

# 绩效管理在企业中的应用分析

李 贤

北京中兴华会计师事务所, 北京 100000

**[摘要]** 绩效管理作为企业管理的重要组成部分, 旨在通过制定目标、评价标准、激励措施等手段, 有效提升员工的工作效率和企业的整体绩效。在全球化竞争日益激烈、企业内部管理需求日趋多元化的背景下, 绩效管理逐步演变为企业达成战略愿景、增强核心竞争力的重要手段。对企业而言, 绩效管理的运用已渗透至运营各层面, 其中所遇难题与优化路径为研究焦点, 重点探讨如何通过科学的绩效管理体系优化企业资源配置、提高员工积极性, 最终推动企业持续发展。

**[关键词]** 绩效管理; 企业管理; 目标管理; 员工激励; 绩效评估; 企业发展

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15312      中图分类号: F123.16      文献标识码: A

## Application Analysis of Performance Management in Enterprises

LI Xian

Beijing Zhongxinghua Certified Public Accountants, Beijing, 100000, China

**Abstract:** Performance management, as an important component of enterprise management, aims to effectively improve employees' work efficiency and the overall performance of the enterprise through setting goals, evaluation standards, incentive measures, and other means. In the context of increasingly fierce global competition and diversified internal management needs of enterprises, performance management has gradually evolved into an important means for enterprises to achieve strategic vision and enhance core competitiveness. For enterprises, the application of performance management has penetrated into all levels of operation, with the problems and optimization paths as the research focus. The focus is on exploring how to optimize enterprise resource allocation and improve employee motivation through a scientific performance management system, ultimately promoting sustainable development of the enterprise.

**Keywords:** performance management; enterprise management; goal management; employee motivation; performance evaluation; enterprise development

### 引言

随着市场环境的变化与竞争的加剧, 企业对于提升管理效能、优化资源配置、激发员工潜力的需求愈发强烈。绩效管理作为一种系统化的管理工具, 正逐步走进现代企业的日常运作中。它不仅帮助企业明确战略目标, 还通过对员工表现的定期评估与反馈, 促进其职业发展与工作效率。然而, 很多企业在绩效管理的实施过程中仍面临着如目标设定不明确、评估标准不科学、反馈机制不健全等问题, 这些问题制约了绩效管理的有效性。本文将通过分析绩效管理在企业中的实际应用, 探讨其面临的挑战, 并结合案例提出切实可行的改进措施, 旨在为企业优化绩效管理体系、提升整体业绩提供理论支持与实践指导。

### 1 绩效管理的概念与发展历程

在组织层面, 绩效管理涉及确立清晰的工作指标, 构建评价体系。执行绩效评定并采纳反馈及奖励策略, 其目的在于优化员工作业成效, 进而促进组织整体绩效的增强。在确保管理策略科学合理的前提下, 实现员工个体追求与企业总体战略的紧密结合, 进而充分挖掘员工潜能并显著提高团队效率。20 世纪初, 绩效管理之滥觞, 源自人力资源管理领域内“工作评估”的概念, 伴随时代演进, 其

已演变为囊括目标确立、绩效评价、激励策略以及反馈环节的全方位管理体系<sup>[1]</sup>。

20 世纪 70 年代以来, 随着目标管理理论和行为科学的发展, 绩效管理逐步融入战略管理中, 强调与企业长远目标和员工个人发展的高度契合。尤其是在 20 世纪 90 年代, 伴随着“平衡计分卡”等新型管理手段的问世, 绩效评估领域逐渐呈现出多维拓展和层级递进的态势。此阶段, 绩效管理已摒弃单一依赖财务数据的方式, 转而更加关注员工满意度、团队互动与创新能力等非财务性要素的重要性。在信息技术迅猛发展的背景下, 绩效管理领域正逐步向以数据为导向、智能化转型的路径演进。众多企业采纳大数据、人工智能等先进技术, 以革新绩效评估与管理的流程, 实现评估的精准性与效率的提升。

