

# 企业绩效的优化管理研究

毛秦玮\*

太原航空仪表有限公司, 山西 030006

**摘要:** 企业绩效管理的作用重点在于提高企业经济运行质量、激发员工的主观能动性, 随着企业管理水平的提升以及优秀企业先进管理理念的输入, 企业的绩效管理有较为明显发展, 但是在实际应用中, 仍受到多种影响和制约, 致使其存在一定缺陷。本文基于个人多年的实际工作, 结合所发现的突显问题与不足, 就绩效管理进行优化设计, 着手解决制约绩效管理提升的难点, 以此推动企业绩效管理水平不断优化发展。

**关键词:** 企业; 绩效管理; 优化管理

## 一、引言

企业获取最大化的利润是其经济目标, 然而大多数管理人员过于重视结果导向。企业能够长远发展的重要基础是人才, 同时也是有效提高综合实力的关键所在, 要依靠绩效管理对人力资源进行挖潜, 通过科学合理有效的绩效考核改进, 使企业战略目标成功落地。绩效管理关联着企业各维度的发展, 是战略管理体系的重要部分, 对战略规划实施起着重要作用。在实际工作中, 大部分企业的绩效管理体系不够成熟, 未能发挥出应有作用, 进而对整体管理能力水平发展形成制约。企业要想获得更多优势和长远发展, 就必须将绩效管理和企业的发展战略进行有机结合。

## 二、绩效管理的内涵及重要性

所谓绩效管理, 就是指管理者以及广大的员工为了完成目标而进行的绩效计划制定、绩效管理的评价、绩效目标的提升、绩效的沟通与交流以及绩效结果的有效利用等, 绩效管理本质上就是循环反复的过程, 具有很强的复杂性和系统性, 由于绩效管理的对象是每个独立的人, 这就增加了一定难度, 而且在绩效管理的过程中, 除了关注结果外, 更加需要重视过程, 同时还需要处理好个人绩效以及组织绩效之间的关系, 才能促进绩效管理水平提升。对于企业来说, 开展绩效管理工作, 主要有以下方面的作用。

绩效管理的实施能够为物质激励、人员调配等提供重要的依据以及标准, 起到有效激励员工的作用; 绩效管理也是一种重要的管理手段, 对于提升企业的管理能力和水平有重要的促进作用, 促进竞争力提升, 还能提升整体绩效; 绩效管理还能有效地降低企业的生产成本, 对于未来发展和运营有重要的推动和促进作用<sup>[1]</sup>。

## 三、企业绩效管理的主要问题

### (一) 绩效管理体系偏离发展目标

绩效管理在设计绩效目标时, 偏离了企业长远战略目标, 战略目标不能够逐层分解, 会导致目标定位模糊, 并大大降低与企业长期战略目标的相关性。现阶段, 战略目标不能在绩效管理中充分体现, 企业可能还没有细化战略目标的过程。很多部门领导和员工对绩效考核缺乏认识, 不知道企业的战略目标与绩效考核密切相关, 企业的管理层比较清楚关于企业绩效管理的内容, 可是企业员工不清楚的比较多。企业绩效管理体系的构建需要充分考虑到员工的实际管理、实际利益和长期职业发展。绩效管理在实施中并没有根据企业的实际情况进行调整, 绩效管理脱离了对员工的实际工作, 只是走过场, 员工业绩的好坏仅仅是由企业管理者而决定。以目前的情形来看, 大部分企业的绩效管理体系还不够健全。

### (二) 缺乏对绩效管理的正确认识

绩效管理对企业的长远发展有重要影响, 企业管理中存在的重要目的就是促进员工个人、各个部门以及企业的绩效持续提升。但是从绩效管理的实际来看, 也存在一定的问题, 主要就是过度重视经济效益, 忽视绩效管理工作, 未能激发出企业绩效管理对企业发展的正向促进作用, 对其重要性认知不足, 导致难以适应激烈的市场竞争。同时也存

\*通讯作者: 毛秦玮, 1989年3月, 男, 汉, 山西太原人, 现就职于太原航空仪表有限公司, 业务主管, 中级经济师, 本科。研究方向: 企业战略管理、经营计划、绩效管理。

在对绩效管理错误认识的问题,认为绩效管理仅仅是绩效管理部门的职责,与其他的部门无关,导致难以发挥出绩效管理的作用<sup>[2]</sup>。

### (三) 绩效管理过程中沟通不畅

部分企业在制定考核制度时,并没有和企业员工提前交流,不会主动告知员工,致使企业和员工之间信息不对称。在绩效管理过程中,考核方案的实施也出现了很大的偏差,甚至还会有一些企业的管理人员不够了解绩效考核的内容,下级工作人员对于上级要考核的内容了解不清晰,导致上下级之间也出现了不同的理解。企业进行绩效管理,如信息不对称,会对绩效管理效果大打折扣,甚至也会影响员工对自身工作的理解,最终致使理解的考核标准并不一致。此外,还有一部分企业对员工进行考核以后,并不会将考核的结果反馈给工作人员,导致员工在考核结束以后,仍然不知道上次工作的问题,以至于在下次工作中反复出现相同问题,形成恶性循环,进而对员工的工作积极性有较大负面影响。

