

SKYHO 公司业绩考核制度优化对业务运营效率的影响研究

胡映红

天弘航空科技有限公司, 广东 广州 510000

[摘要]在经济迈向高质量发展新阶段,企业追求效率与效益的进程中,业绩考核制度作为激励约束与管理调控的核心工具,亟待全方位革新,一套完善的考核体系不仅能充分激发员工内生动力,更能推动资源配置优化升级,保障业务流程高效运转,文中聚焦业绩考核制度优化对企业业务运营效率的影响,深入剖析制度设计、执行机制及反馈优化等维度的作用机理,并结合实践探索提出改进策略,研究证实,优化后的考核制度能够推动管理重心从单纯关注结果向全过程激励转变,切实提升企业整体运营效能,具备显著的实践指导价值与应用潜力。

[关键词]业绩考核; 制度优化; 业务运营; 效率提升; 绩效管理

DOI: 10.33142/mem.v6i4.17483

中图分类号: F626

文献标识码: A

Research on the Impact of Optimizing SKYHO Company's Performance Appraisal System on Business Operation Efficiency

HU Yinghong

Tianhong Aviation Technology Co., Ltd., Guangzhou, Guangdong, 510000, China

Abstract: In the new stage of high-quality economic development and the pursuit of efficiency and benefits by enterprises, the performance appraisal system, as the core tool for incentive constraints and management regulation, urgently needs comprehensive reform. A sound appraisal system can not only fully stimulate employees' intrinsic motivation, but also promote the optimization and upgrading of resource allocation, and ensure the efficient operation of business processes. This article focuses on the impact of optimizing the performance appraisal system on the operational efficiency of enterprises, deeply analyzes the mechanism of system design, execution mechanism, and feedback optimization, and proposes improvement strategies based on practical exploration. Research has shown that the optimized appraisal system can promote the transformation of management focus from simply focusing on results to full process incentives, effectively improve the overall operational efficiency of enterprises, and has significant practical guidance value and application potential.

Keywords: performance evaluation; institutional optimization; business operations; efficiency improvement; performance management

引言

业绩考核制度作为企业内部管理体系的关键环节,在战略目标落地执行中发挥着纽带作用,是企业提升核心竞争力的重要支撑,但传统考核模式存在激励失衡、目标导向模糊、反馈滞后等问题,严重制约业务运营效率的提升,如何通过科学优化业绩考核制度,充分释放员工潜能、优化资源配置、加速运营流程,已成为企业管理升级的迫切需求,本文以企业运营效率提升为研究视角,系统探讨业绩考核制度优化的路径与作用机制,致力于为企业绩效管理实践提供可操作的理论框架。

1 业绩考核制度的基本内涵与企业运营效率概述

1.1 考核制度的定义与发展演变

业绩考核制度作为企业管理体系的重要组成部分,旨在对员工特定周期内的工作表现进行系统性评估,其本质是通过量化且可对比的绩效指标,全面衡量员工在职责履行、目标达成及行为规范等维度的工作成效,早期的业绩考核以结果为核心,重点关注销售额、利润率等财务类指标,但随着企业组织架构日趋复杂、业务流程不断拓展,

现代考核体系已转变为过程与结果并重、行为与绩效结合的复合型模式,这一转变不仅聚焦最终成果,更强调过程管理、团队协作、价值创造与企业战略的契合度,考核工具也从单一的关键绩效指标(KPI),逐步向平衡计分卡(BSC)、目标与关键成果法(OKR)等多维评估体系拓展,充分展现出企业绩效管理理念从“管控导向”向“激励导向”再向“发展导向”的深刻变革。

1.2 业务运营效率的构成要素

业务运营效率是评判企业资源投入产出效能的关键标准,直接关系企业存续与发展,其核心构成涵盖流程优化、人力效能、时间管控、协同运作及客户反馈等多个维度,流程效率主要体现为企业业务活动设计是否科学合理,能否有效消除冗余环节;人力资源效率则着重考察员工单位时间内的价值创造能力,反映企业人才管理水平;时间成本控制关乎企业响应市场变化与交付成果的速度,对市场竞争力影响深远;而客户满意度作为最终衡量指标,直观反映企业运营成果是否契合市场需求,高效的运营体系需要在资源分配、部门协作、产出品质与客户价值之间寻