### 2 绩效管理在企业应用中存在的问题

#### 2.1 目标设定不合理

目标设定应当是 SMART 原则的体现, 即目标应当具备明确性、可衡量性、可实现性、相关性和时限性。然而, 在实践中, 许多企业在设定目标时往往过于笼统或不切实际。例如, 一些目标过于宏大, 缺乏具体可操作的步骤, 导致员工无法清晰地理解如何达成目标, 进而影响其工作

动力和效率。同时，过于简单的目标也未能充分调动员工的工作积极性，未能与员工的职业发展和公司战略目标紧密结合。

## 2.2 评估标准不科学

科学合理的评估标准是公正考核员工绩效的前提，它应该全面覆盖员工工作中的各项指标，并且能够反映出员工的实际贡献。诸多公司所采纳的评判准则多趋向于单一化，聚焦于少数几个便于量化的刚性数据，诸如销售额、产出等经济参数，进而忽略了对员工在团队协作、创新思维、客户互动等非刚性技能领域所作出的贡献。众多企业未充分评估员工所处的职业氛围及所需资源，岗位间之别亦未获充分关照。由于销售职位的评价准则与技术研发职位的特性有所差异，若采用不科学的评价体系与不合理的评判标准，则可能引发对部分技术员工的不公正评价。此评价结果会对他们的工作热情及团队协作精神产生消极影响，岗位实际与业务目标相融合，构建科学评估体系，以实现员工综合能力及多角度表现的公正评价<sup>[2]</sup>。

## 2.3 激励措施不充分

有效的激励措施不仅能够增强员工的工作动机，还能在一定程度上提升员工的满意度和忠诚度。诸多企业在拟定激励方案过程中，多倾向于采纳薪酬与奖金等物质奖励，却忽略了职业成长机遇及荣誉认可等非物质激励的价值。此外，激励措施的选择往往缺乏个性化，不同员工的需求和工作动力不同，统一的激励手段无法满足员工的多样化需求。因此，激励措施应更加多元化，既包括物质奖励，也应注重非物质奖励和个性化激励，以激发员工的内在动力和工作热情。

## 2.4 反馈机制不完善

绩效管理的反馈不仅是对员工工作的评价，还应该为员工提供改善与提升的方向，帮助他们识别自身的优点与不足，进而促使其职业成长。然而，诸多企业普遍存在一种现象，即所谓的反馈机制实际上流于表面化的考核，少有实质性建设和指导作用。年终总结与定期考核通常为反馈的唯一途径，缺乏实时互动与沟通，致使员工在绩效评估前难以准确把握自身表现及改进路径。所提供的反馈信息常常显得简略或片面，未提供针对性的优化策略，难以实质性地促进员工能力的增强，持续性的、及时的反馈机制。蕴含建设性特质，其中管理者与员工间的双向沟通至关重要，制定切实可行的改进计划，旨在为员工未来的职业发展提供助力，促进其在工作中持续进步。

## 3 提升企业绩效管理效果的策略与方法

### 3.1 制定科学合理的绩效目标

绩效目标是绩效管理体系的核心，是推动企业员工积极性、提升工作效率的重要工具。制定科学合理的绩效目标是确保绩效管理能够有效执行的前提。科学的绩效目标应具备“SMART”特性，即具体性、可衡量性、可达性、

相关性和时限性。通过明确这些标准，企业可以确保绩效目标不仅具有挑战性，还具备实现的可能性，进而激发员工的工作动力。目标的具体性要求企业在设定目标时能够明确员工的职责与任务，避免过于模糊和广泛地目标设定<sup>[3]</sup>。

绩效目标的设定需注重其可衡量性，即目标需借助某些量化指标进行评估，员工通过这一机制可直观洞察自身付出所得，同时管理者得以公正地审视员工工作成效。评估过程中所采纳的量化绩效标准，不仅能促进评价的公正性，而且还能保证目标达成时的公正与不偏不倚。在制定目标时，企业需充分考虑现实作业环境、可用资源以及员工实力，设定过高的目标，员工或会迷失方向，进而滋生挫败情绪。

