

新形势下企业绩效管理创新实践探索

吴蓉

成都宽东方智科发展技术有限公司, 四川 成都 610000

[摘要]当前形势下,企业的绩效管理工作存在目的不清、考核指标简单、流于过程、缺乏数字化支持等弊端,制约着企业管理水平和员工工作热情。绩效管理可以将公司的战略同员工的工作联系起来,通过合理的评估、回馈及奖励制度促进员工技能和团队效能的提高,并合理配置资源。基于“数智运管”的产业生态践行背景,数字化绩效管理可以做到数据的即时监测和全流程管控,助力企业的战略贯彻及高效率运作。

[关键词]新形势;企业绩效;绩效管理;创新实践

DOI: 10.33142/mem.v7i1.19147

中图分类号: F272.9

文献标识码: A

Exploration on Innovative Practices in Enterprise Performance Management under the New Situation

WU Rong

Chengdu Kuandongfang Zhike Development Technology Co., Ltd., Chengdu, Sichuan, 610000, China

Abstract: Under the current situation, there are drawbacks in the performance management of enterprises, such as unclear goals, simple assessment indicators, a mere process, and a lack of digital support, which constrain the level of enterprise management and the enthusiasm of employees for work. Performance management can link the company's strategy with the work of employees, promote the improvement of employee skills and team effectiveness through reasonable evaluation, feedback, and reward systems, and allocate resources reasonably. Based on the practice background of "digital intelligent operation management" in the industrial ecology, digital performance management can achieve real-time monitoring of data and full process control, helping enterprises to implement their strategies and operate efficiently.

Keywords: new situation; corporate performance; performance management; innovation practice

引言

当前全球经济形势日趋复杂,市场竞争不断升级,企业的生存与发展面临着转型升级,创新发展和提升组织效能的巨大挑战,在此背景下,绩效管理作为企业战略意图与基层具体行动之间的桥梁,其合理与否、全面程度及其前瞻性关乎着企业的运行效率、创新能力和基业长青,而传统的绩效管理制度长期以来存在着绩效目标偏离、评估标准片面、考评方式陈旧、绩效管理滞时以及运用失当等诸多弊端,导致无法真正激发员工的积极性并保障公司战略目标的有效实施。与此同时,伴随着数字时代的到来与企业管理模式的推陈出新,越来越多的企业正在尝试以“数智运管”为切入点的数字绩效管理,与此同时借助产业生态孵化,打破部门壁垒、推动平台化运作等方式构建内外部联动式管理模式。在此基础上如何建立具有清晰的战略导向、合理的绩效指标体系、多元化的考评方式以及全流程精细化管理和有效的奖惩制度的绩效管理系统就成为了企业提高组织执行力及竞争实力的重要议题。本文试图基于企业在推进数智运管、产业生态建设等方面的创新探索,围绕战略对接、绩效指标体系设计、数字化及信息化手段的应用、绩效反馈及全流程绩效管理以及强化激励约束等方面,综合探讨新常态下企业绩效管理的新出路

问题,力图为企业面对纷繁复杂的市场环境时如何进行科学治理、调动员工活力、促进企业高质量发展提供思路与借鉴。

1 企业绩效管理的特点

企业绩效管理是以企业管理活动中追求卓越绩效为目标,促进企业落实发展战略、提高组织运行效率的有效管理模式,其特征主要表现为突出的战略导向及系统的全过程管理、较强的动态适应性以及鲜明的激励约束机制四个方面。企业绩效管理以突出的战略为导向,以公司的战略和发展目标、年度经营计划为基础,层层把企业的总体目标细化到各个部门各个岗位上,组织的整体目标和个人的目标达成了一致,保证了公司内的各种活动朝着预定的方向有序开展;绩效管理是系统的过程化管控,不仅仅着眼于绩效的结果,更注重目标的确立、过程的监控、绩效面谈、绩效评估、结果反馈及应用等一系列的过程,形成了一个闭环管理系统,有利于绩效管理水平的不断提升;企业绩效管理有着强烈的动态调整特征,在面对外界环境的改变,企业发展不同阶段的不同任务,经营管理侧重点发生变动的情况下,可以随时调整企业的绩效指标体系及相关考核标准,使管理更加灵活有效;绩效管理在考评的内容方面体现出多元化的特点,不仅注重工作效率和业务

