

## 新形势下企业绩效考核的问题与对策探析

刘影 樊霏 林莉 弋微微

南充职业技术学院, 四川 南充 637000

**[摘要]**在我国综合国力快速发展的影响下,使得国内各个行业得到了全面的发展壮大。在这个形势下,导致各个行业内部的竞争形势越发的严峻,所有企业要想保证在激烈的竞争中处在不败的境地,那么就需要从多个角度入手来提升自身的综合实力。结合企业自身实际情况制定切实可行的绩效考核方案,借助绩效考核结果来编制管理计划,这样才能保证企业稳定的运营发展。但是就当下大部分的企业实际情况来说,在推进各项工作的时候,并为对绩效考核的重要作用加以全面的考虑,从而严重的影响了企业绩效考核的发展。鉴于此,这篇文章主要围绕当前企业绩效考核工作展开深入的分析研究,并指出了企业绩效考核中存在的问题,针对性的提出了解决的建议,希望能够对企业健康持续发展有所帮助。

**[关键词]**新形势下;企业;绩效考核;问题;对策

DOI: 10.33142/mem.v1i1.1673

中图分类号: F272.92;F276.1

文献标识码: A

### Analysis of Problems and Countermeasures of Enterprise Performance Appraisal under the New Situation

LIU Ying, FAN Fei, LIN Li, YI Weiwei

Nanchong Vocational and Technical College, Nanchong, Sichuan, 637000, China

**Abstract:** Under the influence of the rapid development of Chinese comprehensive national strength, various industries have been comprehensively developed and expanded in China. Under this situation, the internal competition in various industries is becoming more and more severe. If all enterprises want to ensure that they are invincible in the fierce competition, they need to improve their comprehensive strength from multiple perspectives. Combining with the actual situation of the enterprise, we can make a feasible performance appraisal plan and draw up a management plan with the results of performance appraisal, so as to ensure the stable operation and development of the enterprise. But under the current situation of most enterprises, the important role of performance appraisal should be taken into full consideration while promoting the work, so as to seriously affect the development of enterprise performance appraisal. In view of this, this article mainly focuses on the current enterprise performance appraisal work to carry out in-depth analysis and research, points out the problems existing in the enterprise performance appraisal and puts forward targeted suggestions to solve, hoping to help the healthy and sustainable development of the enterprise.

**Keywords:** under the new situation; enterprises; performance appraisal; problems; countermeasures

#### 引言

绩效考核在绩效管理中的作用是非常巨大的,其在人才培养,员工激励,企业管理等多个方面都具有十分巨大的影响力。因为受到企业改革工作全面推进的势头的影响,绩效考核已经逐渐的被人们所重视,但是因为文化环境、管理体系以及管理效果方面存在差异,导致很多的企业在开展绩效考核工作的时候,往往会遇到诸多的问题。所以我们需要充分结合企业实际情况,制定详细的绩效考核方案,提升企业绩效考核和管理工作整体水平。

#### 1 新时代中企业绩效考核实际情况

##### 1.1 绩效考核目的设定不详尽

企业上层管理人员对于绩效考核的重要作用以及目的缺少正确的理解。就企业绩效考核的最终目标来说,其实就是推动员工工作效率的提升。但是由于文化背景以及工作理念的原因,绩效考核工作并没有得到全面的落实。在企业中绩效考核往往被单纯的当做是分配利益的依据,绩效考核的作用无法全面的发挥出来,并且会对企业运营效率的提升造成一定的阻碍。

##### 1.2 绩效考核管理工作整体水平较差

就现如今我国各类企业之中,由于企业上层管理人员对绩效考核管理的实质缺少正确的理解,绩效考核工作往往都是由人力资源部门进行主导的。在这种模式下,企业内其他部门对于绩效考核工作往往都是参与配合,所以绩效考核最终就转变成为了人力资源管理工作中的一种方法。而对于其他部门来看,绩效考核通常都会被当做是一种工