确保业绩目标紧密贴合员工岗位责任，并与企业全局战略及行业发展息息相关。在设定扩大市场占有率的目标过程中，企业需统筹兼顾不同部门的协同，特别是销售与市场营销部门的联动配合，员工对高度相关的任务目标有深刻认识，这不仅有助于他们准确把握职责所在，而且对提高组织运作的效率和协同度大有裨益。每一家企业设定的绩效目标，均需确立清晰的时间界定，合理设定时间界限，不仅能够唤醒职工的紧迫心理，亦能高效阻止拖沓及过剩时间消耗。科学规划工作时间，员工得以专注执行不同职责，进而显著增强工作成效与品质。

### 3.2 完善绩效评估体系

完善的绩效评估体系是绩效管理工作的核心，它直接影响到员工的工作积极性和公司整体运营效率。绩效评估不仅是对员工过去工作表现的评价，更是对其未来职业发展的指导。一个科学合理的评估体系可以帮助企业更好地识别员工的优点与不足，制定有针对性的培训与激励措施，进而提升整体工作效率。绩效评估体系应当涵盖多维度的评估指标，而不仅仅局限于单一的工作成果。在常规的业绩衡量机制中，普遍倾向于采纳量化成绩的评估标准，诸如销售额、生产量等，却忽略了衡量员工心态、团队协作以及创新潜能等方面的非量化特质。企业若欲全面审视员工整体实力，需采纳一种名为360度评估的系统方法，此法涵盖多维度、全方位对员工进行考量和评价<sup>[4]</sup>。

评估标准的制定需要与企业的战略目标和文化价值观相契合。鉴于各企业核心竞争力及发展路径各异，故对其评估准则亦需实施差异化处理，在致力于革新的企业中，其评判标准应着重考量员工的创新精神及问题解决技巧；在传统制造业领域，企业往往将业绩及生产效能视为核心考量。因此，评估标准应当灵活、具体，能够根据公司具体情况做出调整。绩效评估体系还应当强调过程的透明性和公正性。评估过程不应当是某些管理者的独立行为，而应当是一个开放、公平的过程。企业可以通过定期的绩效反馈与沟通，确保员工理解评估的标准和流程，避免因信息不对称而产生的不满情绪。

企业应构建一套评估机制,使其与员工成长规划及企业总体战略发展紧密联动,对员工过去的工作表现进行审视,此过程亦应旨在指引其未来职业进步。依据评估所得,员工得以洞悉自身之长与短,此结果亦用于评定其升迁、薪酬调整、教育培训及职业生涯的规划,从而引导员工优化作业流程,增强个人职业技能。企业得以通过该机制激发员工工作热情,同时助力员工职业道路的持续成长。绩效管理的有效施行,有赖于一个健全的评估体系作为基础。对企业员工实施能力评价时,若精心制定评估标准,保障评价公正透明,并将评价结果与员工职业生涯紧密关联,则企业可对员工能力进行精确衡量,进而依据评价反馈促进组织整体效能的提升。

### 3.3 强化激励机制与员工参与

物质激励通常表现为薪酬、奖金、股权激励等,它们直接影响员工的经济利益,能够有效激发员工的短期工作动力。尤其在一些绩效导向型行业,员工对经济回报的期望较高,因此,合理的薪酬和奖金激励能够提升员工的工作积极性。然而,物质激励的效果往往是有限的,单纯的物质奖励无法满足员工的长期需求。非物质激励,如职业发展机会、员工表彰、领导认同等,在现代企业中越来越受到重视。这些激励手段虽然不直接影响员工的物质利益,但能够提高员工的工作动力,增强其对企业的归属感<sup>[5]</sup>。

