

企业绩效管理与岗位绩效工资制度研究

李 涵

会泽华电道成清洁能源开发有限公司 云南 曲靖 654200

摘 要：随着经济全球化的不断推进，企业面临的竞争愈发激烈，科学管理成为立足之本。本文深入研究了企业绩效管理与岗位绩效工资制度，首先概述了企业绩效管理的概念，即通过绩效计划制定、辅导沟通、考核评价等持续循环过程实现组织目标，以及岗位绩效工资制度的构成，包括岗位工资、年功工资、绩效工资等。阐述了二者对企业激励员工、提升效率和公平分配的重要性。同时，指出实施中存在绩效指标不合理、评估不公正、工资制度缺乏灵活性等问题，并针对性地提出科学设置指标、保证评估公正、提高制度灵活性、强化结果应用及加强员工培训等策略建议，为企业优化管理提供了理论和实践指导。

关键词：企业绩效管理；岗位绩效；工资制度；研究

引言：在当今竞争激烈的商业环境中，企业绩效管理与岗位绩效工资制度对于企业的生存和发展至关重要。有效的绩效管理能够确保员工的工作与企业战略目标保持一致，充分调动员工的积极性和创造力，进而提升企业的整体绩效。岗位绩效工资制度则将员工的收入与工作表现直接挂钩，体现了按劳分配的原则，有助于激励员工提高工作效率和质量。然而，在实际应用中，许多企业在这两项制度的实施过程中面临着诸多问题，如绩效指标设置不科学、绩效评估缺乏公正性、岗位绩效工资制度灵活性不足等，严重影响了制度的有效性和员工的工作积极性。因此，深入研究并解决这些问题具有重要的现实意义。

1 企业绩效管理与岗位绩效工资制度概述

1.1 企业绩效管理的概念与内涵

企业绩效管理是一个系统性、持续性的管理过程，旨在通过一系列有序的活动来提升企业整体绩效以及员工的个人表现。从概念来讲，它涵盖了绩效计划制定，管理者与员工共同依据企业战略目标，明确工作任务与期望成果；绩效辅导沟通，在工作开展期间，上级为员工答疑解惑、提供支持，助力其达成目标；绩效考核评价，按照既定标准和方法对员工工作成果进行客观衡量；还有绩效结果应用，依据考核情况实施奖惩、进行薪酬调整、规划员工职业发展等，最后通过反馈再进入下一轮循环以持续改进。其内涵在于将企业的战略层层分解，落实到每个员工的具体工作中，促使员工行为与企业期望相符，实现个人与企业目标的协同共进，同时通过科学评价与反馈机制，不断挖掘员工潜力，提升工作效率与质量，增强企业在市场中的竞争力。

1.2 岗位绩效工资制度的概念与构成

岗位绩效工资制度是一种把员工工资收入与岗位工作表现以及绩效成果紧密挂钩的薪酬分配方式。它以岗位价值为基础，通过对岗位所需技能、责任、劳动强度等因素综合评估确定岗位工资，这是相对固定的部分，保障员工基本的劳动价值回报。其构成通常包括多个部分，岗位工资是依据岗位本身的特点和价值确定的，体现岗位差异；年功工资则与员工在企业的工作年限相关，是对员工忠诚度和经验积累的一种认可；绩效工资是核心可变部分，直接取决于员工的工作绩效表现，通过绩效考核来衡量发放额度；基础工资主要保障员工基本生活开销；还有津贴部分，用于补偿员工在特殊工作环境、额外劳动付出等情况下的费用。这种构成方式综合考量了多方面因素，既保证了员工的基本收入，又能通过绩效工资充分调动员工的工作积极性，实现薪酬的激励作用。

1.3 企业绩效管理与岗位绩效工资制度的重要性

对于企业而言，绩效管理有着至关重要的作用。一方面，它能确保企业战略目标得以有效落地实施，通过将大目标细化分解到各部门、各岗位，让全体员工清楚知晓努力的方向，凝聚团队力量朝着共同目标前进，避免出现工作的盲目性和无序性。同时，通过持续的绩效反馈与沟通，能及时发现运营过程中的问题，及时调整策略，保障企业运营的顺畅高效。岗位绩效工资制度的重要性同样不容忽视。它最大程度地体现了按劳分配的原则，让付出与收获成正比，员工凭借自身的努力和优秀绩效能获得更高的收入，这极大地激发了员工的工作积极性和创造力，促使员工不断提升自身能力和工作表现。而且这种工资制度有助于吸引和留住优秀人才，营造积极向上的企业内部竞争氛围，增强企业整体的活力。

