

Analysis on the Path of Enterprise Performance Management in the New Situation

Xiaochen Xu

Beijing Branch, Jianglian International Engineering Co., Ltd., Beijing, 100000, China

Abstract

With the continuous development of social economy, and the increasing pressure of market competition, performance management can greatly affect the core competitiveness and other management capabilities. Continuously improve the level of performance management, in order to improve the overall management level of the enterprise, to a certain extent, strengthen the cooperation between various departments in the enterprise, formulate a reasonable and effective performance management system, but also improve the work enthusiasm of employees, help enterprises get better development. At present, there are still many problems in the performance management system of enterprise management in China, which affects the development of enterprises. The paper analyzes the existing problems and several relationships that should be paid attention to, and proposes some countermeasures to promote the healthy and effective development of enterprises.

Keywords

new situation; performance management; path analysis

新形势下企业绩效管理路径分析

徐晓晨

江联国际工程有限公司北京分公司, 中国·北京 100000

摘要

随着社会经济的不断发展, 市场竞争压力不断的增大, 绩效管理能很大程度影响企业的核心竞争力和其他的管理能力。不断地提升绩效管理的水平, 以此来提高企业整体的管理水平, 一定程度上加强企业中各个部门之间的合作, 制定合理、有效的绩效管理制度还能提高员工的工作积极性, 帮助企业获得更好的发展。就目前而言, 中国企业管理方面的绩效管理制度还存在很多的问题, 影响着企业的发展。论文针对企业绩效管理目前存在的问题和应该注意的几个关系进行分析, 并提出一些应对措施, 以此来促进企业健康有效的发展。

关键词

新形势; 绩效管理; 路径分析

1 引言

就目前而言, 各个行业之间的竞争越来越激烈。怎样在竞争激烈的环境中将企业的管理水平和整体的运营效率提高, 实现企业的可持续发展是企业管理者非常关心的问题。当下, 企业原有的人事管理模式已经不能满足新形势下企业的发展了, 需要结合企业发展的实际情况来制定新的管理制度和管

【作者简介】徐晓晨(1987-), 女, 中国辽宁大连人, 本科学历, 现任职江联国际工程有限公司副总经理, 现为对外经济贸易大学国际商学院在职人员高级课程研修班学员, 从事企业管理研究。

理模式, 而绩效管理就是一个能够起到良好作用的管理模式。

2 企业绩效管理的现状

企业绩效管理现状如图1所示。



图1 绩效管理现状示意图

2.1 对绩效管理的认识有误区

绩效管理是一个非常系统的管理过程, 其主要是结合企业的实际情况, 来设定一个绩效目标, 将资源合理有效的进

行配置,对于绩效管理来说注重的是企业各个方面的平衡关系^[1]。目前,很多企业都设置了年终考核,但是年终考核注重的是人力资源管理中的绩效考核。想要体现绩效管理的价值不仅只依靠年终的考核,更重要的是从企业的战略目标出发,将企业文化和管理理念有效地融合进来。

在企业经营过程中,不仅要实现相应的发展目标,还要尽可能地培养员工的专业技能,以提高绩效。在竞争激烈的市场中,虽然很多企业认识到了其重要性,但是对绩效管理的认识还是不够全面,将绩效管理和绩效考核两者混为一谈。

2.2 绩效反馈不及时、不合理

将得到的信息进行及时有效的反馈是解决问题的关键,是保证管理活动能顺利开展的前提。许多企业在管理过程中,没有重视上下级之间的沟通,导致很多企业的管理人员和员工之间缺乏沟通,很多员工对绩效考核中不合理的地方也只能被迫接受,进而导致这一类员工对企业的管理制度产生抵触情绪,从而导致考核结果缺乏公信力,还存在一部分企业,认为考核结果应该遵循公开原则,将考核的结果直接公布出来,虽然能在一定程度上起到激励员工的作用,但同时考核结果不良的员工来说,会损害他们的自尊,这样的方式不仅解决不了相关问题,可能还会让事情变得更糟。

2.3 绩效考核结果使用不充分

绩效管理主要是结合评价指标和考核结果应用到实际的员工管理中,以此来提升员工的工作能力,绩效管理不仅是要发现员工存在的问题,更注重的是解决发现的问题,在解决问题过程中挖掘员工的工作潜能,提高工作效率。就目前而言,企业相关的评价体系不完善,不能将员工的潜能全部挖掘出来。

3 建立企业绩效管理体系应处理好的几个关系

3.1 绩效管理与人力资源管理的关系

随着企业不断地发展,对人力资源管理的重视程度越来越高,在这种背景下绩效管理也逐渐发展成了人力资源管理中非常重要的内容。绩效管理和人力资源管理在人才招聘、培训等几个工作环节有着相似的内容。基于此,很多企业将绩效管理当成人事部的一项工作,而这里所产生的矛盾就是人事部门将绩效评价和绩效管理两者混为一谈。

绩效管理是一个综合性较强的管理过程,经过后期不断的完善,人力资源将成为绩效管理中的一部分,其主体不再

是人力资源部门,而是参与绩效管理的各个员工,参与绩效管理的员工不仅包括了被考核者,还包括了管理层的人员^[2]。

在绩效管理这一过程中,人力资源管理部门是绩效考核管理的执行者,被考核的员工是绩效考核的主体,其他部门和未参与考核的员工是参与者。

3.2 绩效管理与考核方法的关系

在绩效管理中考核方法非常多,应该根据实际情况来进行考核办法的选择。例如,对于容易量化的岗位主要是采取量表法;难以量化的岗位则是书面评估报告方法。企业在制定和选择绩效考核方法时,管理者应该和被考核者两者之间进行有效的沟通,来制定考核内容和考核目标,发挥每一个被考核者的主观能动性。企业在众多的绩效考核办法中进行选择时,要让员工积极地参与到绩效考核当中来,并且积极参与到绩效沟通中来。将绩效管理和考核方法两者的关系处理好,能让后期管理工作开展起来更加的顺利。

