

企业管理中绩效管理的重要性研究

吕晓柱

唐山曹妃甸联城科技股份有限公司 河北 唐山 063200

[摘要]随着科学技术的发展,企业逐渐认识到绩效管理的重要性,这对企业来说非常重要。绩效管理可以实现公司的战略目标,改善人力资源管理,实现资源的优化配置,挖掘员工潜力,完善公司的激励体系和选拔晋升机制。本文首先分析了结果管理在企业管理中的内在意义,以及大多数企业在结果管理中的不足和不足,进而分析了结果管理的意义。

[关键词]企业管理;绩效管理;重要性

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6288.2020.02.1971

自我国入世以来,世界经济一体化的脚步就在不断的加快,许多国外企业也进入了我国国内市场,这无疑给我国企业带来了更大的竞争压力。在如此激烈的竞争市场当中,企业想要生存、发展,就必须不断的提升自身的竞争力。这里,企业的绩效管理就起到了一个至关重要的作用,它关系到企业的管理以及企业种种制度的建立。因此,绩效管理在企业管理中的重要性不言而喻,但是就目前的实际情况而言,大部分企业还未对绩效管理极其重要性上有深入而正确的认识,因而绩效管理工作还有诸多问题有待解决和提高。但作为企业本身,首先应当从各个方面深刻的认识到绩效工作的重要性,这样才能够将绩效管理工作更好的开展下去,也才能够给企业决策以及战略的实施给予强有力的依据。

一、企业管理中绩效管理的内在涵义

在企业管理中,绩效管理的指导方向是为了达到组织、个人以及两者结合的目标。首先,对于指导方向为达到组织目标的绩效管理,组织方面的绩效是对生产进行中的次序安排和布置,生产是否有效,产生是否符合市场的要求,产生在反应方面的灵活程度和敏捷程度等各个方面进行调节,从而达到企业经营活动所希望取得的成果。制定和执行计划、改变和进步、调配和整顿以适应新的情况,都是从企业的角度来考察绩效管理,在这些过程中,企业员工并不是考察的主要对象。其次,对于指导方向为达到个人目标的绩效管理,是在企业员工的角度对个人的成绩和效果进行管理,员工是管理的中心。对于个人的成绩和效果进行考察的方法主要是从结果和行为两个方面入手。对个人的结果进行考察,就是考察个人在一定的时间里所做的具体工作的结果。对个人的行为进行考察,就不说对最终得到的结果进行考察,而是对行动进行考察。不管是哪种方法,在成绩和效果的管理工作中,都具有各自的缺陷。因此,在实行成绩和效果管理时,最好把结果和行为的考察结合在一起,将成绩和效果的考察条件既涵盖评价的结果,又涵盖评价的行为。企业给员工确定目标,并根据目标进行考核和评价,并给与相应的反馈结果,对目标不停地改进,从而使得员工不断地进步。最后,结合组织目标和个人目标的成绩效果管理紧密连接了员工和企业之间的关系,达成企业的目标需要依靠员工的目标

是否能够达成,员工需要通过成绩和效果的考核和评价不断提高自己的工作能力和工作表现,从而为企业的进步提供基础,企业才会变得更加壮大,同时员工也会工作得更好。

二、对企业绩效管理的理解

2.1什么是绩效

就绩效而言,许多的专家学者也提出了自己的理解和观点,但总体而言可以归纳为以下三种观点:第一,绩效即结果,也就是指已经完成的事情;第二,绩效即行为,也就是指进行或者完成某件事情的行为或者过程;第三,认为绩效不仅仅是一个结果或者是一个过程,而是一种反映员工绩效与潜能间的关系,该观点认为员工的发展以及素质十分重要。从上述的三个对于绩效不同的理解观点可以看出,绩效是一个在不同时期、不同发展阶段以及对不同的对象来说有着不同的含义。从整个实践过程中,我们也可以看出绩效的认识也是在不断的变化和发展的,它是一个由单纯的数量关系到质量而后又到顾客需求的发展过程,同时也是一个从强调即期绩效到未来绩效的发展过程。因此,对于绩效的理解,不应当是单纯的静态眼光,而应当用发展的眼光去观察。

2.2什么是绩效管理

企业的人力资源的存在是为了最大程度的发现并且调动起企业员工的潜力和积极性,让企业员工发挥自己的特长,更好的为企业服务,同时使他们自身的绩效得以提升。针对绩效管理,西方国家也进行了许多的研究,尤其是在20世纪的八十年代末期至20世纪的九十年代是研究的高峰时期,一直以来对于绩效管理就有着诸多不同的观点,但总体看来可以总结为以下三类:第一,认为绩效管理是管理组织绩效的系统,也就是指组织绩效,该观点强调通过对组织结构、业务流程以及生产工艺等方面进行调整来实施组织的战略目标,员工并不在考虑对象范围内;第二,认为绩效管理是管理员工绩效的系统,也就是员工的绩效,这是一种以员工为核心的绩效管理观点;第三,认为绩效管理是一个管理组织和员工绩效的系统,也就是以挖掘员工的潜力为中心,旨在提高员工绩效,并且将员工个人的目标与企业的战略联系在一起,达到提高组织绩效的目的。

