

Analysis on optimization path of enterprise performance management system

Yingchao Cui

Hebei Expressway Group Co., Ltd. Beijing-Shanghai Branch, Cangzhou, Hebei, 061000, China

Abstract

In today's increasingly competitive market environment, enterprises are accelerating the renewal of their strategies. Traditional performance management systems often suffer from disconnects between objectives and strategic goals, coupled with a lack of motivational incentives, making them inadequate for meeting the demands of high-quality corporate development. Optimizing performance management systems has become crucial for enhancing core competitiveness. This paper clarifies the concept of performance management and elaborates on its significance in supporting strategic goal achievement, driving employee motivation and development, and improving organizational efficiency. It proposes specific optimization approaches across five dimensions: defining strategic direction and refining performance planning processes. Through systematic improvements, this study aims to align performance management systems with practical enterprise needs, bridge the gap between strategy and execution, energize workforce engagement, and ultimately safeguard sustainable corporate growth.

Keywords

enterprise; performance management system; optimization path

企业绩效管理体系优化路径分析

崔颖超

河北高速公路集团有限公司京沪分公司, 中国·河北 沧州 061000

摘要

当前, 市场竞争愈发激烈, 企业战略更新速度加快, 传统绩效管理体系常存在目标与战略脱钩、缺乏激励性等状况, 难以符合企业高质量发展的需求, 而优化绩效管理体系是企业提升核心竞争力的关键所在。本文明确了绩效管理的概念, 阐述了绩效管理对支撑企业战略目标实现、推动员工激励与发展、提升组织效能的重要意义, 并从确定战略方向、优化绩效计划流程等五方面, 给出了具体的优化途径, 期望通过系统化的优化, 使绩效管理体系更好地契合企业实际, 实现战略与执行相联系, 激发员工活力, 为企业持续健康发展提供保障。

关键词

企业; 绩效管理体系; 优化路径

1 引言

在经济全球化和产业升级背景下, 企业所处的内外部环境变得愈加复杂, 对内部管理的精细度要求也愈发高, 绩效管理是企业管理的重要组成部分, 其体系是否合理直接影响战略的落地及员工的积极性, 但很多企业的绩效管理还存在目标不明晰、沟通不顺畅等状况, 阻碍了组织效能的改进。在此情形下, 探究企业绩效管理体系的优化途径, 既能够解决现存的管理痛点, 又能促使企业管理模式实现升级, 从而让企业在竞争中占据优势地位, 具有重要的实践意义。

2 绩效管理

企业绩效管理是对绩效实现过程中各要素的管理, 通过对企业战略的建立、目标的分解、业绩的评价, 并将绩效成绩运用于企业日常管理活动中, 以激励员工持续改进业绩, 从而最终实现企业战略及目标的一种管理方法, 绩效管理的目的在于提高员工的能力和素质, 从而改进并提高企业的绩效水平^[1]。

3 企业绩效管理体系优化的意义

3.1 对企业战略目标的支撑作用

优化绩效管理体系是企业战略与执行的连接桥, 可避免战略目标“悬空”。传统绩效管理常出现目标与战略脱节的情况, 部门、岗位的工作方向偏离企业整体规划, 而优化后的绩效管理体系则会把企业战略拆分成不同层级、不同类

【作者简介】崔颖超(1981-), 女, 中国河北安平人, 本科, 经济师, 从事交通运输研究。

别的绩效目标,从高层管理到基层岗位,形成一条清晰的目标传导链,若企业的战略是“拓展海外市场”,可转化为销售部门“海外销售额占比提升12%”、研发部门“适配海外标准产品研发周期缩短15%”等具体绩效指标,还可通过定期的绩效评估,助力企业随时掌握战略目标的实现进度,及时发现问题,调整资源分配和工作策略,保证各个环节都围绕战略开展,为战略目标落地提供了持续支持。

3.2 对员工激励与发展的促进作用

优化绩效管理体系可解决传统考核“评价模糊、激励不足”的问题,为企业员工激励和发展提供依据。在激励方面,体系可通过明确可衡量的绩效指标和公平的考核标准,让员工的工作成果一目了然,企业根据考核结果提供不同的激励,如高绩效的员工可得到加薪、晋升机会,绩效落后的员工能知道自己需要改进的方向,打破“大锅饭”,激发员工的工作动力^[2]。在发展方面,体系不仅看绩效结果,还会分析员工在技能、方法方面的不足,结合企业的需要为员工制定发展计划,如为技术岗位员工安排技术培训,为管理岗位员工安排轮岗实践,帮助员工提升自己的能力,实现“员工发展与企业发展”的双赢。

