为核心的风险管理文化，提高改革后的绩效考核体制的执行力，经济资本以及经济增加值等先进理念和管理方法的运用必然会对原有体制形成巨大冲击，打破原有的利益分配关系，引起相关部门和机构人员的不适并可能削弱其执行效果。因此，必须通过广泛、深入的培训和理念传播，在全行树立以经济资本为核心的现代商业银行风险管理文化和效益观，按照原则性与灵活性相结合的要求协调改革和利益调整中出现的各种矛盾，逐步提高绩效考核管理的质量和执行效果。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索改进银行绩效考核。

本文档由范文网【dddot.com】收集整理，更多优质范文文档请移步dddot.com站内查找