成果,同时也看重人员间的合作精神、创新能力、为企业带来的价值等,将绩效成绩同薪酬激励、职务提拔和人才发展等因素挂钩,做到奖惩并举。

2 企业绩效管理中存在的主要问题

2.1 绩效目标设定不科学

而在公司的实际经营管理中,绩效目标设置不当的情况十分常见,体现在指标脱离公司战略、层次传达不清及指标编制不合理等诸多方面。一方面公司在进行绩效指标编制的时候过分注重公司的短期业务指标或是面子工程,忽略了是否与企业的长期的战略方针、公司的组织发展需要及员工的能力水平相匹配,这样使得绩效指标起不到对员工的正向引导作用,也无法促进公司的战略实施。另一方面在指标下传的过程中缺乏一套系统化规范化的方式方法,致使公司的战略绩效指标并未层层分解至部门、职务乃至个人,导致员工不清楚自己的工作是如何影响公司的绩效目标的达成的,从而使得指标实施的过程失去了导向性及协同性。同时绩效指标编制不合理主要表现为绩效指标编制缺乏量化标准或无从衡量又或者是太过笼统,这都导致考评结果不能真实的反映出员工的实际表现,同时也容易导致考评误差以及产生一些管理矛盾。

2.2 绩效考核指标体系不完善

而在公司开展绩效管理的过程中绩效考核指标体系不够健全也是制约着绩效管理水平的一个主要方面的问题,有些企业的绩效考核指标制定缺乏严谨性与合理化,绩效考核指标随意指定,不能有效的结合公司的整体发展战略以及职务岗位要求致使各个指标相互独立缺少联系不能完整的体现出每一个员工乃至整个部门的真实业绩状况;而且绩效考核指标组成过于简单片面强调财务指标或者任务量等硬性指标忽视了对工作质量和过程以及合作精神和创造性的软指标的重视绩效考核的结果就难免会出现失真情况^[1]。还有些绩效指标缺乏界定清晰的评分依据和参考数据考核时凭感觉印象打分受个人喜好及管理者个体差异干扰较大从而削弱了绩效考核工作的公正性与权威性。

2.3 考核过程形式化与执行力不足

在企业的绩效管理体系推进当中,考核过程流于形式以及执行力度薄弱是比较典型的问题。一些公司将绩效考评当成阶段性的或者例行公事式的管理工作,对于绩效考核只重视其制度文件及表单填写而忽视了对整个绩效管理过程的持续推进,导致考评走过场,起不到导向和制约的作用。在具体实施过程中,倾向于采取终结性或一年一度式的绩效评估而忽视过程追踪和阶段式评价,主管人员忽视了对被考评者的任务完成情况、工作进展状况的过程性监督及辅导,致使绩效管理不能够对员工的行为产生有效的限制。同时,因考评机制落实不到位,在考评指标的应用环节随意降低要求或者打折扣的现象时有发生,损害

了绩效考评的权威性及严肃性。

2.4 绩效结果运用不充分

在企业的绩效管理过程中,绩效结果应用不足也是制约绩效管理水平的一个突出问题,在一些企业中存在绩效考核结束后只将绩效结果作为一时性的评估或者资料存档,并未真正落实到日常管理工作中加以充分利用,从而使绩效管理工作流于“考而不效”。绩效考核结果与企业的薪酬发放、职务变动、人才发展以及晋升等方面联系不够密切,造成绩效评估结果无法对企业员工的行为进行进一步的正向引导或反向限制。另一方面因为绩效结果反馈制度不够健全,导致员工对自己的绩效评估的标准及如何改善并不清楚,使得绩效管理不能够形成绩效能力与工作的优化提升的良性循环。

2.5 数字化与信息化支撑不足

在企业的绩效管理中,缺乏信息技术的支持是影响绩效管理现代化、高效化的一个突出问题,一些公司对绩效的管理仍然很大程度地依靠传统的手工业务或者半自动化的业务,在整个公司的层面缺少一个统一化、标准化的数字化管理系统以及数据处理软件,致使绩效制定、监控、评估以及绩效分析等一系列流程低效、迟滞。而在绩效数据收集及处理的过程中,信息技术水平落后就造成绩效数据分散且标准各异,难以进行跨部门、跨职位的绩效数据分析统计,进而影响绩效评估的客观性、精确度^[2];再者就是缺少技术手段支撑也就意味着绩效管理缺乏公开化、即时化,管理者不能随时查看绩效进展情况,被考评者也不能即时收到指导建议与绩效反馈。

