

企业绩效管理存在的主要问题及对策探讨

张 羽

青岛中车四方轨道车辆有限公司 山东 青岛 266111

摘 要：企业高绩效管理就是为管理系统搭建了大平台，并作为其他系统的桥梁和纽带。大数据技术对企业的绩效管理带来了便利，也出现了新的情况。企业要从自身绩效管理的实际情况出发，分析绩效管理中需要解决的问题，及时采取相应的创新措施，以更好地提高企业绩效管理的效率。企业可以采取健全岗位考核激励机制、明确绩效考核细化标准、完善绩效考核评价体系、培育企业特有文化环境、建立智能绩效管理平台等创新措施，以更好地实现绩效管理的目标。

关键词：企业绩效管理；存在问题；管理对策

引言

绩效管理是企业HR管理工作的重点，将企业发展目标分解到具体的员工个人，有利于明确管理层的期望与衡量指标。随着企业战略目标的不断变化，传统的绩效管理体系已经无法适应新时代的发展要求，迫切需要构建高绩效管理体系。

1 企业绩效管理的含义及其构成

1.1 绩效管理的含义

绩效管理从字面上来看，便是企业对业绩考核的合理安排。即企业为推进本身利润最大化，根据创新管理方式及方式，对危害企业权益的各个方面关键要素开展创新管理的全流程因素。针对企业权益管理方法特性应列入企业绩效管理的有效范围之内，针对一定时间段内造成权益的企业知名品牌要素、生产制造运营情况、企业文化程度、互联网技术技术实力等无形资产摊销意义的高效管理。次之从另一个层面了解企业绩效管理主要通过“人”即企业员工来达到。因此绩效管理便是企业通过一些管理模式和方法，正确对待员工工作中、生活与工作产出率并且与企业目标自始至终保持一致的流程管理。第三企业的绩效管理是所有团队绩效和团队绩效结合的反映，并且在有机融合全过程中实现企业综合竞争力组织架构优势。企业绩效管理并非根据人事部门孤军奋战进行或完成，其所反映的是企业整体上的整体实力。是结合企业发展战略规划、人力资源资源合理配置、不一样单位的相互配合，来提高企业竞争能力开展的管理和服务活动。

1.2 绩效管理是一个全面的管理方法循环过程，由四个阶段构成。这四个阶段各是业绩考核整体规划、业绩考核执行、绩效考评、绩效反馈与应用。根据对此四个环节控制与管理方法，企业能够完成对企业工作中的全

面监管和管理方法。当一个绩效管理周期时间完成后，企业将于新一轮的绩效管理周期内处理体现出来的重要问题与不足。因而，企业的绩效管理是一个周而复始的一个过程。

2 企业实施绩效管理的意义

2.1 激发员工的工作积极性

企业绩效管理的目的在于完成发展战略。绩效管理紧密联系企业与员工职工。#039;个人规划与部门及企业目标一致。企业在开展绩效管理时，对部门及职工的考核结果开展奖赏或处罚，以激励团队完成合理总体目标，催促职工认真工作，设定科学合理的绩效考核指标和奖惩机制，能够激励团队的自觉性，激发他们的工作激情，以达到工作效能。

2.2 为企业价值管理提供了决策依据

高标准的绩效管理体系，一方面决定了企业创造的价值如何，另一方面也决定了如何分配所创造的价值。企业中层人员的绩效管理，尤其结合产出定量、定性分析，为个人及企业的发展提供了正确的指引。

2.3 提升企业人力资源管理效率

绩效管理是企业人力资源高效率的前提条件。绩效管理应该是各部门的业绩考核进行评价的一个过程，依据企业的战略目标设置绩效考核指标，进行系统的绩效考评。根据绩效管理，企业可以在短时间内把握各部门的工作效能和员工的工作状况，并依据考核结果进行合理人员分配和激发，从而改善企业的专业人才基础结构。提升绩效管理有利于人事部门按时完成绩效考评和总结得失，并依据评价结果制订下一步工作方案，从而帮助企业高管制订适宜的战略规划总体目标。与此同时有利于人事部门制订更完善的职工方案，帮助员工高效办公。

2.4 有利于促进沟通与辅导

从某种意义上讲,绩效管理体系实际上就是绩效信息互动的过程,高绩效管理体系从根本上改变了以往的检查、命令等模式。根据目前被考核者的绩效表现,采取针对性培训开发措施,量身定制职业发展规划;通过高绩效管理体系,可以使当事人逐渐了解此项工作的益处,帮助考核对象改进和提升绩效水平,提高个人素质及工作效率,促进组织效率和个人效率的有效改善。