求最佳平衡点。此外，信息技术在提升运营效率中的作用也不可忽视，通过数据驱动的管理手段，企业可以更精准地识别瓶颈、优化决策流程，实现对动态市场环境的快速响应。同时，跨部门流程整合和标准化管理能够增强组织敏捷性，提升整体执行力。通过持续优化和系统管理，企业可构建起稳健、高效、可持续发展的运营体系，为长远战略目标的实现提供坚实支撑。

1.3 考核与运营效率之间的逻辑关系

业绩考核制度与企业运营效率紧密交织，共同构筑企业内部管理体系的核心架构，科学的考核制度通过明确岗位职责与绩效目标，为员工工作指明方向，有效激发其工作积极性，显著提升任务执行效率与完成质量，量化的 KPI 或 OKR 指标设定，不仅消除职责边界模糊带来的管理隐患，还能增强组织信息流通的透明度与管理精准度，考核机制凭借统一的价值导向与行为准则，引导企业资源在各业务环节间实现高效配置，推动运营协同效率跃升，其中，奖惩结合的反馈体系尤为关键，通过强化正向激励，促使员工主动关注绩效提升与流程优化，进一步增强团队协作效能，由此可见，业绩考核制度的优化升级，既能释放员工个体潜力，又能强化企业战略落地能力，在提升整体运营效率方面展现出显著的系统性价值与实践意义。

2 当前企业业绩考核制度存在的问题分析

2.1 考核指标体系设置不科学

当下企业业绩考核实践中，指标体系构建不科学、逻辑关联缺失问题较为突出，多数企业将考核重心过度倾斜于销售额、利润率、客户规模等结果类指标，而对员工沟通协作能力、工作主动性及学习成长潜力等过程性与行为性指标关注不足，这种“重结果轻过程”的考核倾向易催生短期逐利行为，削弱企业长期发展动能，此外，部分企业在指标设定时缺乏数据支撑，考核标准模糊且弹性过大，致使员工对目标认知存在分歧，进而影响执行效能，调研数据显示，约 63% 的受访员工反馈绩效考核目标与实际工作存在脱节或表述不清的情况，这不仅导致绩效评价结果失准，还会降低员工对考核体系的认同感与满意度。

2.2 考核结果应用缺乏闭环

有效的绩效考核价值不仅体现在评定环节，更在于考核结果的深度反馈与多元运用，但当前多数企业在考核结果应用中普遍存在闭环管理缺失问题，呈现“考核即终结”的管理断层，部分管理者仅将考核结果作为年终奖分配或岗位晋升的依据，未能构建涵盖绩效改进计划、能力培训体系、岗位配置优化等内容的后续管理机制，同时，员工缺乏畅通的考核结果反馈渠道，难以就考核标准、流程设计等提出意见建议，双向沟通机制的缺位进一步削弱了考核制度迭代优化的内生动力，数据显示，仅有 38% 的企业建立了“绩效评估-能力培训-管理调整”的闭环应用流程，多数企业在考核反馈后的问题整改与能力提升环节存在显著管理短板。

2.3 缺乏差异化激励与岗位匹配

企业在构建考核激励机制时，普遍存在岗位差异化设计缺失的问题，未能充分考量不同岗位在职责属性、工作内容及价值创造模式上的显著差异，致使激励措施缺乏精准性，难以有效激发员工工作热情，一线操作人员与中高层管理人员在工作目标、能力要求及考核侧重点上存在本质区别，若采用同质化的考核指标与奖励标准，极易导致“一刀切”式管理，既破坏考核公平性，又无法准确衡量岗位真实价值，部分企业在考核技术研发人员时，仍以项目数量、即时经济效益作为核心评价指标，忽视创新研发的周期特性与不确定性，迫使员工追逐短期成果，削弱核心技术沉淀与创新能力培育，调查数据显示，超半数企业员工反映现行考核内容无法真实反映工作实际或专业性，认为考核制度流于形式，这种激励机制与岗位需求的错配，严重限制了绩效激励效能的释放，同时也对公平高效的组织文化建设形成阻碍。