3 新形势下企业绩效管理创新实践路径

3.1 构建以战略为导向的绩效管理体系

新环境下,以战略为主导的绩效管理制度是公司高质量发展的关键举措,也是提高组织执行力和提升市场竞争力的根本途径,它要求把公司的总体发展战略同业务发展规划和员工个人绩效紧密结合,让绩效管理制度不再是单纯的考核工具而是变成一种战略落实和组织变革的动力源。在应用中公司通过对发展战略层层细化,层层传递的过程,使高屋建瓴的企业发展战略转变为各个部门、岗位乃至每个个体的具体可行的绩效任务,保证每个员工每天的工作都在为企业的战略服务,上下级之间形成了由上至下的一致性,由下而上的反馈链。以战略为导向的绩效管理模式注重绩效指标体系的合理化和全面化,不仅仅是财务指标和生产结果,而且包括组织创新程度、合作情况、工作流程、为客户带来的价值、知识技能水平等方面的内容,可以全面的反映出员工及团队对于公司战略达成所做的努力和贡献。在推行的过程中,企业利用绩效管理系统跟数字化信息化系统的融合,借助于数据收集处理和图表化的手段,对绩效目标进行灵活调整、实时追踪和过程指导,使管理者能即时获取信息、调整资源配比并提供战略

支撑。与此同时，在产业生态孵化和数字智能运营管理实践中，绩效体系又增加了跨部门协同、生态项目推进度、平台运转水平、生态资源整合力度等指标，让绩效考核不再局限于公司的内部效率，还能促进公司外部生态的协作和带动上下游产生价值，进而形成企业和生态环境相辅相成的良好局面。

3.2 优化绩效指标设计与评价方法

新环境下完善绩效指标的设计和评估方式是企业推进战略目标落实、强化组织执行力和挖掘人员潜力的关键举措，也是绩效管理由传统的考核走向真正的科学管理、行为指导和价值创造的本质。公司在构建绩效指标时不能只重视财务指标、业务产量或任务达成率等单一量化指标，应该综合考量过程指标、能力指标及创新及协同能力等多项因素，比如其参与创新项目的程度，跨部门合作程度，客户关系，学习能力和技能发展，流程改进以及对公司生态圈营造和产业协同的实际贡献等，进而建立起既有量又有导向性的综合性考核指标。绩效指标的设计一定要与公司的战略结合起来，层层分解使得企业的总体战略变成各个部门、各岗位甚至是每个人的明确、可衡量的目标，保证每个员工的日常努力是对公司战略的有效支撑。上下贯通的战略目标的传递和上下互动的信息反映机制得以建立^[3]。在绩效评估方式的选择方面要打破单纯的年中或者年末评定的方式，综合运用数量统计与质量分析，多方来源测评，三百六十度考评，定期测评与不定期测评，持续更新等方式使员工绩效评估更为公正合理，科学严谨，全面详尽。并且依托数字与信息技术，借助于企业的智能运营管理平台，绩效数据可以做到及时记录上传汇总分析，管理者随时查看各个部门、团队、人员的绩效情况，对于出现的问题或是异常数据及时做出反应，进而促进资源分配和经营管理决策的优化提升。

3.3 推进绩效管理数字化与信息化建设

新的时代背景下，绩效管理的数字化、信息化建设是企业管理提效、资源优化配置、促进科学决策以及助力企业发展战略落实的关键举措，更是公司立足市场竞争环境下的致胜法宝。传统的绩效管理模式下，很多公司存在着绩效数据分散、绩效统计耗时长、绩效反馈延迟、考核结果应用不足等诸多问题，通过绩效的数字化、信息化建设，可以将公司的绩效目标制定-过程追踪-考核评估-结果反馈-分析应用等一系列流程都集成在一个统一的信息系统平台上完成，在线化、规范化、透明化的绩效管理使得绩效管理事半功倍。“数智运管”就是绩效管理数字化的一个典型实例，借助智能系统的绩效数据库，可以实现实时收集、集中储存、深入挖掘绩效信息，进而动态监测各个部门与各岗位绩效实施进展，发现业务短板和效率损失点，为管理者决策提供依据；同时，数字化平台也支撑着绩效指标的智能化动态调整，针对企业发展的不同阶段的战略

