

# 浅谈绩效考核管理对提高企业工作效率的影响

张懽群

(扬州大学,江苏 扬州 225001)

**摘要:**现在全国的经济都在飞速发展,社会上企业之间的竞争也是越来越激烈。企业想要在这样的形势下获得自己的发展,就要加强企业内部员工的行为管理。在企业内部的管理上,主要是指员工绩效考核管理,加强对员工的绩效考核,可以帮助员工提高自己的工作效率,促使企业得到进一步的发展,帮助企业在现在的竞争下获得一席之地。文章就企业内部的绩效考核管理的方法以及它的作用进行分析。

**关键词:**绩效考核;工作效率;影响

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.30.039

## 1 引言

近年来,随着国家经济的发展,政府部门对于企业的经济发展有了更高的要求,企业也是改变了自己原先的经济发展模式。在这种情况下,企业想要得到长远的发展,就必须完善自己的绩效考核管理,建立一个适合自己公司发展规律的考核制度。一个好的考核制度,不仅能使员工的工作效率得到提高,也能使公司的经济收益更进一步。所以,企业对于自身的考核制度管理要进行优化,将它的作用完全体现出来。

## 2 绩效考核管理的含义

企业的绩效管理指的是管理人员与工作员工之间为了实现公司的目标进行的绩效方法的制定、评价标准以及奖励因素的过程,是一个可持续循环的流程,是管理人员通过对员工进行奖励的方法促使员工完成公司制定的目标的管理方式。它主要是想通过奖励激发员工的工作热情,让员工完善自己的职业素质,使员工的工作效率提升,进而促进公司的发展<sup>[1]</sup>。

## 3 绩效考核管理的作用

### 3.1 促进公司与员工的绩效提高

绩效管理通常是公司根据自身发展,为实现公司的具体目标,给员工们点明方向的。管理人员可以根据绩效考核的结果及时的将员工工作中出现的问题进行解决,给员工提供相应的指导与方向,员工经过考核改变自己的工作方法,提高了自己的工作效率,进一步保证了公司目标的实现。在公司正常运营的时候,使员工的工作效率发生了明显的提高,更进一步的激励周边员工的上进心,使他们努力提高自己的工作能力,在这种情况下,公司内部员工都会得到进一步的发展。从另一方面来讲,公司经过绩效考核,可以发掘出隐藏的人才,使优秀的工作人员得到更高的发展,将一些不适合公司发展的人员进行解雇,同时也可以将社会上优秀的人才吸引到公司来,使公司的绩效得到明显的提高。

### 3.2 使公司的管理与业务更加优化

公司的管理分为两种,一种是对员工的管理,另一种是对公司工作流程的管理<sup>[2]</sup>。在公司进行绩效管理的时候,所有的管理层都应该站在公司的利益上考虑,提高员工办事的效率,在这些方面进行进一步的优化整改,使公司的运营更上一层楼,同时在提高公司运营的时候,要兼顾公司的管理与业务能力的提高。公司对于自己的发展都有着自己的规划,有自己的近期

目标与长久目标,所以公司的绩效管理要与公司原先的预想相符合,结合公司设定的月度计划与设想的投资目标,商定出新的年度计划,然后将这个年度计划划分开来,分给各个不同的部门,共同努力,提升各部门的工作质量。通过公司的绩效考核管理,使原本复杂的目标变得清晰易懂,也让员工更容易完成,使得公司的业务水平得到提高。

### 3.3 促进公司与员工的持续发展

先就员工来说,员工工作的主要目的是什么,简单来看,就是薪资待遇,员工通过自己的工作得到相应的报酬。在绩效考核中,员工通过自己的工作完成领导布置的目标,然后根据自己的绩效结果获得自己的薪资,公司也可以按照绩效的标准适当的调整薪资水平,使员工的薪资更加的完善。再就公司来说,公司可以通过绩效考核管理员工的涨薪降薪、升职降职等,使公司设置的奖励机制得到完美运用,既有利于公司的持续发展,也能激励员工进行自我成长。不管是对于公司还是员工,绩效管理都可以对工作做出合理的调整与变动,使员工工作中的缺点及时的得到改正,让公司可以及时的调整自己的发展策略,能够跟上时代的发展,获得充足的进步,与时代并肩,共同成长,保证企业与员工的先进性。