作检核的方式，不具备良好的考核作用。企业绩效考核管理工作整体水平较差，肆意开展绩效考核管理，对于企业各项管理机制的优化完善是非常不利的。其次，各个部门之间的协作缺少高效性，有效参数人数较少。绩效考核管理也是管理工作的一项重要内容。在整个企业之中，管理人员对于绩效考核的各项规则和标准知之甚少，再加上宣传力度较差，从而导致被动参与绩效评估的工作人员的积极性较差。这主要是因为各个部门管理人员与一线工作人员之间的沟通联系较差，不能有效的提升工作的效率，从而也会对绩效考核管理工作的开展造成一定的限制。<sup>[1]</sup>

### 1.3 考核指标设定缺少科学性

就企业的绩效考核工作实际情况来说，绩效考核指标设计效果与绩效考核的结果存在直接的关联，然而企业要想实现既定的绩效考核效果目标，最为重要的就是需要保证所有绩效考核指标的设定具备良好的科学性。在设定绩效考核指标的时候，需要综合企业的整体发展规划，并综合各个部门以及各个岗位的工作内容和职能来进行合理的设定。但是大部分的企业在制定绩效考核指标的时候，经常会出现考核指标不科学的情况，这样就会对工作的质量造成严重的损害，不利于企业稳定健康发展。

### 1.4 缺少合理的绩效考核模式

企业在实际开展绩效考核工作的时候，务必要做好各方面充足的准备工作，对于绩效考核方法需要综合加以分析，这样才能有效的提升绩效考核工作的整体水平。但是，当下很多的企业并没有完全的摆脱传统绩效考核模式的限制，运用陈旧的落后续绩效考核模式尽管能够起到调动员工工作积极性的作用，但是往往会导致工作人员一味的重视绩效结果，而忽视其与其他工作之间存在的关联，这样不但会对企业的稳定发展造成一定的限制，并且会导致经济损失的发生。<sup>[2]</sup>

## 2 企业绩效考核问题的解决方法

### 2.1 促进企业管理者对绩效考核的全面认识

就国内企业人员结构来说，通常可以划分为企业管理层与企业员工两个部分。现如今企业的绩效考核工作的主导权往往都掌控在企业管理层，提升企业管理层对绩效考核的正确认识，可以从下面两个方面入手：首先，需要正确的认识绩效考核工作的重要性，切实的运用绩效考核能够带动企业运营效率的提升，为企业稳定良好发展创造基础，不断的提升企业绩效考核方面突入，将绩效考核工作的作用全面的施展出来。其次，充分的理解绩效考核的目的就是促进企业运营效率的提升，不断的扩展企业的整体规模，绩效考核可以说是一个关键的方式方法，并且其在提升企业综合实力方面具有积极的影响作用。再有，绩效考核工作需要企业全员参与。在整个企业中，绩效考核工作并非是单纯的人力部门的工作，并且是需要所有的部门通力协作完成的，这样才能更好的将绩效考核工作的作用发挥出来。一线员工对绩效考核工作的正确认识也是非常关键的，要彻底的扭转企业员工认为的绩效考核就是对员工的人身权益以及自由进行限制的思想，促使员工能够正确的对待绩效考核工作，这样才能保证企业稳定健康的持续发展。

### 2.2 制定合理的绩效考核标准

企业在制定绩效考核指标的时候，务必要综合企业特点，企业规模以及运营情况等多方面因素来落实各项工作，保证绩效考核指标具备良好的合理性。首先，需要综合考核目标来对所有工作进行综合分析。针对不同的岗位的工作内容需要制定不同的绩效考核指标。其次，结合企业发展规划以及战略目标来获得详细的指标。战略指标其实质是绩效考核中最为关键也是最为基础的资源，只要能够从整体上权衡战略指标，这样才能为绩效考核工作的开展创造良好的基础。所以，绩效考核工作的重点需要放在战略指标的实现方面。最后，全面分析研究来确定指标，从各个环节入手来分析指标，尽可能的将指标进行细化，确保指标具有良好的效果。在针对考核指标进行优化的时候，可以从下面几个方面入手：首先，结合工作内容来设置多个细化指标。其次，在各项工作的协调方面，所有部门都需要加入到重点工作考核之中，管理部门可以结合合作部门实际情况进行分数的调整。再有，综合实际情况对重点考核工作进行不断的完善核，针对考核难点进行详细的设定，促使企业各个部门都能够对各项工作加以全面了解。<sup>[3]</sup>