变化、业务转型、市场要求等，及时调整优化考核指标与评估方式，让绩效考核更灵活，反应更快。“产业生态培育”则是绩效管理数字化的又一范本，绩效管理不再局限于部门内管理，而是拓展到了跨部门合作、生态项目的贡献度、平台运营绩效以及资源链接能力等方面，绩效管理不仅仅是企业内部组织效率的体现，也是企业间协同效率的反映，从而建立起企业内生管理绩效与生态环境协同共赢的新模式^[4]。信息化与数字化平台还给予公司个性化定制化的管理模式空间，针对不同的业务板块、岗位职责，甚至是不同类型的员工群体进行数据分析，建立差异化、精细化的绩效管理体系，每一个绩效考核与激励举措都能与企业的战略方向、业务特征以及个人的行为挂钩，彰显公司的创新与特色。

3.4 强化绩效沟通与全过程管理

在新环境下，加强绩效沟通和全过程管理是进一步提高企业绩效管理水平和增进员工认同感、促进企业落实发展战略的关键步骤，它不仅仅是完成考核评价的过程，更重要的是通过不断的交流互动和反馈促进员工的行为改善、增进组织间协作配合以及优化企业资源分配。在具体实施过程中全过程管理突出绩效管理应渗透到绩效目标制定、任务开展、阶段性的督查、及时的信息反馈乃至最后的结果运用等一系列步骤之中，防止绩效管理工作流于一年一次或者一季一次的考评形式主义，让绩效管理工作真正成为管理手段和行为导向的有效融合体。公司要建立起多层次、立体化的绩效沟通体系，通过上下级之间、各部门与各团队之间、跨公司间的双向信息流转，确保绩效指标和要求、评估标准、工作进展状况、绩效提升意见等信息的即时传达，从而使员工深刻认识到自身绩效任务与企业发展战略之间的紧密联系，在日常工作中主动对标企业发展战略。伴随着大数据、云计算、人工智能等信息技术的支持，例如数智运管平台的应用，可以实现实时记录绩效信息并进行可视化展现、智能化分析处理，为管理层提供可靠的数据支撑以做出合理判断选择，同时也为基层员工即时获取自身绩效状况以便开展针对性提升改善提供了参考依据，让绩效沟通不再是单方面的宣告知，而是基于数据可视、信息公开基础上的一种良性互动。在产业生态圈建设的过程中更要注重全过程管理和跨单位、跨项目乃至生态伙伴之间的绩效追踪，及时的信息互通以及定期的协调商讨有助于不同业务单元与合作伙伴之间工作的协调联动、相互衔接，进而有效整合内外部力量以合力达成企业的总体发展目标^[5]。重视绩效沟通以及全过程管理不但能使绩效考评变得更加精准、公平、合理，更能激发起员工的责任意识、自主意识、创新意识，让绩效管理体系由单纯的绩效结果判定工具演变为促进企业战略落实、鼓励创新创造、规范企业运作、提升企业综合竞争力的一个系统性的规范化管理制度，为公司在日益复杂

的市场竞争环境下保持高效的经营管理水平和持久的生命活力保驾护航。

3.5 完善绩效结果应用与激励约束机制

新时期下,强化绩效结果应用与激励约束机制建设是保证绩效管理系统可以发挥出最大效用、助力公司发展战略执行到位并提升组织执行力的重要步骤。它不仅是绩效考核是否合理公平的体现,更是影响着员工的工作热情、创造性以及公司的市场竞争力。对于企业而言,在绩效应用的过程中,应当注重把考核结果同薪酬激励制度、职位晋升、人才开发、教育培训以及职业发展道路结合起来,避免绩效考核只流于评估记载阶段,要将其真正落实到实际的管理和行为引导上来,让员工个人努力同整个企业的战略目标达成正向连接。而健全激励与约束机制意味着公司在奖惩政策制定时必须做到合理公正,一方面要利用好物质激励手段包括工资、奖金、福利来激发员工的积极性,另一方面又要借助精神激励例如:表扬奖励、职业发展前景、跨部门任务经历与学习进步空间等来激发员工内在潜能,从而形成激励同约束相统一的闭环模式。在具体应用的时候可以借助数字化、信息化系统使得绩效结果可视化、可追溯、可分解便于管理者基于数据分析做出合理的奖惩选择,同时也方便员工获得直观具体的反馈以便于寻找优化工作绩效的方法和个人能力提升的方向。而在产业生态孵化以及数智运维的过程中,关于绩效结果的应用还应该考虑到跨部门联合绩效情况、生态型项目贡献度、平台化管理模式效果、资源协同效应等因素以便使绩效管理体系不仅对企业内的目标完成有用,同时也能对公司外的生态合作、综合效益产出有所助益。