## 4 绩效考核管理在企业中的现况

### 4.1 公司管理人员关注性不高

绩效管理属于整个公司的管理,需要公司的管理人员进行支持,从领导层面开始展开,进而推动到员工中进行开展。但是公司的实际情况是,一些公司的管理人员在绩效管理刚开始的时候是很关注的,展现出巨大的热情,自身也是积极参与其中,但是在开展后续需要进行考核的时候,有管理人员急于看到成果,就开始对手底下的员工进行施压,将自己从参与者变成了命令者,只负责催促手底下的大小员工,给一些部门的领导人施加压力,使得自己站在了考核的外面,使员工的积极性被打消,越来越不愿意参与这些考核活动,使原本立意很好的绩效考核失去了原本的作用,不利于员工进行自我的发展,也不利于公司后续的发展。

### 4.2 中层领导理解不到位

公司的中层领导属于一种“承上启下”的关键人物,向上对公司的绩效管理以及公司目标的完善进行负责与监督,向下对员工的绩效结果进行评定以及改进。但是现在很多公司的中层

领导认为自己的工作很简单,认为所谓的绩效考核管理就是组织管理部门的工作,自己只需要在日常对员工的考核结果进行评分。他们不明白这些简单的工作并不能为员工的绩效考核起到作用,一个简单的评分并不能影响到员工的工作效率,更不能帮助公司以后的发展。这些中层领导在基本的理解上面就存在问题,在实行时自然问题就变得更加大了,员工看到自己的领导都不重视,自己当然也不会重视了,导致公司的绩效考核处于一种“被架空”的状态。

#### 4.3 公司的实行力度偏弱

有些公司虽然实行了绩效考核管理的制度,但是在实行力上面的强化度不够,使员工在参与其中后发现他们之间的真正差距显现不出来,甚至会出现轮番当选的情况,大大打消了员工的热情,使员工没有更多的心情参与其中。公司没有很强的推行力度,员工多数都是以一种形式化的样子参与,将公司的考核制度当成了“走形式”,参与度提升不起来,使公司推行的制度处于一种“无人问津”的情况,将公司制度的真正作用没有体现出来。将绩效考核管理的真正意义被埋没,使员工不能更进一步的得到发展与进步,更有甚者会影响到公司在社会上面的发展情况,使公司不能在竞争激烈的社会中得到生存的机会。

### 5 企业实行绩效考核管理的方法

#### 5.1 坚持“以人为本”

公司在设立绩效考核时,一定先树立好“以人为本”的理念,将“人文”放到主要位置上,员工是公司发展的第一助力,把员工的发展放在第一位,不仅是管理人员,基层员工也要考虑进去<sup>①</sup>。公司做出的所有的管理方法,都只有一个目的,那就是促进员工与公司同步发展,在两者的发展中要保持相互促进的作用,不要运用单一的、非人性化的管理方法。公司通过绩效考核,提高公司本身的战斗力,将所有的员工团结起来,公司的绩效考核从来不是一个部门的事情,也不单单是管理人员的事情,是企业所有员工都同意并支持的事情,所有的公司员工都要将自己参与到绩效考核的活动里面,演绎好自己的本职工作,推动绩效考核的发展,帮助公司更好地将绩效考核管理做好。

