

基于精益思想的员工绩效管理研究

周焯

重庆燃气集团股份有限公司供气分公司 重庆 400050

[摘要]文章对精益思想背景之下,如何将员工绩效管理模式进行精益化的优化,提供详细的分析,并且对其主个体的定位以及企业如何将实际的员工绩效管理要点予以落实进行分析。从诸多角度希望能够使企业对员工的绩效管理工作进行有效的完善。

[关键词]精益思想; 员工绩效; 绩效管理

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2021.09.2018

引言

员工在企业中属于极为重要的发展因素,企业的高绩效需要进一步的通过使用工的绩效进行提升来予以获取与实现,在当前企业发展过程中,其竞争不断的加剧,如何通过更加高质量的员工绩效管理工作,使员工的绩效水平对提升,从而使企业的整体绩效水平得以优化,是企业经营者在发展过程当中关注的重点内容,精益思想在实际发展过程中属于较为先进的优势管理理念,并且能够在诸多领域中应用,能够构筑基于精益思想的员工管理绩效模式,充分的对传统员工绩效管理过程当中存在的各类问题予以解决,能够使其员工个人与企业的绩效获得双赢。

1 对精益思想之下的实质以及原则进行分析

精益思想主要是指投入相对较少,所消耗的资源量较少,花费的时间量较少,并且拥有较高的质量,主要是指能够带来更多的经济效益,使企业充分实践及升级目标经济思想在构建过程中可以进一步的通过对现状进行进一步的改进,实现更为理想且优质的状态予以实现,其实际的基本目标在构建过程当中是消除浪费,对价值的创造精益思想,在构建过程当中,其关键的出发点在于价值,将所有业务过程所存在的资源消耗,却并不能够增值的活动视为浪费。倡导的方法在于消除生产过程当中所存在的各类无价值的步骤,并且优化各类连续流动方式,创造整体价值的实际活动经济思想。在实际构建过程中,会以技术为基础。技术在构建过程当中属于基础的内容,而人在实际构建过程当中会起到决定性的因素,整体经济思想在构建过程中,更加强调人对于实际管理的作用发挥人的主动性,通过员工所具有的个人目标,并且实现相应的企业发展目标。思想在研究过程中,相应学者提出了五大基本原则,由此也使得经济思想在发展过程当中获得了一定程度的优化方向。其一,精益思想在实际构建过程中需要充分的定义价值。价值只能够由客户的需求确定,防止提供错误的商品或出现服务浪费。其二,需要识别相应的价值流,将并不增值的业务以及环节,以及相应的流程予以去除,重新组织企业的实际生产经营活动。其三,需要充分的使已经得到保留的创造价值的各类步骤,能够得到进一步的流动,任何价值如果存在停滞,则将处于浪费的

状态,需要充分的使所有员工对此点予以认知,并且进行坚决的斗争。其四,需要使客户从源头拉动相应的价值流,企业的实际生产活动需要将客户的实际要求作为依据。其五,需要充分的进行不断的改善,争取做到尽善尽美。

2 对精益思想在员工绩效管理中的实际应用共享进行分析

在实际的研究过程中可以发现,绩效管理及实际的生产过程具备一定程度的相似性,将经营思想引入到实际的员工绩效管理,能够构建出以精益思想为基础的员工绩效管理模型,在模型的外环是整体员工绩效管理所具有的重要流程,内环是整体员工绩效管理过程中的原则以及相应的目的。消除浪费,并且创造价值是员工绩效管理工作中所具备的重要追求。

2.1对员工绩效管理的价值予以确定

经济思想在实际构建过程中,其关键出发点在于价值,由此更加正确地对员工绩效管理的价值予以确定,是精益思想及员工绩效进行管理所具有的重要步骤,从企业的角度进行分析,员工绩效管理所具有的主要目的在于使员工的个人绩效目标以及企业的实际目标能够达成一致,并且充分的使员工个人绩效得到充分的提高,由此使企业在发展过程当中相应的绩效目标得以实现,由此也是企业员工及绩效管理工作的开展过程当中极为重要的价值。在员工角度进行分析,员工的绩效管理其所具备的主要目的在于使员工职业能够予以完善,并且促使其发展,从而使其充分的对自我价值予以实现。企业与员工在发展过程当中属于命运的共同体,二者在发展当中会形成相辅相成的特征,需要正确地确定员工绩效在管理过程中所具有的价值,充分的对企业的目标予以了解,在此基础上对企业的实际目标开展有效的分层,最终落实整体员工个人绩效的综合管理目标。

2.2对员工绩效管理的价值流进行识别

员工绩效管理在构建过程中,其价值流主要是指从企业的绩效目标分解以及企业的目标实现。在具体开展过程中,能够有助于使员工绩效水平得以提升,并且使企业绩效目标得以实现的各类工作及方法,以及相应的流程与环节。在充分的明确企业的实际绩效目标以及员工在发展过程当中所存在