## 四、企业绩效管理的优化对策

### (一) 明确企业绩效考核目标

合理制定绩效考核目标,是实现企业可持续发展的重要基础。战略目标是绩效管理的方向,绩效管理是战略目标实现的保障,二者是相互影响、相辅相成的。绩效管理不仅是服务于战略目标的工具,同时也是现代化企业中常见的管理手段。所谓绩效管理就是细化明确责任的战略目标管理,将责任落实到员工绩效管理工作中,再将全部绩效结合在一起,达成企业的整体绩效,将战略目标与自我的目标保持一致。因此,实现企业发展目标,首先必须需要有完善的绩效管理制度作为支撑;其次明确企业的绩效考核目标;最后保证绩效管理工作能够落到实处,否则这些都只会是纸上谈兵<sup>[3]</sup>。

### (二) 加强对绩效管理的正确认识

市场经济发展速度在不断的加快,为了能够更好地适应发展趋势,企业也应该积极树立创新发展意识,并对经营以及管理的理念进行及时的转变,尤其需要重视绩效管理工作,保证为企业留住更多的人才。所有企业全体应该全面深刻而正确的认识绩效管理工作,必要时加以积极开展绩效管理宣传工作,让管理者能够对绩效管理有正确的认识,帮助能够加深对绩效管理的全面认识。同时,在正确认知绩效管理工作的基础上,还需要制定完善的绩效管理计划,制定合理的绩效管理目标,为绩效管理工作的开展提供重要的保证,在落实绩效管理的过程中,一旦出现异常情况,就需要对绩效管理的计划进行合理的调整,并科学的选择绩效考核的方式方法。

### (三) 明确各部门职责并加强配合

实际上,绩效管理本就是一项动态性的过程,需要各个部门做好配合工作,但是鉴于目前多数企业都存在沟通合作不足的问题,导致各个部门之间的联系不足,所以就保证各个部门的职能明确,积极加强各部门间的联系和配合,保证绩效管理能够与其他管理工作进行良好衔接,最重要的是让员工深刻地认识到自身不仅是被管理的一方,让其明确绩效管理的最终目的。必要时企业还需要对组织成员进行有计划、有目的的培训,保证能够深刻地认识到绩效管理作用,从而为绩效提升奠定良好基础<sup>[4]</sup>。

### (四) 强化绩效管理中的沟通和反馈

绩效管理的必不可少环节是沟通和反馈,绩效反馈使员工了解企业的绩效管理,还可以让评估者与员工进行面对面的交流,对实际工作中存在问题进行有效沟通,寻找合理的解决办法。在实践中,大多数企业未能提高重视,忽视反馈沟通的重要性。只是因为评估而进行考核,评估人与被评估人未能进行有效改善;评估人不了解被评估人的下一个评估周期计划,未能提出合理化意见。在策划考核指标时,应结合实际情况,广泛地听取意见,进而能够科学地制定考核指标。客观地制定自己的考核标准,确保企业的考核内容、目标及计划合理。在对企业员工实施绩效考评时,绩效考核部门必须秉持公平、公正的原则,确保绩效考核结果的真实性。

### (五) 构建公平的管理机制

企业进行绩效考核管理时,应保证内部公平机制的顺利落实,创造更加公平公正的晋升渠道,为企业的未来发展建立切实有效的考核机制和反馈制度,同时还应该对企业员工的薪酬待遇等方面进行不断地调整和完善,企业还应该根据自身未来发展目标以及管理方式进行有效的管理,完善内部输入输出的关键指标,必要的时候还可以使用取样的方式进行分析,确保能够对企业的运行流程进行科学的管理完善业绩指标,从而切实提高企业的绩效水平。另外,企

业在实际发展过程中还应该进行定期的培训，这也是提高企业技术水平，实现员工职业发展的重要途径。随着社会的不断进步，各个行业都在不断地创新和升级，企业进行员工培训时，也应该更具针对性，这样才能够保证员工更好地适应自身的岗位需求。

#### 五、结束语

总之，优化绩效管理体系能够激发员工的主观积极性，正向引导员工的职业规划发展，促进员工的团队参与度，进而有利于优秀企业文化和团队精神的培养。绩效改革想要有效发挥作用，形成以绩效管理部门为主，各级管理人员为辅，企业员工积极参与的管理模式。

#### 参考文献：

- [1]刘莉.提升企业绩效考核管理水平的有效策略探究[J].中国市场, 2020(03).
- [2]崔宏亮.企业绩效管理存在的问题与对策探讨[J].财会学习, 2020(02).
- [3]洪中强.CM企业绩效管理体系优化设计[D].华侨大学, 2019.
- [4]郑昕.A企业绩效管理体系优化研究[D].江西财经大学, 2018.