

企业绩效管理创新实践

方 华

四川省迈可多医疗用品有限公司，四川 成都 610000

[摘要]随着企业不断发展以及市场环境出现变化，传统的绩效管理方式已然无法满足企业的需求了。文中把中小型医疗服务企业 Z 企业当作例子，对其绩效管理当中存在的诸多问题展开分析，同时深入探讨借助完善管理体系、引入信息化工具以及多元化激励机制等途径来创新绩效管理的方法。实践证明，这些创新举措切实提高了员工的工作积极性，并且也提升了企业的整体绩效，有力地推动了企业的持续发展。研究得出的结果对于类似企业的绩效管理而言，具备一定的参考价值。

[关键词]企业绩效；绩效管理；创新

DOI: 10.33142/mem.v6i3.16668

中图分类号: F273

文献标识码: A

Innovative Practice of Enterprise Performance Management

FANG Hua

Sichuan Maikeduo Medical Supplies Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: With the continuous development of enterprises and changes in the market environment, traditional performance management methods are no longer able to meet the needs of enterprises. The article takes small and medium-sized medical service enterprise Z as an example to analyze the many problems in its performance management, and deeply explores innovative methods of performance management through improving management systems, introducing information tools, and diversifying incentive mechanisms. Practice has proven that these innovative measures have effectively improved employees' work enthusiasm and also enhanced the overall performance of the enterprise, effectively promoting its sustainable development. The results obtained from the research have certain reference value for performance management in similar enterprises.

Keywords: enterprise performance; performance management; innovation

引言

在当下全球化以及信息化相互融合的商业环境下，企业绩效管理已然变成提升组织竞争力、推动战略目标达成的关键驱动力。伴随市场环境快速地发生变化以及技术持续不断地取得进展，传统的绩效管理模式碰到了评价指标较为单一、考核周期存在滞后情况、员工激励力度不够等诸多方面的瓶颈，很难有效地激发出员工的潜在能力并给予企业持续创新发展的有力支持。尤其是处在医疗服务领域的那些中小型企业的绩效管理，其复杂程度表现得更为明显，这不光在多技术平台协同运行、跨专业团队协作需求方面有所体现，还涉及专业技术性很强、服务流程多种多样并且对质量的要求极为苛刻的特点，这就给绩效考核体系的设计以及实施带来了相当大的挑战。鉴于此，构建一套科学、系统并且具备动态调整能力的绩效管理体系，成为了促使企业高效开展运营以及人才价值得以最大发挥的重要环节。本文选取 Z 企业当作案例，对其绩效管理的实际状况以及存在的各类问题展开细致分析，围绕着行政管理体系加以完善、人力资源架构予以优化、依据岗位职责与项目绩效来建设考核模型、引入信息化绩效工具以及多元化激励机制进行创新等多个方面，去探讨其绩效管理创新的具体途径以及实践所取得的成效。通过将系统的理论与实际相结合的方式，本文希望能够为医疗服务领

域的中小型企业提供具有可操作性的绩效管理创新方案，帮助企业于激烈的行业竞争当中达成战略升级以及可持续发展的目标。

1 当前企业绩效管理体系的特点

当下企业绩效管理体系大体上呈现出结构化、目标导向以及数据驱动等特性。多数企业不再单纯依靠传统的侧重于结果的考核办法，而是一步步搭建起包含“目标设定-过程监控-结果评价-反馈改进”整个流程的绩效管理闭环体系。在目标设定这块，越来越多的企业运用 SMART 原则来保证绩效目标具备具体性以及可衡量性；在执行进程里，着重绩效过程管理以及团队协作，努力把战略目标逐层分解到各个岗位、各个团队。在考核指标方面，很多企业引入关键绩效指标（KPI）、平衡计分卡（BSC）等多维度绩效工具，达成财务指标与非财务指标的合理结合。与此绩效管理慢慢朝着信息化、系统化的方向推进，凭借数据平台实现实时监控、动态评估以及结果可视化，提高了绩效管理的效率与透明度。不过，即便体系趋向完善，部分企业依旧存在指标设置不够科学、评估缺少针对性、员工参与感不足等问题，对绩效管理的实际成效产生了影响。

2 Z 企业绩效管理面临的主要挑战

2.1 医疗服务型企业绩效评估的复杂性

医疗服务型企业绩效评估有着颇为复杂的特性，其复

杂之处在于服务对象多种多样、工作成果很难量化并且跨部门协作较为频繁。跟传统制造业或者销售型企业相比,医疗服务更看重质量与安全,其工作成果一般体现为针对患者的诊断精准程度、治疗的及时程度以及服务满意度,然而这些结果往往存在滞后性且不能完全量化,没办法凭借简单的财务或者产出指标来予以评估。尤其在病理技术服务企业当中,不同技术平台所涉及的操作流程、专业能力以及检验结果判断标准各不相同,这就让员工绩效评估面临着高度专业化以及多维度评判方面的诸多难题。而且医疗服务有着高度依靠团队合作的特点,个体绩效常常会受到团队整体表现的影响,所以在制定评价标准以及归因机制的时候会遇到不小的困难。