的个人绩效目标后，一方面而言，需要通过更为科学的工作进行有效的分析，对员工为了达成绩效目标所需要完成的各类内容进行探究，进一步采取相应的工作方法需要进行分析，并且对应当具备或者需要改善的各类条件进行分析。就另一方面而言，对于员工的绩效管理需要充分的应用相应的管理方式工具，以及绩效评测标准等诸多内容进行深入性的探析。通过上述方面的努力，尽可能的对多余的不适合的各类内容及活动予以摒弃，将有助于提升员工绩效综合水平，并且使企业绩效目标得以实现的各类内容以及活动进行综合性的整合，形成员工绩效的实际管理价值流程，以书面的模式构建更加合理的语言、合理的员工绩效管理相关计划，使员工在绩效管理过程当中能够获得有效的依据。

2.3使价值流进一步的流动

精益思想在构建过程中要求创造价值的各类活动，需要得到有效的流动，既需要避免由于停止浪费问题，又可以有助于对价值流中所存在的不增值的环节予以发现，对流动的障碍进行有效的摒弃，由此对实际的价值流开展优化与完善，是价值的实现效率得以提升。员工绩效过程管理，在实际开展过程当中属于监督与支持的整体过程，是对实际价值流实现不间断流动的重要保障。首先，员工绩效过程的实际管理工作需要进一步的提升对价值流的关注程度，确保价值流之内的各类工作内容以及相关的活动，不会偏离企业在发展中的实际目标。其次，员工是实现并且提升整体绩效所具有的重要主体，在开展绩效管理时，需要进一步的强化对员工所具有的支持力度，主要包含对员工有效完成工作的鼓励，并且使员工积极进行有效的创新，消除各类价值流在流动过程当中所存在的各类障碍。最后，需要进一步的对实际的价值流开展相应的再思考与设计，使整体价值流在构建过程当中能够以最优化的方式进行有效的流动。

2.4使企业绩效目标能够充分地拉动价值流

企业绩效目标在实际构建过程中是员工绩效管理的实际依据，也是其最终所具有的需求，若想使企业的绩效目标对实际的员工绩效活动开展不断的拉动，需要进一步地对员工的绩效管理相关结果，及企业绩效目标变动过程当中所产生的差距修正，甚至重新对员工的绩效管理计划进行制定，指导新的员工绩效综合管理活动。员工绩效管理的实际价值主要在于绩效管理的综合结果以及企业其绩效目标的进一步完善修正。在此过程当中，使其得到有效的完善与创新。

2.5进一步强调员工参与使得实际管理工作尽善尽美

强调员工参与是整体经济思想在管理过程当中极为重要的生产管理模式，需要贯穿于员工绩效管理的实际工作中。传统绩效管理工作的开展过程当中无法进行有效的展开，其主要的原因在于员工所具有的参与程度有待于提升，由此

导致员工对于实际绩效管理无法予以充分的理解，甚至会产生一定程度的排斥心理，存在敌视情绪，或者存在相应的基础行动。同时，无法充分的对尽善尽美予以追求，对于员工实际的鼓励性有待于提升。而员工的积极性在此背景之下同样相对较低，在经济思想的员工绩效管理工作的开展过程当中，首先需要对传统的管理理念进行转变，以人为本，充分的对广大员工的主体地位予以尊重。与员工形成更加及时且有效的沟通，进一步使员工在管理过程当中所存在的参与程度，寻求员工对员工绩效管理的实际支持。在此背景之下，鼓励并且支持员工对其实际主观能动性予以发挥，由此构建群策群力的优质局面，共同使员工绩效管理工作得到改善，进一步做到追求尽善尽美。

3对员工绩效管理在落实过程当中要点进行分析

在实际精益化管理员工绩效的过程中，需要进一步的在企业内部普及更普及各类精益管理的相应知识，需要将精益技能知识以及理论知识进行普及，使员工的经济思想意识大幅度的提升，由此使推行过程当中所遇到的阻碍可以减少，使得广大员工及各级领导能够对精益管理模式予以支持。另一方面，在实际的绩效管理时，需要进一步指导员工如何对精益绩效的管理目标予以实现，有助于员工树立相应的经济管理思想，使每一位员工能够充分的将精益思想贯穿于其日常工作过程中，最大程度上通过精益思想使员工的绩效管理目标得以实现。

结语

在当前的企业发展过程中，需要充分地将其精益思想落实在企业员工的绩效管理过程中。需要明确对员工绩效管理的定位，对经济思想进行有效地应用，在实际的应用过程中，需要充分的对员工绩效管理的价值进行确定，同时进一步识别在员工绩效管理过程当中所存在的价值流，使价值流得到充分的流动，使企业的发展过程中，以企业绩效目标对价值流进行拉动，同时需要使用管理工作尽善尽美，由此使得我国企业在发展过程中精益思想能够促进企业绩效管理工作的完善。

参考文献

- [1]刘婉滢.基于茶文化的医院绩效管理研究[J].福建茶叶,2018,40(11):259.
- [2]徐文迪.“方太儒道”的人本管理案例研究——基于公司治理的视角[J].中国物价,2021(11):96-98.
- [3]王忠.创新导向型知识员工绩效管理系统初探[J].管理现代化,2012(1):24-26.
- [4]史云杰.企业员工绩效管理存在的问题及改进策略[J].企业改革与管理,2021(5):86-87.