### 2.3 针对企业绩效考核机制进行不断优化创新

绩效考核的方式具有非常明显的灵活性，在制定企业绩效方案的时候，要对企业的各方面实际情况加以综合分析，要针对企业的未来发展情况和规划加以综合考虑，从岗位职责入手来进行综合分析，要正确的认识员工的个体所存在的特殊性，针对各个岗位的工作进行合理的调整和安排，诸如：轮岗方法，是现如今各个企业使用最为频繁的方法，尤其是针对企业上层管理人员来说可以适当的进行一线工作体验，这样能够促使管理人员可以更加全面的、直观的感受一线员工的工作环境和工作内容，这样才能从不同的角度来对企业实际情况加以综合分析，从而更高效的对管理方式方法进行完善核创新，制定出高质量的绩效考核机制。并且在针对绩效进行优化的时候，可以聘任专业管

理人才，提升绩效考核方法的合理性和科学性。要想保证企业绩效工作整体效果和水平的不断提升，最为重要的就是要制定合理的绩效考核周期，并且要确保绩效考核周期具备良好的规律性。通常企业都会以一个月为绩效考核的周期，如果绩效周期较长，那么考核记录就会具有一定的片面性，并且会丧失时效性，制定良好的考核周期对于企业稳定良好发展能够起到积极的影响。在进行绩效考核方法挑选工作的时候，不能片面的对其他企业的绩效考核方法进行生搬硬套，也不能单一的选择一种考核方式，而是需要综合多方面情况来挑选最恰当的绩效考核方式。<sup>[4]</sup>

#### 2.4 对绩效考核结果的应用渠道加强开拓

在落实绩效考核工作的时候，企业不但需要依据绩效考核的结果来对年终奖进行分配，并且还需要将考核结果的使用范围进行不断扩展。首先，企业可以在制定薪酬标准的时候，结合对绩效考核结果加以参考，将员工薪酬结构划分为多个部分，其中包括固定工资和绩效工资，绩效工资的标准可以依据绩效考核结果来确定，利用这种形式来制定员工的薪酬待遇，能够有效的提升员工的工作积极性，并可以将绩效考核所具有的激励作用彻底的发挥出来。<sup>[5]</sup>其次，企业可以结合绩效考核结果来作为员工培养的一项重要依据，将每次绩效考核结果进行统计，将每年绩效成绩优秀的员工作为重点人才培养的对象，从而充分的调动员工工作的积极性。最后，企业还可以将绩效考核运用在职工实践操作能力的指导方面，通过绩效考核结果的分析，并对相关措施进行及时的应用，达到自我提升的目的。<sup>[6]</sup>

### 3 结语

综合来说，因为现如今大部分的企业内部最为突出的问题就是工作内容较为繁杂，人力资源管理工作缺少灵活性，所以造成当前绩效考核工作在落实的过程中经常会遇到诸多的问题，但是我们只要针对造成这些问题的根源进行深入的分析，就能够制定出有效的解决方案。企业的绩效考核发展务必要结合社会主义市场经济发展情况，以市场价值为核心，预防不良因素对绩效考核造成负面影响，在企业管理层的辅助下全面落实工作，促进社会主义市场经济高速发展。

基金项目：2018年南充市社会科学研究“十三五”规划项目，项目编号：NC2018C036

#### [参考文献]

- [1]李跃伟.企业绩效考核存在的问题及措施[J].中外企业家,2020(01):108-109.
- [2]梁志武.企业绩效考核存在的问题及改善建议[J].企业改革与管理,2019(16):54-56.
- [3]王尧.企业绩效考核中存在的问题及对策[J].农村经济与科技,2019,303(14):122-123.
- [4]张明高.企业绩效考核中存在的问题及其对策分析[J].现代经济信息,2019(03):105.
- [5]吕艳.企业绩效考核中存在的主要问题及对策[J].经贸实践,2017(18):234-236.
- [6]张楠.企业绩效考核中存在的主要问题及对策[J].劳动保障世界,2016(27):44.

作者简介：刘影（1986.7-），女，毕业院校：东北财经大学，硕士研究生，会计，当前就职单位：南充职业技术学院，教师，讲师。