2.2 中小企业组织规模对绩效管理的影响

中小企业的组织规模给绩效管理带来了明显的影响,具体来讲,在制度、资源以及职责边界等方面都有所体现。中小企业一般处在发展进程当中,其组织架构较为扁平化,岗位设置以及职责划分都不是很细致,这就致使员工在实际工作期间常常是身兼多个职务,任务的边界也不够清晰,如此一来,绩效考核就很难确定明确的评价依据。与此企业在人力资源管理方面的专业化水平不高,既没有专职从事绩效管理的人员,也没有系统的管理工具,这使得考核体系缺乏系统性和连续性。从资源层面来看,因为预算有限,企业往往难以拿出足够的财力和技术力量去建设一个全面的绩效评估平台,而且也难以借助外部咨询或者培训来获取专业的支持,这进而对绩效管理的科学性与操作性造成了影响^[1]。中小企业内部的沟通机制并不完善,绩效目标和企业战略之间存在脱节的情况,员工对于考核指标的理解也存在差异,这些因素都对绩效管理的公平性与透明度产生了影响。

2.3 多技术平台协作对员工绩效评估的压力

在 Z 企业这样一家把病理技术服务当作核心的中小型医疗服务企业当中,多个技术平台协同开展运作,这给员工绩效评估产生了很大压力。该企业包含了常规组织病理、细胞病理、免疫组织化学、基因检测以及数字病理等诸多技术模块,而不同平台的操作流程、技术要求、产出周期以及质量控制标准均不一样,员工常常要在多个平台之间灵活地来回切换,相互协作完成作业,如此这般高频且跨平台的工作模式让绩效评估变得极为复杂。员工所取得的工作成果没法用单一指标来衡量,不同平台的工作强度和难度也存在着十分明显的差异,所以在绩效考核里很难达成真正意义上的横向可比以及纵向公平。各个平台之间的协作相当紧密,员工的工作质量不但依靠自身专业能力,还会受到其他环节表现情况的影响,这种高度的关联性致使单独去评估个体贡献变得模糊不清。再加上平台间流程出现交叉所引发的信息沟通延迟、责任归属不明确等一系列问题,这就使得员工在绩效考核进程当中面临着心

理方面的压力以及职业倦怠的情况,进而对其工作积极性以及绩效认同感造成了影响。

2.4 缺乏系统化行政管理和人力资源支撑

Z 企业作为一家中小型医疗服务机构,在快速发展的进程里,明显存在行政管理以及人力资源体系不够完善的情况,这对它的绩效管理工作形成了颇为严重的制约。企业在早期的时候,重心大多放在技术研发以及市场拓展上,所以行政管理体系建设就显得滞后了,进而使得组织运行缺少标准化流程,也没有制度化的约束。比如岗位职责划分得不清楚,工作流程会随意做出调整,人事信息管理也比较分散,这些情况都对绩效目标的设定以及执行产生了影响。从人力资源方面来讲,企业缺少专业的 HR 团队,人才招聘、培训、考核还有晋升机制都不够健全,这就让员工能力提升以及职业发展路径变得模糊起来,进一步削减了绩效管理的导向作用。

3 企业绩效管理创新实践路径

3.1 完善公司行政管理体系的构建

在企业绩效管理创新实践当中,构建起完善的公司行政管理体系是一项基础性的工作,其对于推动组织能够高效地运转以及提升绩效考核的质量而言,有着十分重要的意义。Z 企业在实际操作过程中,一步步地建立起了一套标准化且流程化的行政管理体系。从对组织架构加以优化、开展制度建设一直到对内部管理流程进行梳理,从而全方位地提升管理的效能。一开始,通过清晰明确各个岗位的职责以及部门之间的分工,强化组织内部的职责界限以及协作机制,使得各个岗位在绩效考核时能够有依据可以遵循,并且能够做到量化评估。接着,制定并完善行政方面的规章制度,这些制度涵盖了人事管理、办公流程、内部控制等诸多不同的维度,进而形成规范的运行标准,以此来减少管理过程中的随意性,给绩效评估给予制度层面的保障^[2]。与此推进办公自动化的建设以及信息化的建设,搭建起高效的用来记录数据和管理档案的系统,为人力资源相关的数据、员工的行为记录还有日常考核的结果能够实现系统的归档提供技术方面的支撑。除此之外,还加强了对管理流程的动态监督以及优化工作,建立起了关于制度执行的反馈机制,以此来保证行政管理能够与企业发展的需求保持同步更新,提升管理所具备的适应性以及前瞻性。