与竞争力,进而在市场竞争中占据有利地位,实现可持续发展^[1]。

2 企业在实施绩效管理与岗位绩效工资制度过程中存在的问题

2.1 绩效指标设置不合理

在企业实施绩效管理过程中,绩效指标设置不合理是一个较为突出的问题。首先,部分企业的绩效指标缺乏明确性与可衡量性,指标描述模糊笼统,员工难以准确把握工作要达成的具体标准,例如在“工作完成质量高”这样的表述中,“质量高”没有清晰界定,导致员工在执行任务时无所适从。其次,指标的关联性不强,没有紧密围绕企业战略目标进行分解细化,出现各部门、各岗位的指标与企业整体方向脱节的情况,使得员工工作成果即便达到部门内指标要求,却未必对企业的战略推进有实质帮助。再者,指标过于繁杂也是常见问题,涵盖了大量细枝末节的内容,员工精力被分散,难以聚焦在关键工作上,甚至会因疲于应对众多指标而忽视了核心任务,影响工作效率与最终的绩效产出。

2.2 绩效评估过程不公正

绩效评估过程不公正的问题在不少企业中都存在。一方面,评估标准不统一,不同的评估者对同一岗位的员工可能采用不同的衡量尺度,比如在评价员工的沟通能力时,有的评估者侧重口头表达,有的则更看重书面沟通,这就容易造成评估结果的偏差,让员工觉得不公平。另外,评估过程容易受到主观因素影响,评估者的个人喜好、偏见等会掺杂其中,对于和自己关系好的员工可能会不自觉地给出较高评价,而对那些性格内向但工作成果出色的员工却评价偏低,这种非客观的评判使得绩效评估结果无法真实反映员工的实际工作表现。同时,绩效评估中缺乏有效的监督机制,评估过程随意性较大,即便出现不合理的评估情况,员工也很难有申诉渠道去维护自身权益,进一步加剧了评估不公正的现象。

2.3 岗位绩效工资制度缺乏灵活性

岗位绩效工资制度缺乏灵活性在实际应用中带来诸多弊端。第一,工资结构僵化,很多企业一旦确定了岗位绩效工资各部分的比例,就长期保持不变,无法根据市场环境变化、企业经营状况以及员工实际贡献情况做出适时调整,比如在企业效益大幅提升时,员工的绩效工资却未能相应提高,影响员工的积极性。第二,岗位等级与工资对应关系死板,往往单纯依据岗位层级来确定工资范围,忽视了员工在同一岗位上能力和绩效的差异,导致那些能力突出、绩效优秀的基层员工收入无法突破岗位等级限制,而一些岗位级别高但工作表现平

平的员工却能拿到较高工资,这种不合理的情况难以体现公平性与激励性。第三,调整机制不灵活,在员工岗位调动或者工作职责发生变化时,工资不能及时跟进调整,出现员工承担了更多职责、做出了更多贡献,却依然按照原工资标准发放的情况,使员工对工资制度产生不满,降低了工作热情^[2]。

3 优化企业绩效管理与岗位绩效工资制度的策略建议

3.1 科学设置绩效指标

(1) 要确保绩效指标与企业战略目标高度契合。企业的战略目标是发展的“指南针”,绩效指标应是围绕其拆解细化而来的具体任务体现。例如,企业战略是提升产品在特定区域的市场占有率,那销售部门的指标可设为该区域的新增客户数量、销售额同比增长幅度等,各岗位指标也需与之呼应,保障全员朝着同一方向发力。(2) 注重指标的可衡量性。应尽量用具体的数据、明确的标准来界定指标,避免模糊表述。像将“提升工作效率”具体化为“工作任务按时完成率达到90%以上”,让员工清晰知晓要达成的程度,也方便管理者精准评估绩效。(3) 需兼顾全面性与关键性。指标体系要涵盖工作各重要维度,包含工作成果、工作态度、协作能力等,但也要抓住关键点,剔除冗余部分。比如对于研发岗位,重点关注项目进度、成果创新性等关键指标,在全面考量员工表现的同时,突出核心工作的完成情况,以此科学设置绩效指标,助力企业绩效管理的有效开展。

3.2 保证绩效评估的公正性

要保证绩效评估的公正性,需从多方面入手。(1) 制定清晰统一的评估标准。明确各项绩效指标的衡量细则、等级划分以及对应的分数区间等,例如对员工工作质量的评估,详细规定合格、良好、优秀分别对应的具体质量要求,让不同的评估者面对相同岗位员工时有一致的参照依据,避免因标准模糊造成的评判差异。(2) 加强对评估者的专业培训。通过开展专业培训课程,提升评估者准确理解评估标准、客观收集绩效信息以及公正给出评价的能力,使其能排除个人偏见、喜好等主观因素干扰,如培训中设置案例分析环节,让评估者模拟打分并讨论,深化对公正评估的认知。(3) 建立完善的申诉反馈机制。为员工开辟畅通的申诉渠道,当员工认为评估结果不公时,可依规提出申诉,同时安排专门的部门或小组负责受理、核查,及时将处理结果反馈给员工,保障员工的权益,也促使整个评估过程更加严谨、公正,让绩效评估真正反映员工的实际工作表现,推动企业管理良性发展。