3 企业绩效管理存在的主要问题

3.1 绩效管理重视程度不够

企业管理者重视程度不够绩效管理,并没意识到绩效管理在大多数企业市场拓展中的作用。绩效管理的组织建设在企业领导人员层面没有做好,工作上还没有完全贯彻执行,没有按照相关要求将工作实践安排在责任人,导致绩效管理并没认真落实。企业并没意识到人力资源绩效管理对整个企业发展趋向的重要性,并没意识到人力资源绩效管理与员工凝聚力、激起企业朝气的关系^[1]。有一些企业甚至将绩效管理和绩效考核混为一体,导致人力资源绩效管理无法开展,人力资源绩效管理无法全面落实。

3.2 绩效考核标准不明确

企业要提高绩效管理效率,必须有科学合理的绩效考核指标体系以及具体明确的考核标准。企业的绩效考核中还存在着缺乏明确、具体、细化的绩效考核标准,必然影响到员工工作热情和工作效率的发挥。而且,由于绩效考核标准不明确,员工自身也难以把握,不利于调动其实现个人目标的工作积极性。

3.3 绩效反馈表现形式单一

绩效反馈能让员工看见自己的绩效结果,认识自己在企业中所处水准,当绩效结果直接影响员工薪水或奖励金时,员工也会更加意识到绩效考评的必要性,助其进一步改善自己工作。现在大部分企业的绩效反馈表达形式都较为单一,依据绩效结果所做出的奖罚也多和薪水挂勾,事实上企业应采取多种鼓励方式,更加重视对员工的精神激励,如根据同事间的彼此举荐,提高企业凝聚力,提升队伍工作效能^[2]。也需要高度重视绩效沟通意见反馈,加强与员工之间的沟通,沟通交流在绩效改进中起着不可替代的作用,假如考核人与被考核人中间欠缺交流互动,就导致被考核人无法作出绩效改进,没法对它进行指导和帮助,违反了企业推行绩效管理的初心。

3.4 人力资源配置不合理

企业人力资源配置是否合理,对企业绩效有很大的影响。企业的岗位依据业务流程需要设置,人员的配备

根据业务量来决定,存在的问题还是不能按照大数据信息资料及时调整优化岗位配置,也难以按岗位的实际人员需求和员工个人能力及优化岗位人员配备。同时,部门岗位之间的协调不够,企业人力资源不能做到互通共享,必然影响到企业绩效管理水平的提升。

4 企业绩效管理的优化对策

4.1 加强企业全员绩效管理观念

绩效管理对企业的高速发展起着至关重要的作用。因此,参加绩效考评并不是管理人员或职工单方面每日任务。做为企业管理人员,必须将绩效考评目标和实际考核方案告之职工,激励员工对绩效管理拥有更清晰的认识,帮助员工了解绩效管理的必要性,而不只是把绩效考核目标当做一项任务。与此同时,管理人员一定要分辨绩效管理体系科学性,及时改善和改进,提升和员工沟通,了解职工。有益于企业绩效管理的更好发展;做为企业的职工,也应加强绩效管理的认知。绩效考评不但关系着自己的工资和奖励金,还关联到个人的职业生涯发展和价值增值。仅有企业全体人员加强绩效管理的思想,掌握绩效管理带来的收益,才能想要参与进来,绩效管理才能体现最高功效。

4.2 设置合理的绩效管理目标

绩效管理目标的确立至关重要,目标的科学依据与合理化,会影响到绩效管理工作中开展的品质。企业一定要明确绩效管理要达到的效果,充分发挥绩效管理的指导作用,进而为企业的发展与发展增加动力。企业在制订绩效管理体系过程中要加强与企业员工的交流与沟通,要确定企业员工的实际必须,与此同时,也想让企业员工搞清楚企业人力资源管理绩效管理的目标、具体内容与要求,这样才可以让企业员工依据绩效管理规定,严格执行自己的个人行为。绩效管理实施细则是绩效管理单位工作人员开展工作中的重要指标,都是绩效管理单位组员行为的必需规则。恰当目标的指导作用下,才可以促进绩效管理工作中高效开展^[3]。绩效管理目标的确立需要结合企业发展趋势实际情况,要确定企业在探索过程中遇到的现实问题与企业发展中的目标,随后有效设置绩效管理目标。

4.3 加强员工学习培训,全面提高员工总体水平

在激烈的市场竞争中,仅有培养一批高水平的人才团队才能够让企业站稳脚跟。可是人才培养不是一朝一夕能完成的,必须通过长时间累月不断进步和磨练才可能出现。因此业务培训可谓是提高企业员工综合能力、提高企业核心竞争力关键方式。最先,培训方案要紧密围绕企业的发展理念,保持不断稳定的发展之路;第