3.3 绩效管理与考核结果运用的关系

绩效管理主要是根据最终得出的考核数据结果,根据不同的问题采取合适的方法来将问题进行有效的解决^[3]。根据相关调查显示,很多企业中的员工对绩效考核都是不满意的态度,认为过于形式化,既不能帮助员工解决问题,也不能通过绩效考核起到激励作用。因此,对于绩效管理来说,仅仅靠建立评估体系和完善管理过程不能发挥出绩效管理的作用,其重点是怎样将评估结果运用到实际的管理过程中。将考核结果充分地利用起来,可以有效地激发员工的工作积极性,提高员工的工作效率。

3.4 绩效管理与管理制度化的关系

绩效管理主要强调的是相关管理者根据相应的管理制度对员工实施管理的一个综合的管理过程,管理人员的专业素质和管理水平能直接决定管理制度的价值。管理制度化主要是指根据相应的指标,将大部分的工作过程和工作任务进行量化,最大程度地保证管理人员在实施考核过程中能保持客观公正的态度,最大程度地保证绩效考核的公平公正。将绩效管理的主观能动性和管理制度化的客观性有效地结合在一起,将主观和客观两者相协调,才能根据员工的实际情况和企业的发展来制定相应的激励制度,能加强管理者、被管理者和管理制度三者之间的配合,有利于后期更好地开展管理

工作和解决相应的问题。

4 中国企业绩效管理体系完善的具体对策

中国企业绩效管理路径如图2所示。



图2 完善绩效管理路径示意图

4.1 加大宣传力度、对企业管理人员和员工进行培训

任何一项管理工作都需要管理者和被管理者共同参与进来，在管理制度制定时，一定要针对管理制度进行大量的宣传，先让员工对管理制度有大概的认知，在制定过程中还要加强与员工之间的沟通，让员工认同管理制度和制定的目标，在后续工作开展中才能积极地参与进来。绩效管理是人力资源中较为系统的一个管理过程，要想将绩效管理作用发挥出来，就必须要求绩效管理相关的工作人员有一定的专业素养，能熟悉地掌握理论知识^[4]。在这种情况下，对相关工作人员进行专业的培训和考核非常重要，能让相关工作人员对绩效管理有深度的认识和理解。

在对管理人员进行培训时，还要加大对员工的宣传力度，让员工更好地接受绩效管理工作，并在管理过程中积极地参与工作，接受相应的评估体系，能充分提高员工的工作效率，最大限度地保证绩效管理工作顺利地展开。

4.2 优化绩效管理系统、建立畅通的沟通渠道

评估系统前期的设计和后期的实际操作等其他相关的因素，是决定企业开展绩效管理活动是否成功的关键。在实际的管理过程中，很多企业的绩效管理还存在制度不健全、内容不完整和标准不统一等问题。针对这些问题，企业需要将绩效管理系统进行不断的完善和优化，并在中间建立相关的沟通渠道，保证管理者和被管理者之间能有有效的沟通。如此一来，才能真正实现员工和企业共同发展。

在设计绩效考核相关体系时，一定要最大限度的将员工的工作能力和工作态度等体现出来，在考核过程中要做到客观和公平公正，才能挖掘出员工的相关潜能，将绩效管理系统不断的优化，不仅可以减少相关的管理成本，还能提高管理效率和员工的工作效率，促进企业和员工共同发展。

4.3 妥善处理评估结果，深入理论学习和实践交流

找到出现问题的原因是解决问题的关键所在，在绩效评估中，运用相关技术对企业各个管理部门之间进行全面的评估和总结，才能从中发现员工的长处和工作中的不足之处，在后期工作中才能扬长避短，帮助员工进步。将评估体系的结果进行及时的反馈，才能根据反馈结果与员工之间进行有效的交流，才能针对绩效评估的理论知识开展学习活动，帮助员工更好地理解。

学习绩效评估的理论知识可以不仅仅局限于企业内部的各个部门，还可以加强中国国内不同类型企业之间的交流和学习^[5]。通过评估结果及时地反馈和后期学习理论知识，既能满足企业和员工共同发展的需求，也能根据员工的实际情况和工作的特征来制定合适的绩效考核，保证每一次考核结果都能让员工从中间认识到自己的不足和优势，帮助员工更好的发展。

5 结语

综上所述，在新形势下，绩效管理能提升企业的综合竞争力，提高员工的工作效率，进而推动企业的发展。企业想要在竞争日益激烈的环境下实现可持续发展，就必须对绩效管理有一定的认识，将目前存在的问题进行有效的解决，才能发挥出绩效管理最佳的效果，在企业经营过程中，就绩效管理要对员工加大宣传力度，不断完善绩效管理体系，在管理过程中将员工的潜能挖掘出来，提高工作效率。

参考文献

- [1] 陈洪珍. 企业绩效管理体系问题及对策分析[J]. 财经界, 2020(26):30-32.
- [2] 王庆伟. 企业绩效管理存在的问题及对策分析[J]. 中阿科技论坛(中英阿文), 2019(3):74-76+193-196.
- [3] 徐笑然, 张星, 王欣然. 中国企业绩效管理分析[J]. 纳税, 2019(13):271.
- [4] 陈红. 企业绩效管理存在的问题及对策分析[J]. 科技经济市场, 2019(2):78-79.
- [5] 张瑾. 现代企业绩效管理现状与对策分析[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2016(1):15.