

浅议绩效管理对企业经营管理的影响

李 刚

桂林信息科技学院, 中国·广西 桂林 541000

【摘 要】现阶段社会经济的飞速发展,企业之间的竞争力度不断提高,而企业也在不断的竞争中提高了自身的竞争实力。就本质而言,企业的竞争便是对人才的竞争。基于此,本文首先概述绩效管理的概述和企业进行绩效管理工作的价值,在分析绩效管理和企业经营管理之间联系的基础上,提出绩效管理对企业经营管理产生的影响,希望对企业绩效管理工作的顺利开展提供一定帮助。

【关键词】绩效管理;企业经营管理;影响

On the Influence of Performance Management on Enterprise Operation and Management

Li Gang

Guilin Institute of Information Technology, Guilin, Guangxi, China 541000

[Abstract] At present, with the rapid development of social economy, the competitiveness of enterprises is constantly improving, and enterprises are also improving their own competitiveness in the continuous competition. In essence, the competition of enterprises is the competition of talents. Based on this, this paper firstly outlines the overview of performance management and the value of performance management in enterprises. On the basis of analyzing the relationship between performance management and enterprise management, it proposes the impact of performance management on enterprise management. Provide some help for the smooth development of the work.

[Key words] performance management; business management; influence

1 绩效管理的概述

绩效管理是以现代企业经营管理理论为基础,以达到企业发展目标为目的建立起来的企业工作绩效计划表,通过使用绩效考核评价的方式激发工作人员的工作积极性和创新能力,推动绩效任务的完成。就本质而言,企业的绩效管理工作便是为了提高企业经营发展效率以及发展质量而进行的一种管理方式。一般而言,绩效考核评估阶段,企业采取的绩效考核体系为绩效指标、绩效运行以及绩效反馈这三部分共同构成。绩效管理是企业在实现目标任务阶段,对工作人员达到绩效目标进行鼓励的一种管理方法,同时也是对工作人员进行管理的一个过程^[1]。

2 企业进行绩效管理工作的价值

企业的日常经营管理活动中,绩效管理工作可以起到非常重要的作用。企业可以通过绩效管理的方式提高企业全体工作人员的工作积极程度,并且还可以优化企业的各项机制。一般而言,企业的绩效管理工作主要是以绩效评估的形式进行。绩效评估可以对工作人员的主观能动性进行提高,保障企业市场竞争力的提高,为企业的业务发展取得更多的机会。企业开展有效的绩效管理工作还可以降低部门工作人员的工作强度,提高其工作效率。并且,将绩效管理体系应用在企业内部各业务运营项目中,可以将业务运营项目的任务进行细化,通过企业内部各部门之间的配合,各部门以及各工作人员都明确自身工作任务和目标的前提下开展业务运营项目,使业务运营项目开展效率和项目质量都可以得到有效提高^[2]。

3 绩效管理和企业经营管理之间的联系

企业为了自身在市场上取得良好的生存环境以及长期发展的竞争地位,便需要通过经营管理的方式对社会需求进行满足,以对企业全部的生产经营活动进行计划、组织、协调、指挥以及控制的方式,充分利用企业现有的全部资源,最终达到满足客户需求的目的,以此增加企业得到的社会效益和经济效益。就企业的经营管理而言,其包括对企业工作人员、财务资源以及物力资源等全部环节的管理工作,其作为一种贯穿企

业供应商到企业生产再到产品销售全部环节的综合管理活动,其将企业经营阶段的各个环节进行有效配合,在降低企业在生产经营阶段的物资消耗和人力资源消耗的基础上,提高企业生产经营的经济效益。

企业的绩效管理则是指企业对内部部门以及工作人员的管理方式,绩效管理属于企业提高经营管理效率的基础措施。企业可以通过科学规范的绩效管理工作,使企业的工作人员和管理人员都将企业的良好发展作为工作目标导向,进而形成二者间的共识(利益共同体、责任共同体),实现企业经营业绩的提高,使企业制定的经营任务可以得到良好的完成。企业可以采取科学合理的绩效管理措施,激发工作人员的工作积极性和主观能动性,进而在企业内部营造良性竞争的工作氛围,使工作人员可以主动对自身的业务能力以及工作效率进行提高,促使企业为各部门制定的业绩目标可以得到顺利的完成,使企业的整体经营目标可以通过小任务的完成而实现,提高企业的经营效益^[3]。