3.6 加强员工能力发展与绩效管理融合

在新环境下,如何把员工能力建设融入到绩效管理体系当中去已经成为当前公司提高组织竞争力以求达到实现公司战略目标任务及获得长远发展的重中之重了,即打破绩效管理和人才发展的隔阂,让绩效不仅仅只是重视结果而忽视员工能力成长、行为引导和潜能激活的过程。为此,公司在实施过程中要将岗位胜任力、知识、创新意识、跨团队合作能力及参与产业生态项目的实际贡献等多个方面的能力指标都纳入到绩效考核中,并通过合理设置绩效考核指标及评估方式促使员工在达成业务绩效的过程中不断得到能力提升,最终形成绩效产出和员工能力的双向互动良性循环^[6]。而数字化信息系统——数智运管的应用则为此提供了技术支持,其通过收集并记录员工日常工作数据、学习时长、参与项目贡献度以及个人能力水平等信息并对这些数据进行实时统计分析并直观展示给管理者以便其及时发现能力不足、有针对性地开展训练培养、

规划职业发展道路等来实现绩效考核过程对被考评者个人能力发展的全程指导。此外,在产业生态构建及跨部门联动的大环境下,将能力建设作为绩效考核的一部分除了可以优化内部合作流程、加快组织任务执行速度之外还可以促进成员在参与生态项目时发挥更积极的作用、做出更大的贡献进而使得内部分析评估与外生协同效应相得益彰,以此保证企业能够在复杂的业务场景下顺利推进战略落实与创新变革。

4 结语

新环境下公司绩效管理的新作为,不仅仅是提高组织效能,挖掘人员潜能和落实发展战略的有效途径,更是企业在面临日益严峻的竞争态势,日新月异的技术革新及管理方式转型背景下的应然之举,是组织绩效管理水平与时俱进的发展要求。以战略引领绩效管理体系建立,绩效指标体系与评估方式改善,数字化、信息化绩效管理系统开发,加强绩效过程沟通与全流程管控,健全绩效结果运用及激励约束政策等措施,使绩效管理从单纯的考评手段转变为公司的战略性管理系统、能力成长系统及组织优化系统。伴随着“数智运管”,产业生态孵化等一系列具体行动,绩效管理不仅能优化内部精细管理程度,更能增进跨部门合作,推进平台化运作与生态价值共创,达成内生式管理与外延式生态联动共生。绩效管理创新举措的实施提升了绩效管理的合理度、公开度、有效度,调动了广大员工的积极性与创造性,增强了企业的凝聚力与核心竞争力,为公司在激烈的市场竞争环境下长期健康发展,战略规划落地,为高质量业务运作保驾护航,同时也为其他企业开展绩效管理新实践提供有益思路与启示。

[参考文献]

- [1]王志花.大数据时代企业绩效管理的创新答案[J].中国商人,2025(21):202-203.
 - [2]寇佳辉,王强.管理创新、技术创新可持续性与企业绩效[J].财会通讯,2025(15):64-68.
 - [3]徐若琳.绩效创新赋能人资管理升级[J].人力资源,2025(17):124-125.
 - [4]娄崇赞.中型企业在数字化转型中的绩效管理创新实践研究[J].老字号品牌营销,2025(13):184-186.
 - [5]王鹏慧.战略人力资源管理对企业绩效的影响与对策分析[J].中国产经,2025(12):176-178.
 - [6]陈美叶.生态环境绩效视角下的企业财务绩效管理创新模式研究[J].现代商业,2025(12):161-164.
- 作者简介:吴蓉(1990.9—),毕业院校:江西科技学院,所学专业:物流管理,当前就职单位:成都宽东方智科发展技术有限公司。