3.2 搭建高效科学的人力资源架构

在企业开展绩效管理创新实践期间,搭建起高效且科学的人力资源架构,这无疑成为推动组织实现持续发展极为关键的一个环节。Z 企业正在探寻能够契合医疗技术服务行业特点的人力资源管理体系,在此过程之中,其着重围绕岗位匹配事宜、人才梯队建设工作以及职责体系优化方面来展开相关布局安排。依据不同技术平台所提出的专业方面的要求,企业对岗位类别予以进一步细化处理,清

晰界定核心岗位以及辅助岗位各自的能力模型,从而达到岗位设置和实际业务需求之间精准的对接效果,进而从源头处促使人才配置的合理性得以提升。接着,企业十分注重人才梯队的构建事宜以及后续储备工作,借助明确设定职级晋升通道,同时确立技术与管理这两条双通道的发展路径,以此来鼓励员工依据自身所具备的能力以及个人发展方向去开展长期的职业规划,进而强化职业成长所具有的可持续性特点。与此 Z 企业通过不断完善自身的组织架构,着手构建起以项目为核心并涵盖多维度的协作机制,如此一来便能够确保跨平台以及跨部门协同工作的顺利开展,切实有效地对以项目绩效作为导向的考核模式起到有力的支撑作用。在人力资源运营这个层面上,企业引入了岗位职责说明书、绩效目标设定模板以及人员能力评估体系等一系列工具,进而实现从招聘环节开始一直到培训阶段,再到绩效考核以及激励措施落实等整个过程的闭环式管理,最终促使管理的系统性以及数据化水平得到提升。

3.3 建立基于岗位职责与项目绩效的考核模型

构建一种把岗位职责和项目绩效相互结合起来的考核模型,这可是提升企业绩效管理科学性以及实际效果的关键办法。传统绩效考核常常只是着重于对员工日常工作的简单评判,却把岗位职责的具体规定以及项目目标达成的情形给忽略了,如此一来,考核得出的结果跟实际贡献完全不搭,没办法很好地激发员工去发挥自身潜能。依据岗位职责来制定的考核模型,会先清楚地界定出每个岗位的核心职责以及关键绩效指标(KPI),借助对岗位任务加以细化以及把考核标准予以量化的方式,让绩效评价变得更为客观、更加具体并且更有针对性,以此来保证员工的工作成果能和岗位职责紧紧联系在一起。与此项目绩效考核着重于对员工所参与的具体项目成果展开评估,这里面包含了项目进度、质量、创新性还有团队协作等诸多方面,着重于对关键项目目标实现状况的考察,从而反映出员工在推动企业战略切实落地这个过程当中实实在在的贡献。把岗位职责和项目绩效相互结合起来,能够有效地调和员工日常工作表现和重点任务完成二者间的关系,促使员工一方面重视日常职责的履行情况,另一方面也要留心项目的高质量施行事宜。除此之外,这个考核模型还十分看重动态调整,这会依据企业发展的实际情况以及项目的变化情况不断地对考核内容和权重做出优化,以此来强化其适应能力以及灵活性^[3]。

3.4 引入信息化绩效考核工具与数据平台

引入信息化绩效考核工具以及数据平台,这无疑是现代企业绩效管理创新的关键趋向所在。凭借先进的信息技术,可达成绩效数据的实时采集、分析以及反馈,进而大幅提升绩效管理的科学性与效率水平。信息化绩效考核工具运用自动化以及智能化的方式,冲破传统人工考核所存在的主观限制,保证绩效评估的公正性与透明度。这些工

具可将多维度的绩效指标予以集成,囊括定量数据与定性反馈,从而实现对员工工作表现的全方位监控与评估。数据平台给绩效管理给予了强大的数据支撑与分析能力,能够针对大量的历史数据与实时数据展开深度挖掘,识别出绩效趋势、潜在问题以及发展机会,为管理层决策提供科学依据。借助大数据与人工智能技术,系统还能够实现绩效预测、风险预警以及个性化发展建议,促使绩效管理从被动评价朝着主动指导转变。而且,信息化平台推动了绩效考核流程的标准化与规范化,提高了考核的效率与响应速度,同时也便于与人力资源管理、薪酬激励、培训发展等模块实现无缝衔接,形成闭环管理。

3.5 激励机制的多元化创新(薪酬+技能成长+价值共创)