4 绩效管理对企业经营管理产生的影响

4.1 影响企业社会资本及其吸收能力

在企业的经营阶段会不断对自身的社会资本进行积累,社会资本主要由企业的资金、市场、客户关系、管理经验以及经营模式等共同组成,企业的绩效管理体系的建立和完善也是基于及企业社会资本的基础上进行的。企业的社会资本以及其吸收能力是对其可持续发展产生影响的的关键因素,其和企业的内部结构以及企业所在市场环境有着直接联系,企业开展的绩效管理工作主要是为了协调企业内部和外部市场间的关系,在企业开展绩效管理工作时,企业的经营人员可以对社会资本和吸收能力进行有效的整合分析。企业开展经营管理活动的主要因素便是确保企业可以最大程度的进行社会资本的吸收,企业在明确自身经营目标的前提下,才能在经营管理阶段更加清晰的进行社会资本扩张。企业管理人员通过采取绩效考核管理体系的方式,对企业内部各部门工作人员的主观能动性进行了激发,提高了企业吸收社会资本的能力。所以,企业采取科学合理的绩效考核

管理体系可以促进企业社会资本的增加,同时提高企业对社会资本的吸收能力。

4.2 保障了企业经营目标的实现

企业在经营管理阶段非常重要的环节便是确定企业的未来发展战略以及经营目标,为了确保企业发展可以达到预期要求,企业的管理人员应将经营目标逐级分解,将大任务细分成小任务,并将任务分配到企业内部部门的工作人员身上,确保企业内部工作人员的工作任务都是以企业制定的未来发展战略以及经营目标为根本进行的。企业的绩效管理工作基于企业经营目标而开展的管理制度和措施,对于企业的绩效考核指标而言,其需要和企业运营目标形成紧密的因果联系。企业的绩效管理工作是企业确保内部各个部门工作人员可以明确自身的职能责任以及工作任务,了解部门内部岗位工作职能的分工。并且,企业的绩效管理工作还可以作为团队工作情况以及业绩情况的评价和奖惩依据,通过合理的奖惩制度激发部门工作人员在岗位工作中的主观能动性和创新能力,以此提高团队工作的业绩成果。

4.3 对企业职能开发方面的影响

企业经营管理工作的主要任务便是职能开发环节,职能开发环节的阻碍因素为:团队能力、市场、技术开发以及产品开发四个方面。企业的绩效管理工作可以适用于各个组织的管理方式中,会直接对职能开发的成果产生影响。良好的绩效管理工作可以对企业各个部门工作人员的工作积极性产生激励的作用。并且,企业管理人员可以将绩效考核和工作人员自身的利益进行关联,以绩效考核结果为依据,对工作人员采取升职加薪或者降低薪资等奖惩措施,提高工作人员自我约束意识。在企业开展绩效管理工作阶段,企业应为各个部门设定合理的工作业绩目标,以此引导工作人员为达到业绩目标而不断努力,充分发挥工作人员的潜在能力和创造能力,使工作人员可以在工作中学习到先进的知识技能。此外,对于企业市场部门、产品开发部门以及技术部门等不同岗位中,企业的绩效管理工作可以通过让工作人员不断挖掘自身潜力的方式,提高岗位业绩效果。因此,良好的企业绩效管理工作可以促进企业经营管理中职能开发环节的发展。

4.4 促进了企业运营和绩效管理的融合

企业开展绩效管理工作的核心便是经营管理理念,为了确保企业绩效管理工作的良好开展,可以对企业经营管理工作起到促进作用,企业的管理人员便需要将企业的绩效管理工作和企业的日常运作流程进行有机融合。具体的方法便是将企业的成本管理工作、预算管理工作以及经营计划制定和开展和绩效管理工作进行充分融合,使这些对于企业落实经营目标具有重要作用的管理内容可以在绩效管理工作中得到体现,进而提高管理工作质量。企业的绩效管理工作和企业运营之间有着极大的关联性,因此需要工作人员具有相应的经营管理基础,此外,还需要企业管理人员确定企业运营计划后才能得到顺利的开展,并且还需要对企业运营阶段的成本、预算以及资源等方面进行控制,使企业内部各个部门之间互相配合、统筹协调各部门间进行潜移默化的融合,在确保企业业务活动不会受到影响的前提下,企业的绩效管理工作的落实,可以推动企业运营和绩效管理工作间的融合发展。