3 优化业绩考核制度的路径与策略

3.1 构建科学合理的指标体系

科学的指标体系是优化业绩考核制度的基石，指标设计需严格遵循 SMART 原则，通过具体化、可量化、可实现、强关联及时限明确的标准，保障考核内容的精准性与可执行性，指标体系应构建“结果+过程”双维度结构，既涵盖销售额、利润、客户满意度等最终产出类指标，也纳入行为表现、团队协作、问题解决能力等过程性评价要素，例如，销售人员可增设合同转化率、客户维护周期等过程指标，技术岗位则需重点考核项目参与度、价值评估准确度等维度，指标设置需体现岗位差异与层级适配性，根据不同岗位的职责特性匹配考核重心，同时建立动态调整机制，依据市场环境变化与企业战略转型及时优化指标内容，实践数据表明，实施多维度分层考核体系的企业，员工绩效达标率平均提升 18%，组织协同效率与目标一致性显著增强。

3.2 推进考核过程信息化与数据化

信息化与数据化是增强考核公平透明的关键路径，传统考核模式依赖人工评分和纸质记录，存在主观性强、追溯困难等弊端，易引发员工对考核公平性的质疑，通过搭建数字化绩效管理系统或借用成熟人力资源管理系统，企业可实现绩效数据的实时采集、自动汇总及智能分析，显著提升考核效率与精准度，如借助钉钉系统中考勤统计和业务系统中项目进度、订单额等数据，可动态生成绩效评估结果，为管理决策提供数据支撑，数字化系统还可构建可视化考核流程，员工能够随时查阅个人绩效数据、阶段评价及改进建议，深化对绩效体系的理解与认同，部分先进企业引入 BI 商业智能工具与 AI 分析算法，对绩效数据进行趋势预测和异常预警，推动绩效管理决策的科学化，数据表明，采用信息化考核平台的企业，绩效反馈效率提升 35%，人力成本平均降低 12%，展现出技术赋能的显

著成效。

3.3 建立绩效反馈与改进机制

优化业绩考核制度的核心在于构建“考核—反馈—提升—再考核”的闭环管理体系，企业可通过定期开展绩效回顾会议、实施 360 度反馈等方式，整合上级、同级及下级的多维评价信息，形成全面客观的员工绩效评估，管理者需掌握绩效辅导技巧，针对员工能力短板制定具针对性的改进方案与个性化发展计划，提升绩效提升的实操性，考核结果应与培训体系、晋升通道、岗位轮岗等管理机制深度联动，形成“以评价推动培训、以培训促进应用”的良性循环，例如，对于连续绩效不达标的员工，企业应优先提供定向培训或岗位调整建议，而非单纯采取惩罚措施，避免陷入管理负循环，研究显示，建立常态化绩效反馈机制的企业，员工主动改进绩效的比例可提升至 68%，显著增强组织的环境适应能力与持续成长动力。

4 业绩考核优化对业务运营效率的实际影响

4.1 提高员工执行力与工作质量

业绩考核制度的优化对明确员工岗位职责和目标任务具有显著作用，进而实现员工执行力与工作质量的提升，借助科学合理的绩效指标设定，员工能精准把握工作内容、质量标准及完成时限，有效减少因目标不明确导致的执行误差，以某本公司为例，在 2022 年年底实施分销业务考核后，将分销业务产生的利润额纳入考核重点，且与员工奖金提成直接挂钩，1 年内，公司分销业务订单实现几乎从无到有，2023 年分销业务营业收入累计超 1000 万元、毛利额累计约 100 万元。清晰明确的考核反馈机制与激励措施，能充分激发员工自我改进的动力，强化其对工作过程的把控能力与结果导向意识，当考核体系与培训体系有机结合时，员工的专业素养可得到系统提升，为工作执行的专业性与稳定性提供有力保障，由此可见，制度优化不仅能够规范员工行为，更能通过正向激励循环，持续推动工作质量提升，为企业业务的稳定运营筑牢人力根基。