三、企业管理中绩效管理存在的问题

3.1 个人绩效目标与企业战略目标不匹配

首先，企业在发展过程中以实现指数级营收为战略目标，而绩效管理在发展过程中没有根据企业战略目标调整绩效目标，在一定程度上造成了二者的脱节。例如，互联网时代的到来，为各行各业都提供了新的发展契机，很多企业借助互联网的“东风”突破了原有的发展瓶颈，进入了新的发展阶段，而这就意味着盈利的增加。但是企业绩效管理在调整绩效目标方面存在一定的滞后性，依然以传统时代的绩效目标以及绩效考核标准为主，这就难以充分发挥绩效管理对于促进企业发展的重要作用。其次，部分企业在制定绩效考核目标时，不注重从整体上解读企业的战略目标。企业的战略目标对企业发展方向具有基本的指导作用，但是有很多企业在制定内部绩效考核目标时，忽视了战略目标的重要作用，仅是根据各部门的工作进度制定相应的绩效考核目标，这就造成了个人绩效目标与企业战略目标不匹配的问题。

3.2 绩效考核指标缺乏科学性

首先，绩效指标设计过程不尽合理。现阶段，很多企业在制定绩效指标时，不注重强化各部门之间的合作，仅是由人力资源部门负责统一的指标制定，而人力资源工作人员难以掌握不同部门在具体运营过程中的不同特点，这就使得绩效指标与各部门运营实际间存在较大的差异，在针对A企业的问卷调查中，有90%的员工认为企业的绩效指标不合理。除此之外，不同部门在总结绩效考核结果时，使用同样的表单处理，这就容易造成绩效考核结果的单一性，不利于企业管理层及时发现员工在工作过程中存在的具体问题。其次，绩效奖励在薪资体系中占比不科学。有很多企业为了实现“公平”，对不同的职能部门设置了相同的绩效奖励占比。

3.3 绩效考核的参与主体单一

首先，在绩效考核的过程中，通常为各部门负责人充当考评主体，忽略了基层员工的自我认知。现阶段，大多数企业在进行绩效考核时，都是由部门经理负责对员工的工作进行考核，在这个过程中，部门经理通常是根据员工日常的工作表现以及工作成果等进行打分，这从表面上看是一种客观公正的考核方式，但实际上任何人都会受到自身主观情绪以及认知的影响，部门经理在进行考核的过程中，缺乏相应的监督者，就难以保证考核过程以及结果的客观性以及有效性。其次，人力资源部门是绩效考核中具体细化工作以及统计工作的主体，弱化了基层员工的参与。在绩效考核过程中，虽然会有各部门负责人的参与，但是这种参与只是一种形式上的沟通，难以发挥切实的作用，这就意味着人力资源部门在绩效考核中具有极大的自主权。同时，人力资源部门在绩效考核中不注重强化基层员工的参与性，没有尊重基层员工应当具有的权利。

四、企业管理中绩效管理的重要性

4.1 企业管理中绩效管理能够实现企业的战略目标

在企业的管理中，绩效方面的管理工作具有重要性，它能够实现企业的战略目标。成绩和效果的管理是企业进步的核心，它能够提高企业获得利益的嗯呢管理，加强企业的整体实力。企业在进行成绩效果管理的过程中，需要把员工的工作行为和企业的战略目标结合起来，联系企业的具体特点，通过增强员工的成绩和效果来增强企业的成绩和效果，最终达到企业在战略上的最终目标。在企业制定相应的战略计划和目标之后，如果想要将这个计划成功完成，并且成功达到目标，就需要促进绩效方面管理在企业管理中的运用，运用绩效方面的管理来把人力资源方面管理的方法和手段组合起来形成有效率的整体，挖掘企业的潜能和价值，需要有效开展绩效方面的管理工作，利用成绩效果管理来实现企业的战略是不可能缺少的，它能够引领企业达到战略的目标。

4.2 企业管理中绩效管理能够增强人力资源方面管理实力和资源最优分配

在企业的管理中，绩效方面的管理工作能够增强人力资源方面的管理实力。绩效管理属于人力资源方面管理的重要组成部分，不但可以为企业在管理方面的策略决定提供成绩效果方面的管理信息，更能够给企业在对薪酬工资和个人成绩效果进行策略决定的时候提供相关的重要信息，企业在制定人力资源方面的计划之时也是基于绩效管理信息。成绩效果的管理工作利用成绩和效果的计划来帮助企业把战略方面的整体目标分成小目标，并且制定达成目标的具体方法。在绩效方面的管理工作的开展过程中，对其进行调节和控制，保证企业对人力方面的资源进行最优状态的分配和安置，从而达到制定的最终目标，尤其是利用成绩效果的考核帮助企业对人力资源方面的计划进行改进和提升。

结语

虽然现阶段管理绩效存在一些问题，如个人绩效目标与公司战略目标不匹配、绩效考核指标缺乏科学能力、绩效考核的个体参与等，但在一定程度上影响了绩效管理职能的履行，但这些问题无法解决。从长远来看，我们可以通过促进个人绩效目标与公司战略目标的协调，加强绩效考核指标的科学性，促进绩效评估参与者的多元化，丰富绩效评估结果的应用方法。

参考文献

[1]高董瑞钰.企业管理中绩效管理的重要性研究[J].中小企业管理与科技,2019(1):4-6.
[2]张小容.浅析绩效管理在企业运营中的重要性[J].时代汽车,2019(16):12-13.
[3]刘丹.企业管理中绩效管理的重要性分析[J].商场现代化,2015(18):105-106.