3.3 对企业组织效能的提升作用

优化企业绩效管理体系可从协同、效率、资源配置三个维度提升组织效能。传统绩效管理易因部门目标割裂、沟通不畅形成“部门墙”,造成工作衔接断层,优化后的绩效体系以统一的绩效目标为指引,促进跨部门协作,如在产品迭代项目中,把研发、生产、销售部门的绩效指标关联,促使部门主动配合。同时,体系还能借助实时绩效监控,迅速找出组织运行中的堵点,如流程冗余、协作低效等状况,从而帮助企业改善工作流程,明晰协作规则,降低资源浪费,通过绩效评估找出高绩效员工和低效岗位,企业可调整人员结构,把优秀人才安排到关键岗位,优化人力资源布局,提高组织整体运转效率,加强企业的市场竞争力。

4 企业绩效管理体系优化路径

4.1 明确绩效管理目标与战略导向

在企业绩效管理体系优化中,明确绩效管理目标和战略方向是非常重要的步骤,绩效管理不只是对员工工作表现的评价工具,还是实现企业战略目标的重要手段,企业把战略目标和绩效管理目标紧密结合,这样能保证每个绩效管理活动能直接为实现企业战略服务,这种结合既能让组织有明确的方向和重点,也能让员工明白自己的工作如何与公司整体目标联系,进而提升员工的归属感和目标感。制定符合企业实际状况的绩效管理方针和政策也是重要环节,企业要依据自身的行业特点、发展阶段及市场环境,制订切实可行的绩效管理方针,这些方针要清楚绩效管理的目的、原则和流程,给绩效管理开展提供指导和依据,同时,政策制订应具备灵活性,可按照企业内外部环境的变化做相应调整,这样

能保证绩效管理一直有效,通过确定绩效管理的目标和战略方向,企业可保证绩效管理活动与战略目的的高度契合,进而推动企业整体绩效的改善。这种契合有益于改进员工的工作效率和满意程度,也有利于增进企业内部的协调与合作,加强组织的整体竞争力。

4.2 优化绩效计划制定流程

优化绩效计划制定流程是保证企业绩效管理有效的重要部分,要创建一个科学合理的绩效指标体系,该体系全方位表现企业的战略目标、各个部门与各个岗位的具体职责,科学合理的绩效指标体系可明确员工的工作目的,还能为绩效评定提供客观、公正的依据,把企业战略目标分解成具体、可行的绩效指标后,员工能清楚知晓自己的工作方向和预期成果,进而提升工作效率和目标实现率。保证绩效目标具备可衡量性、可实现性及挑战性也是优化绩效计划制定流程的关键部分,可衡量性指绩效目标要有明确的量化标准,方便评判和追踪,可实现性表示目标应处在员工实际能力范围之内,不能因目标过高而引发员工的挫败感,挑战性则促使员工突破自身,争取更好的成绩。通过平衡这三者,企业可调动员工的积极性与创造力,保证绩效目标的合理性与可行性^[3]。在制订绩效计划时,企业还要兼顾员工的个人发展需求与职业规划,把绩效目标与员工的成长路径融合,这样既能改善员工的工作满意程度与忠诚度,又能推动员工的长远发展,实现企业和员工的共同提高。因此,通过优化绩效计划制订流程,企业能形成一个科学、合理、高效的绩效管理体系,为企业不断发展提供强有力的支撑。

4.3 加强绩效监控与沟通机制建设

构建高效的企业绩效管理体系,核心是创建完备、系统的绩效监控与反馈体系,该体系既能对员工工作进程实施动态追踪,又能促使管理层与一线员工展开有效交流,进而及时发现并处理潜藏的问题,从而改善整个组织的运作效率。依靠实时绩效监控,企业可以全方位把握员工的工作状况及有关数据,找出也许潜藏的隐形危险或偏差,这既有益于管理层迅速采取对应手段予以修正,又给企业提供了职业发展的引导方向,促使员工不断改善自己的工作成果和质量,凭借大数据分析技术,实时监控还可以深入探究绩效管理系统中的薄弱之处,给日后优化提供科学依据和决策支撑。创建高效、系统的绩效沟通机制是完善绩效监督与交流的关键部分,恰当的沟通形式可以促使上下级之间的信息顺利流通,保证绩效目标具有清晰性、一致性,通过定时举办绩效会议、双向交流以及非正式互动等手段,管理层能得到员工的工作进展状况、面临阻碍及个性化的特殊需求,并提供精确的帮助和支持,给出专业意见和指导,员工也能借此途径反映自己的实际困难,给出改进提议,积极加入绩效管理进程中,从而加深他们对绩效目标的认同感及责任感。所以,优化绩效监控和交流机制,可以加强绩效管理的透明度和公信力,还能明显改善员工的参加意愿和满意程