3.3 提高岗位绩效工资制度的灵活性

(1) 应优化工资结构。合理调整固定工资与绩效工资的比例,根据不同岗位的性质和工作特点,确定适宜的绩效工资占比。例如,对于销售岗位,可适当提高绩效工资比例,以激励员工积极拓展业务;对于行政支持岗位,可保持相对稳定的固定工资占比,同时设置一定的绩效奖励。(2) 建立多元化的绩效工资调整机制。除了依据传统的绩效考核结果外,还应考虑员工的技能提升、工作经验积累、市场薪酬水平变化以及企业的经营效益等因素。如员工通过培训获得新的专业技能或取得相关职业资格证书,可给予相应的绩效工资提升;当市场上同行业同岗位的薪酬普遍上涨时,及时调整企业内部的绩效工资标准。(3) 引入弹性福利制度。将部分福利与员工的绩效和贡献挂钩,让员工根据自身需求选择适合的福利项目。例如,提供不同档次的健康保险、带薪休假、培训机会、工作餐补贴等福利,绩效优秀的员工可以获得更多的福利选择或更高档次的福利,从而增强绩效工资制度的灵活性和吸引力。

3.4 强化绩效结果的有效应用

(1) 将绩效结果与薪酬激励紧密挂钩。根据绩效评估的不同等级,给予员工相应的薪酬调整、奖金发放或晋升机会等,让高绩效员工获得更丰厚的物质回报,激励全体员工努力提升绩效。(2) 把绩效结果用于员工的职业发展规划。对于绩效优秀的员工,为其提供更多的晋升机会、内部培训资源或参与重要项目的机会,助力其实现职业成长;而对于绩效待提升的员工,可通过绩效反馈和辅导,为其制定针对性的发展计划,帮助其提升能力和绩效。(3) 利用绩效结果进行团队优化。通过分析团队成员的绩效分布,识别团队的优势和短板,对于绩效持续不佳的成员,可考虑进行岗位调整或培训;对于高绩效团队,可给予表彰和奖励,推广其成功经验,促进团队间的良性竞争和共同进步。(4) 依据绩效结果优化企业的人力资源配置。根据各部门和岗位的绩效情况,合理调整人员数量和结构,将资源向绩效突出

的部门和岗位倾斜,提高企业整体运营效率。

3.5 加强员工培训与发展支持

第一,精准分析培训需求。结合员工的岗位要求、绩效表现以及个人职业规划,运用专业的评估工具和方法,深入挖掘员工在知识、技能、态度等方面的短板,明确具体的培训需求,确保培训内容有的放矢。比如,针对绩效评估中沟通协作能力不足的员工,精准开展沟通技巧提升培训。第二,丰富培训形式与内容。采用线上线下相结合的方式,线上提供丰富的课程资源便于员工自主学习,线下组织专家讲座、案例研讨、实操演练等互动性强的活动。内容上涵盖专业技能、管理能力、职业素养等多维度,满足不同员工不同阶段的发展需求。第三,注重培训效果跟踪。建立完善的培训后评估机制,通过考试、实践操作、行为观察等多种途径考查培训对员工实际工作的影响,收集员工反馈,根据评估结果及时调整后续培训计划,使培训真正助力员工能力提升,推动员工在职业道路上不断发展,也为企业持续发展储备高素质人才^[3]。

结束语

总之,企业绩效管理与岗位绩效工资制度对于企业的发展意义重大,二者相互关联、相互影响。科学合理地实施这两项制度,能有效调动员工积极性,提升企业整体绩效,助力企业在激烈的市场竞争中立足并持续发展。然而,其实施过程中仍存在诸多问题需要不断优化完善。企业应积极探索适合自身的管理策略,持续改进绩效管理与工资制度,让它们更好地发挥作用,为企业打造高效的人力管理体系,创造更卓越的经营成果。

参考文献

- [1]温鑫.企业工资管理岗位绩效实施中的相关问题研究[J].现代工业经济和信息化,2023,5(22):103-105.
- [2]刘晓梅.企业工资管理岗位绩效实施中的相关问题[J].人力资源管理,2023,(1):47-47.
- [3]邱冬萍.企业工资管理岗位绩效实施探讨[J].价值工程,2023,(4):183-184.