二,员工学习培训一定要为企业完成发展趋势目标和战略规划服务项目。因此绩效管理业务培训可以从员工思想政治建设考虑,使之深刻认识到绩效管理针对员工本人自身发展的好处^[4]。这样才能够激发其参加学习培训的积极性,提高绩效管理培训效果评估。培训效果评估作为一个闭环流程,必须管理人员在确认培训需求分析、制定培训计划、执行培训方案及其培训评估全方位监管该全过程,而求企业和受训者切切实实从中受益。从而推动企业管理方法水平的不断提高。

4.4 健全岗位考核激励机制

大数据背景下,企业绩效管理侧重于激发和鼓励员工工作自主性和创造性。企业要合理配置岗位人力资源,明确岗位职责和考核内容,健全岗位考核激励机制。企业利用大数据分析资料,可以根据岗位需求结合员工的具体情况合理分配工作岗位,使其在工作中能充分发挥自身优势。要分析岗位作业过程,明确规定各岗位的职责范围和考核的具体内容,员工都有具体的工作目标和考核标准,便于对照执行,更好地稳定企业人力资源^[5]。要有健全的岗位考核激励机制,可以从物质和精神层面分别制定激励标准,根据员工的工作实绩进行岗位考核,落实相应的激励措施,提升企业人力资源管理的整体水平。大数据技术的应用能使考核更加精准和公平,以充分调动员工的工作热情,促使员工在实现自身个人价值的同时也能为企业发展贡献力量。

4.5 搭建完备的绩效管理管理体系

企业一定要从持续发展的角度出发,依据企业发展趋势实际情况,搭建与其说自我发展相匹配的绩效管理管理体系。在确立企业发展战略目标前提下,对目标开展战略分解,并找到考量工作中高低的规范进行监测,发觉业绩考核显著的开展奖赏使持续保持,发觉业绩考核目标未完成,寻找存在的问题并加以解决。让企业的绩效管理管理体系日趋健全,激发企业员工的积极性^[6]。在开展绩效管理工作的時候,一定必须按照实施细则规定,要严格执行有关规定,想让人力资源管理绩效管理工作更加规范。

4.6 建立智能绩效管理平台

在大数据技术、智能化技术广泛应用的情况下,企业绩效管理不仅包括考核数据信息的记录、考核结果的汇总、考核激励机制的实施,还包括考核体系的优化、智能分析系统等内容。企业要推动企业绩效管理的智能

化、信息化进程,建立智能化绩效管理平台。要根据企业的绩效管理目标,结合行业特征、业务过程控制、智能技术应用情况等构建智能绩效考核管理平台,以充分挖掘考核数据的价值,为优化绩效考核制度和考核标准提供决策依据。企业必须注重信息采集的真实性,确保绩效评审发挥出最大的效果^[7]。通过智能绩效管理平台,可以实现绩效考核数据共享,满足不同的考核信息需求,实现绩效考核数据的智能化、综合化应用,大大降低绩效考核人员的工作量,提高企业绩效管理的效率。

4.7 健全绩效沟通信息反馈

在绩效管理中,执行业绩考核沟通的目的是加强彼此之间的联络,改进彼此之间的关联。根据绩效沟通,管理人员能够更好的了解被分析者的工作情况、优势与劣势,帮助其更有效地调整工作状态;依据绩效沟通得到的结果,管理人员能够更精准地制订下一阶段的工作规划。

结束语

综上所述,随着现代企业市场竞争日益猛烈,许多企业还把重心放在了自已的管理能力、个人或机构工作效率上,从而得到竞争优势和核心竞争力。这种核心竞争力不容易一蹴而就。这需要各企业共同奋斗,制订全面的绩效管理步骤,选用科学的管理方案,不断加强每一个员工的积极性和创造力,摆脱绩效管理过程的错误观念和误差,从而更好地推动企业完成战略规划总体目标。

参考文献

- [1] 庞士军.绩效考核在企业人力资源管理中存在的问题及对策措施[J].企业改革与管理, 2021(4): 78-79.
- [2] 蒋洪梅.企业绩效考核管理和激励机制运行策略探析[J].商业现代化, 2021(7): 131-133.
- [3] 姜溟涵.浅析大数据时代企业绩效管理现状及其体系的创新应用[J].环渤海经济瞭望, 2021(7): 155-156.
- [4] 孙晓双.国有大型企业绩效管理实施中的问题及对策[J].管理学家, 2019(4): 105-106.
- [5] 陈林芳.国企人力资源管理中的绩效考核存在的问题及改善对策[J].区域治理, 2021(26): 247-248.
- [6] 沈小丽.事业单位人力资源管理效率提升以及绩效考核策略探讨[J].科学与财富, 2021(18): 4, 139.
- [7] 陈彩霞, 杨菲.关于企业绩效管理中的常见问题及其对策探讨[J].中国商论, 2019(08): 128-129.