4.2 优化资源配置与协同机制

业绩考核优化的另一关键效能，体现于资源配置科学化与部门协同高效化进程，传统考核模式常聚焦个体任务完成情况，致使岗位协作价值被边缘化，经优化的考核制度引入团队目标达成度、部门间协同绩效及整体贡献值等多元评价维度，有效激活跨部门信息流通与资源整合活力，本公司 2023 年 11 月推行“项目落地奖”后，经过各部门各职级共同努力历时半年成功拿下价值约 1.6 亿元的两个飞机资产包项目，2024 年营业收入与 2023 年相比增长超过 170%，充分印证协同机制的显著改进成效，此外，依托长期积累的绩效数据进行深度剖析，企业得以精准定位高效与低效岗位、人员及业务环节，据此在人员调配、资源分配及预算规划等方面实施动态调整，针对持续保持高绩效水平的岗位，加大人力与资金投入；对绩效表现欠佳

区域，强化管理督导并提供资源支持，最终实现资源利用效率的最大化，这种精细化管理策略显著提升组织各层级协同效率，为科学决策提供有力支撑。

4.3 促进企业战略与运营深度对接

优化后的考核制度可构建起企业战略与运营实践的有效衔接桥梁，促进组织内部目标的高度统一，传统考核体系因缺乏战略导向，常致使中基层执行方向与企业整体规划脱节，而创新型考核机制通过科学拆解企业战略目标，将其转化为各岗位明确可执行的关键绩效指标（KPI 或 OKR），为战略落地提供具体行动指引，以某新能源企业为例，在推进“绿色技术转型”战略进程中，该企业将技术创新成果、专利产出效率、绿色材料应用比例等指标纳入绩效考核，成功引导员工聚焦战略核心领域开展工作，自战略导向型绩效体系实施以来，企业绿色技术项目占比从 17% 跃升至 28%，有力推动业务向战略目标转型发展，由此可见，业绩考核制度已超越单纯管理工具范畴，演变为战略执行的重要载体，通过系统化的绩效管理优化，企业能够将抽象的战略愿景转化为具象、可量化的工作目标，从根源上提升组织运营与战略规划的匹配度，全面增强企业整体运营效能。

5 结束语

业绩考核制度作为企业管理的关键要素，其设计科学性与其执行有效性直接影响员工工作积极性、资源配置合理性及组织整体运营效能，企业可通过搭建科学指标体系、推进数字化管理模式、完善绩效反馈闭环，在提升员工执行效率与部门协同水平的同时，实现战略目标与日常运营的深度耦合，优化业绩考核制度并非局限于评价方式的局部改进，而是涵盖管理理念革新、激励机制重构及执行能力强化的系统性变革，面向未来，企业需持续探索绩效管理制度创新路径，深化数据驱动决策模式，构建差异化激励体系，从而实现运营效率提升与高质量发展的有机统一。

[参考文献]

- [1]石欢.DL 公司 ERP 系统实施顾问绩效考核优化研究[D].长春:吉林大学,2024.
- [2]王斌.国有企业负责人经营业绩考核:制度特征分析与指标维度优化[J].北京工商大学学报(社会科学版),2024,39(2):1-15.
- [3]韩章英.XA 公司研发人员绩效考核体系优化研究[D].西安:西安石油大学,2023.
- [4]孙云丽.天鼓公司销售人员绩效考核体系优化研究[D].秦皇岛:燕山大学,2023.
- [5]张玉龙.新盛国资管理运营公司员工绩效管理优化研究[D].兰州:兰州理工大学,2023.

作者简介：胡映红（1986.7—）女，广东省广州市人，就职于天弘航空科技有限公司，财务部门负责人，长期从事财务相关工作。