4.5 促进企业内部部门间的有效信息沟通

在企业的日常生产经营活动中,部门之间的信息共享是十分重要的工作内容,其会直接对企业内部部门工作人员的工作方向以及工作效率产生影响。只有企业内部可以向各项工作以及业务活动的信息及时进行内部的分享沟通,才能确保企业其他部门可以迅速做出相应的配合反应,确保企业内部工作人员都以企业经营发展目标以及完善工作任务为核心。企业的绩效管理是企业内部持续的交流过程,是企业上级和下级以部门内设定的经营目标和绩效目标为桥梁,以各部门工作人员实现经营和绩效目标而进行的持续双向交流过程。企业的绩效管理工作阶段贯穿着沟通和交流,不管是绩效管理工作初期的确定目标活动、分析问题活动、实现目标活动,还是绩效管理工作最终的绩效考核评估活

动都需要进行大量的沟通交流。绩效管理工作的开展可以有效提高企业管理人员和工作人员之间的沟通交流频率,提高企业内部部门间交流沟通的有效程度,同时,绩效管理工作人员和各部门工作人员进行充分的沟通交流,可以使其对部门工作人员的思想动态进行了解和把握,各部门工作人员对企业和岗位工作的意见和想法可以帮助企业管理层制定决策,以此拉近企业管理人员和工作人员的距离,进而提高企业的内部凝聚力。

4.6 提升企业的管理工作质量

企业在制定机械考核机制时应以自身发展目标以及实际需求作为依据,之后将企业内部各部门以及各岗位之间的考核标准以及考核指标进行细化,严格按照绩效考核制度进行考核评分工作,确保企业内部各部门和工作人员的考核都有据可依。在企业开展绩效考核工作时,管理人员应切实了解企业各部门落实经营指标的情况,若是存在部门经营指标落实不到位的问题,管理人员需要及时落实策略的调整,以此确保最终目标任务可以得到良好的完成。形成重视过程操作,确保结果质量的管理模式。企业的绩效管理工作可以促进企业管理制度的有效落实情况,使企业管理水平和管理质量得到有效提高,保障企业的发展质量。

4.7 绩效管理对企业经营管理产生的负面影响

现阶段我国企业在落实开展绩效管理制度阶段还存在一定不足,对企业的经营管理产生了负面的影响。主要为以下三个方面:(1)企业开展的绩效管理工作缺乏系统性,部分企业管理人员对绩效管理的理解存在错误的情况,没能完全理解绩效管理工作的内容,单纯的认为绩效管理工作只是绩效考核,将绩效考核当做对工作人员进行奖励和惩罚的方式,并没有认识到绩效管理在企业日常经营阶段的重要作用,没有正确认识到绩效管理的重要性。(2)企业内部部门处于被动接受绩效管理的状态。由于部分企业的内部沟通渠道不够完善,没有绩效反馈的环节,使得企业各部门间协同工作的效果无法展示,各部门对绩效管理工作的参与度较低,导致出现企业内部各部门被动接受绩效管理工作的不良模式。(3)绩效考核指标设计的不合理。在企业实际开展绩效考核工作阶段,由于企业没有科学的绩效指标分析工具,使得设置的绩效考核指标并不准确。部分企业只是对考核不达标的部门进行了惩罚,没有对考核结果优秀的部门进行奖励,且企业在完成绩效考核后也没有将考核结果反馈给部门,导致部门工作人员产生即使工作任务完成好也不会得到认可,工作任务完成差也不会受到批评和处罚的心理,进而使工作人员产生消极怠工的现象。基于此,企业在进行绩效管理制度建立时,还应根据企业自身的实际情况对绩效管理制度进行补充完善,消除负面影响。

5 结束语

综上所述,绩效管理在企业内部的顺利开展可以有效推动企业整体竞争力的提升,在激发企业各部门工作人员完成业绩任务的主观能动性基础上,还可以确保企业业务活动的顺利进行以及企业内部管理体系的良好运行状态。因此,企业需要重点关注绩效管理工作的开展情况,并以自身企业的生产经营特点以及实际经营状态进行绩效管理工作中沟通渠道以及反馈渠道的构建,形成符合企业发展的完善的机械管理工作体系。

参考文献:

- [1] 李敏娜.新时期农村企业股权激励创新实践——评《农村企业经营管理》[J]. 中国农业气象, 2021, 42(11): 982.
- [2] 王希泉, 马福春.金融科技创新对企业经营管理水平的影响——文献计量与模型设计[J]. 商展经济, 2021(20): 104-106.
- [3] 王莹.阿米巴经营理念在战略绩效管理中的运用——以A企业为例[J]. 国际商务财会, 2021(13): 30-33.

作者简介:

李刚(1988.1-)性别:男,民族:汉族,籍贯:江西九江,单位:桂林信息科技学院,学历:本科,职称:讲师,研究方向:企业管理。