#### 5.2 确立合适的目标

想要确定绩效考核的目标,首先要将公司的发展目标规定好,如果公司没有自己的发展目标,那就没有一个战略目标进行划分,那么绩效考核的作用就显现不出来<sup>②</sup>。公司的绩效考核要因事而异,根据合适的人员进行合适的考核,管理人员要有管理人员的考核,不能与手底下员工的考核混为一谈,使所有的人员经过考核后都有自己的改进,提高自己的工作效率,使公司的上下所有人员都参与到考核中,为公司的目标进行奋斗。绩效考核并不是任何一个部门的事情,不能只有一个部门负责,为了公司整体的绩效考核结果,提出部门要与其他部门进行积极地沟通了解,将员工的绩效与部门和公司的绩效综合起来。只有整个公司都对绩效考核上心了,公司才能利用绩效进行更好的管理。

#### 5.3 确定员工的岗位职责

员工的岗位职责是员工工作的基础,对于员工来说,岗位职责包含了自己工作的内容,目标与工作强度,员工可以通过它明白自己在公司中的定位,有着什么样的必要价值,员工会

根据自己的工作内容进行自己之后工作生涯的进一步规划<sup>③</sup>。而对公司每个岗位的管理是公司进行绩效管理的基础,管理人员要了解每一个岗位的具体情况,做出职位分析,凭借这些进行相应岗位的绩效考核与薪资管理,还有人员的升职加薪问题。公司在进行绩效考核时,要明确考核的指标,采用量化的方法进行考核,像分数累积法,在考核开始前给予员工统一的分数,在考核中员工通过自己的工作进行分数的加减,让员工在工作中有一定的压力,进而获得进取的动力。像这样的方法还有很多,需要公司的管理人员去进一步挖掘。

#### 5.4 采取合适的方法进行考核管理

公司的绩效考核覆盖面很广,包括基本的工作能力的考核,员工行为举止的考核还有改进行为的考核等,属于一个系统化的考核。拥有一个完整的考核系统,才能让公司的绩效考核顺利进行,在明确了绩效考核的整体框架后,就要制定出详细的考核流程<sup>④</sup>。首先要先确定考核的计划,明确考核的目标是什么,然后就目标的完成展开讨论,将讨论出的方法进行实际操作,最后将考核的结果收集起来,建档收纳,并对这次的考核进行反馈查验,找出其中的不足之处,在之后的考核中进行改进。在考核方法的选取上面,需要仔细考虑,将员工的想法融入进去,使用一些简单易操作的方法,像考核调查表、建档工具、记录反馈的方法、进行考核的方法以及考核结果的确立方法等,都需要仔细考量,争取让员工都可以接受。

### 6 结束语

从企业的发展来看,绩效管理是企业内部管理的一种方法,可以有效地提高员工的工作效率,进而使得公司的发展得到推动。所以,不同的企业在实行绩效管理时要选择不同的管理模式,结合自身企业的现实情况进行绩效管理的开展,防止使用不合适的管理模式使企业的发展受到阻碍,影响企业前进的脚步。企业的绩效管理要从员工身上进行考虑,使企业的发展与员工的工作进行平衡处理,使企业和社会上稳定的发展,达到收益的最优化。

#### 参考文献

- [1]张丽.手术室工作绩效考核在提高手术效率运作中的应用[J].临床医药文献电子杂志,2019,6(71):192-192.
- [2]陈倩.浅谈预算管理与绩效考核在企业财务管理中的应用[J].商讯,2020(13):29-30.
- [3]秦茗.绩效考核在企业人力资源管理的应用[J].电子技术,2020,49(03):102-103.
- [4]王芳.企业绩效考核管理现状及其完善措施探讨[J].企业改革与管理,2019,000(022):54-56.
- [5]王锴.人力资源管理中绩效考核存在的问题及对策研究[J].智富时代,2019,000(009):1-1.
- [6]石晶.浅析绩效考核在人力资源管理中的作用[J].经济技术协作信息,2020(11):13-13.

作者简介:张懋群(1963,6-),男,汉,江苏扬州人,职务/职称:文印中心主任,学历:大学本科,研究方向:教育或经营管理方向。