度,进而推动整个组织效能不断改进和发展。

4.4 完善绩效考核方法与工具

完善绩效考核方法与工具是提升绩效管理科学性和有效性的关键部分。绩效考核方法与工具的选择直接影响绩效评估的准确度与公平度,从而影响员工的工作积极性及企业的整体绩效,企业要按照自身行业特点、组织架构和发展阶段挑选合适的绩效考核方法,关键绩效指标法(KPI)、平衡计分卡(BSC)等都是可选方法,这些方法可把企业的战略目标分解成具体、量化的绩效指标,从而让员工知晓自己的工作方向,改进工作效率^[4]。采用先进的绩效考核工具和技术也是提升考核效率与准确度的关键途径,传统绩效考核常常依靠人工操作,存在主观性强、效率低下的问题,通过引进信息化系统和数据分析工具,企业可实现绩效考核的自动化和智能化,减少人为误差,改善考核结果的客观度和公正度,如借助大数据分析技术,企业可对员工的绩效数据展开深入挖掘,找出隐藏的问题及改进空间,从而为绩效管理提供科学的依据。完善绩效考核方法和工具还要重视考核过程的透明性及反馈机制的创建,透明的考核过程可让员工明白考核的标准和流程,进而提升他们对考核结果的接受度,有效的反馈机制则能使员工及时知晓自己的绩效状况,明晰改进方向,加强自身能力和工作绩效。因此,通过完善绩效考核的方法和工具,企业能构建科学、公正、高效的绩效管理体系,促使员工和企业共同进步。

4.5 强化绩效反馈与改进机制

优化企业绩效管理体系时,强化绩效反馈与改进机制是保障绩效管理有效性和持续改进的重要环节。绩效反馈与改进机制能够使员工了解自己的工作表现,给员工提供明确的方向和具体的改进意见,以此提高整体绩效水平,及时把绩效考核结果反馈给员工,企业可肯定员工的成绩,增强员工的工作积极性和自信心,也可指出员工的不足,让员工认识自己需要改进的地方。有效的绩效反馈应是具体性、及时性和建设性的,具体性要求反馈内容具体,能针对员工的具体行为和结果给出评价,及时性要求反馈应在绩效考核结果

出来后及时进行,这样员工才能及时调整和改进,建设性要求反馈不仅要指出问题,还要给出可行的改进建议,帮助员工明确改进的方向,通过这样的具体反馈,员工可清楚了解自己的优势和不足之处,有针对性地改进^[5]。制定针对性的绩效改进计划是加强绩效反馈与改进机制的关键部分,绩效改进计划应按照员工绩效考核结果和自身发展需求设定明确、可实现的改进目标,提供必要资源支持,通过定期跟进和评判,企业可保证改进计划获得执行,依循实际情况做相应调整和改善。因此,通过强化绩效反馈与改进机制,企业既能优化员工个人绩效,又能促使组织整体绩效不断改进,实现企业和员工共同发展。

5 结语

总之,企业绩效管理体系优化和完善是一个整体性的项目,要明确战略指导确定管理的方向,优化计划流程保证目标的正确性,增大监控力度改善沟通方式及时发现问题,优化考核标准实现对人考核的准确性,加大反馈修正力度推动公司持续性成长,从而建立一套适合企业发展的绩效管理体系。在该绩效体系中,可有效打通企业的战略落地渠道,激发员工的潜能,并提升整个企业的综合能力,使企业能够和员工形成一种互利共生的关系,从而在复杂的市场中完成自身长远规划,维持企业竞争力。

参考文献

- [1] 邱灵煌.企业绩效管理体系的构建与优化策略[J].四川劳动保障,2025,(09):97.
- [2] 王庆.企业绩效考核管理体系的构建路径[J].人力资源,2025,(06):118-119.
- [3] 曹琦.企业构建绩效管理体系的优化策略探讨[J].企业改革与管理,2025,(03):82-84.
- [4] 张磊.企业绩效管理体系对经济危机应对能力的影响[J].中国商界,2025,(03):118-119.
- [5] 周方舟.国有企业绩效管理体系优化与重构研究[J].企业改革与管理,2025,(02):11-13.