员工个体间需求各异,部分员工将薪酬作为首要考量,另有一部分员工则更重视职业晋升机遇及个人成就的认可度。依据员工个体差异,企业需量身定制专属的激励措施。针对初涉职场的青年,拓展其知识成长路径,对资深同仁,则借助职务提升及股权奖励等手段,以激发其卓越工作成效,激励措施个性化实施,员工体会企业重视与关爱,此举大幅提升其工作积极性。在激励策略的构建中,员工参与度构成其关键要素,并需纳入激励体系的核心构成。在目标制定与决策制定环节融入员工主体,显著提高其工作热情与对职责的认同感,提升员工参与度,有助于员工深刻领悟企业愿景与战略导向。

### 3.4 优化绩效反馈与沟通机制

在绩效管理过程中,反馈和沟通机制的优化至关重要。绩效反馈不仅是对员工工作表现的评价,更应当成为员工成长与发展的指导工具。通过及时、有效的反馈,管理者能够帮助员工明确自身的优势与不足,进而制定针对性的改进措施。有效的绩效反馈与交流体系,有助于强化员工对自身的认知,激发他们的工作热情,同时,也有利于增进管理者与员工间的信赖与协作<sup>[6]</sup>。众多企业在进行业绩衡量时,往往过分倚重年终汇总与季度评审,致使反馈延

迟,员工未能及时察觉到个人不足,亦未能在短期内做出相应改进。在工作过程中,员工如能获得及时反馈,便能高效调整其作业技巧,从而有效防止失误。企业通过定期的绩效审视及个人交流访谈,确保每位员工获得实时反馈与辅导。在绩效评价过程中,反馈内容应着重体现正向引导,避免单一地提出批评。在给予员工评价时,务必明确指出其工作中的不足,并附上详尽的优化策略与执行计划,此反馈机制有助于职员识别自身不足,明晰改进途径,进而显著提升其业务效能<sup>[7]</sup>。

绩效反馈应当双向进行。管理者应当鼓励员工对反馈内容提出自己的看法和建议,通过双向的沟通来进一步明确目标和方向。管理者借助员工所反馈的信息,深入洞察实际状况,进而对绩效管理策略予以优化。企业若采纳开放式的交流途径,便能够塑造更为融洽的职场氛围,同时增强集体协作的向心力<sup>[8]</sup>。

## 4 结语

绩效管理在企业中的应用不仅仅是对员工的评价和激励,更是一种系统化的管理方式,贯穿企业战略实施、员工能力提升和团队协作等各个方面。通过科学的目标设定、完善的评估体系、多元化的激励机制以及高效的反馈沟通,绩效管理能够极大地促进企业的长远发展,并帮助员工实现自我价值和职业发展。

### [参考文献]

- [1] 吴龙琴. 目标管理理论在企业绩效管理中的应用分析[J]. 全国流通经济, 2024(17): 77-80.
  - [2] 于淼, 郭晓燕. 绩效管理在企业人力资源管理中的应用与效果分析[J]. 现代商业研究, 2024(12): 143-145.
  - [3] 郭勇. 管理会计工具在企业绩效管理中的实践[J]. 金融客, 2023(12): 79-81.
  - [4] 刘敏娟. 运用绩效管理提升企业管理水平研究[J]. 营销界, 2023(12): 146-148.
  - [5] 张楚清. 国有企业绩效管理中精细化管理模式的应用分析[J]. 全国流通经济, 2022(34): 87-90.
  - [6] 张玉. 战略绩效管理在企业中的应用研究分析[J]. 商场现代化, 2021(16): 94-96.
  - [7] 杨华. 绩效管理理论在企业当中的应用分析[J]. 人力资源, 2019(4): 73-74.
  - [8] 陈瑞利. 绩效管理在企业单位的应用分析[J]. 新丝路(下旬), 2016(8): 46-56.
- 作者简介: 李贤(1984.12—), 毕业院校: 河北经贸大学, 所学专业: 会计学, 当前就职单位: 北京中兴华会计师事务所(特殊普通合伙), 职称级别: 中级会计师。