激励机制的多元化创新在现代企业绩效管理当中处于极为关键的位置。特别是在中小型企业面临着人才方面的激烈竞争以及业务呈现出复杂多变的情况之下,单纯依靠传统的薪酬激励这种模式,已然没有办法有效地去调动起员工内心的积极性以及潜在的创造力了。多元化激励不仅仅包含有经济层面的奖励,而且还着重关注员工自身的全面发展以及内在价值的实现情况。就薪酬激励而言,应当冲破仅仅依靠固定工资加上绩效奖金这样的单一结构,要将股权激励、项目分红、弹性福利等多种不同的手段综合起来运用,以此来进一步提升员工对于企业的归属感,并且激发他们做出长期贡献的动力,让薪酬体系具备更强的公平性以及激励作用。在技能成长激励方面,重点是要借助系统的培训安排、合理的职业晋升路径设计以及跨部门的轮岗等这些方式,助力员工持续不断地提升自身专业的能力以及整体的综合素质,从而满足他们职业发展过程当中内在的需求,进而形成一个能够促使员工持续学习并且不断超越自我的良性循环状态。技能成长一方面可以提高员工个人在职场上的竞争力,另一方面也会直接推动企业开展技术创新以及提升服务的质量水平。价值共创激励主要聚焦于营造一种开放且包容的企业文化氛围,积极鼓励员工踊跃参与到企业战略的制定工作、流程的改进环节以及创新项目的实施当中,给予员工更多的发言权以及决策权,以此增强他们对于企业未来发展所肩负的责任感以及使命感。

3.6 绩效管理创新实施策略的阶段划分与推进机制

绩效管理创新实施策略的阶段划分以及推进机制,对于企业绩效管理改革的系统性与有效性有着关键作用。一般来讲,实施进程会划分成准备、试点、推广还有优化这四个阶段。在准备阶段,着重去做调研当下状况、清晰界定目标、制定相应方案以及展开培训等相关事宜,以此来为后续的变革打下稳固的基础。试点阶段,会挑选部分部门去试行新的机制,借此检验该机制的适用情况并且收集各方反馈,进而为之后的全面推广累积实际经验。到了推广阶段,就要把已经成熟的绩效管理模式在整个企业范围里面去推行,达成标准化以及制度化的管理状态。优化阶

段,依据运行所获取的数据以及反馈信息持续地做出调整与完善工作,从而保证绩效管理体系能够契合企业发展的实际需求^[4]。在推进机制层面,得构建起一个由高层领导来牵头主导、各个部门之间相互协作的多层级推动体系,要明确各项责任的具体分工,确保资源方面的有力支持,并且强化执行方面的能力。与此借助信息化工具来提高管理工作的透明程度以及数据分析的相关能力,推动绩效管理朝着智能化与科学化的方向不断发展。

4 创新绩效管理在 Z 企业的实施效果分析

创新绩效管理体系于 Z 企业得以实施,成效颇为显著,企业管理工作效率以及员工绩效表现均得到了全面提升。借助构建起将岗位职责与项目绩效相互融合的考核模型,绩效评估变得更为精准且公平,员工工作积极性以及责任感均有明显提升。与此完善的行政管理体系加上科学的人力资源架构,给绩效管理给予了稳固的组织保障,保证了考核制度能够有效施行并且不断得到优化。引入信息化绩效考核工具之后,不光实现了绩效数据的实时采集以及智能分析,而且提升了管理工作的透明度,推动了绩效反馈的及时性与针对性,助力管理层及时察觉问题并做出相应调整。多元化的激励机制有效激发了员工内在的动力以及创新潜能,促进了员工技能提升以及团队协作,强化了员工对于企业目标的认同感以及归属感。

5 结语

企业绩效管理方面的创新实践,在提升组织的运行效

率、激发员工的潜能以及推动企业整体竞争力的提升等方面,都发挥出了十分重要的作用。借助科学的方式去构建行政管理体系,对人力资源架构予以优化,让绩效考核模型变得更加完善,并且引入信息化工具以及多元激励机制,企业一方面实现了绩效管理的规范化以及智能化,另一方面也强化了员工的归属感与责任感。展望未来,随着数字技术以及大数据分析不断地取得进展,企业绩效管理会更加侧重于精准化、个性化以及动态调整,促使管理模式朝着智能化、协同化的方向不断发展。企业需要积极地拥抱技术变革,持续地深化绩效管理创新,推动组织与员工实现共同的成长,以此为达成长期可持续发展筑牢坚实的基础。

【参考文献】

- [1]李方.数字化转型背景下企业绩效管理的策略创新与实践研究[J].中国经贸导刊,2025(8):124-126.
- [2]杨鹏,高素英,国慧.创新导向人力资源管理实践对企业绩效的链式中介效应[J].企业经济,2019(1):111-117.
- [3]黄剑婷.以战略人力资源管理提升企业绩效的策略研究[J].上海企业,2025(5):168-170.
- [4]田赞.基于目标管理的企业绩效管理机制设计与实践[J].商场现代化,2025(9):119-121.

作者简介:方华(1983.11—),毕业院校:四川大学,所学专业:人力资源管理,当前就职单位:四川省迈可多医疗用品有限公司,职称级别:中级经济师。