

绩效管理对企业经营管理的影响

The Influence of Performance Management on Business Management

何镇林

Zhenlin He

中开建工集团有限公司 中国 · 重庆 400000

Zhongkai Construction Engineering Group Co., Ltd., Chongqing, 400000, China

摘要: 随着中国社会主义市场经济的迅速发展以及科技水平的不断提升,使得绩效管理工作的要求日益严格。相关企业只有加强对绩效管理改革以及绩效管理模式的探索工作,才能进一步提升企业经营管理工作质量,促进企业的健康稳定发展。

Abstract: With the rapid development of China's socialist market economy and the continuous improvement of the level of science and technology, the requirements of performance management are increasingly strict. Only by strengthening the exploration of performance management reform and performance management mode can relevant enterprises further improve the quality of enterprise management work and promote the healthy and stable development of enterprises.

关键词: 绩效管理; 企业经营管理; 影响

Keywords: performance management; enterprise management; influence

DOI: 10.12346/emr.v3i5.4259

1 引言

当前中国正处于百年未有之大变革的发展格局下,新冠肺炎疫情加速这一格局的变化,给各行各业的发展建设带来一定的机遇与挑战,对企业经营管理工作来说也不例外。相关企业要加强对时代机遇的把控,促进该行的工作的转型升级,更好地适应时代的新要求、新变化,从而进一步推进企业项目的工作质量,带动企业的建设发展。

2 绩效管理对企业经营管理所产生的影响

具体结合大多数企业的绩效管理工作的开展情况来看,将其应用于企业的经营管理工作的效果极为明显,主要有以下三点。

首先,绩效管理对于进一步的增强组织以及个人整体的绩效方面来说有着重要的推进作用。绩效管理主要是通过设立一个更加科学合理的目标,为企业部门个人都制定一个更加精确的发展方向,这样可以降低一些员工在工作过程当中所产生的方向错误问题的频率。那么管理者通过进行积极的

沟通,可以发现工作人员在具体工作过程当中所存在的各类问题,给工作人员提供一些关键的指导或者是资源方面的支持,对工作人员的态度以及做好自身工作的方式给予一定的建议,这样可以有效地保证整体的绩效目标的实现,对企业整体的管理效率的提高也起了重要的帮助作用。此外,在绩效管理环节中,对个人以及部门各个阶段的工作进行一个更加客观的评价管理,通过多元化的方式来进一步激励工作人员不断提升自身的绩效,从而带动整体的经营管理,处于一个流畅化的状态^[1]。

其次,绩效管理也可以更好地带动管理流程以及业务流程优化,由于企业的经营管理工作涉及范围较广,不但包括对人,而且涉及对各类事务的管理。那么在绩效管理过程当中,针对人主要是以激励约束的形式,针对事的管理主要就是流程化的管理问题。整个管理流程必须处于一个更加明确的状态,才能更好地将这个环节有效衔接起来。以绩效管理的形式来推动整体的业务运作是一个极为有利的工作方向,在绩效管理过程过程当中,每一级的管理者都可以从公司的整体的利益或者是提升工作效率方面出发,尽可能地提升自

【作者简介】何镇林(1976-),男,中国重庆人,本科,中级会计师,从事企业财务经营管理、财务投资等研究。

身业务处理的效率,提升整体的线路,优化公司的管理流程以及业务流程。

最后,绩效管理形式对于保证企业经营管理目标的实现,也有着较为重要的推进作用,企业在最初发展阶段必须有着较为明确的发展思路或者是战略。无论是近期还是长远的发展目标,必须处于一个明确的状态,才能更好地保证公司的运营。那么在此基础之上,以绩效管理的形式来促进整体的经营管理,循序渐进、有条不紊进行下去。根据企业外部的经营环境的变化以及内部自身资源条件制定出更加规范化的管理方案。企业的管理者可以将公司的整体经营目标逐渐分解分配给各个部门,这样可以帮助工作人员更好地明确自身的目标,从而确保整体的战略目标迅速实现^[2]。

3 该管理方式在应用过程中存在的问题及解决措施

3.1 相关绩效管理考核制度存在一定的不足之处

由于大多数的企业受传统的管理模式的影响,多数的企业内部对于相应的绩效管理制度的建立健全没有引起重视。此外,与之相应的奖惩机制也没有进行一定的健全完善,大多数的企业内部工作人员,对于多年度工作完成情况缺少一个具体的考核标准,虽然有的单位对这些标准进行了一定的建立健全,但是对于相关的细化量化工作也没有进行相应的健全,缺少绩效管理综合化的指标体系,导致相关考核制度的匮乏。部分工作人员在进行工作过程中存在着人浮于事,消极怠工的不良情绪,而且有些职工也不思进取,对于整个企业经营管理工作提升造成严重的不利影响。

3.2 管理人员自身能力不强,该工作专业化人才匮乏

相关绩效管理工作人员自身能力水平不足,对企业的经营管理工作掌握不到位,而且该方面工作缺乏一个重要的工作团队,也在一定程度上影响了该项工作的进一步建设发展。由于该工作是专业性要求十分强的工作,相关工作人员的能力、业务水平不足,将会导致整个工作出现极大的问题,甚至有可能影响整个相关工作的质量。因此,在整体的工作过程当中,对于人员的工作能力要求是很强的。目前,社会在不断地发展,对人才的需要也在不断地提升,但是对于人才的培养却并没有跟上时代的步伐,很容易导致人才短缺。或者是各行各业的人才参差不齐的情况,绩效管理作为在一定程度上能够更加全面调动工作中积极性的关键之处,大多数的企业对于该方面工作人员的培养与引进没有引起足够的重视。在进行人才的招聘过程当中,相应的准入门槛较低,导致一些技术水平较差、综合能力素养较低的工作人员混入到企业经营制度绩效管理研究队伍当中,给工作造成了不利影响^[3]。

在当前中国大力强调人才强国的时代背景下,加强对工作人员的培训以及专业化管理人才的引进工作至关重要。一

方面,企业可以通过聘请该方面的专家采用定期开展讲座形式来丰富工作人员的理论知识,使其进一步了解当前时代企业经营管理工作建设的理论知识以及做好该工作的方法;另一方面,加强工作人员的实践培训力度,促进工作人员将理论知识与实践经验相结合,创造出更加符合企业管理工作情况的方案。

除此之外,也可以通过与科研院校、高等院校之间的交流与合作的形式来为专业团队的保障。随着时代发展变化,该管理工作必然日益复杂精细化,而且对人才方面的要求也日益严格。企业通过与高等院校合作的形式不仅可以降低人才培养与引进方面的资金投入,最大化提升企业经济效益,而且能够引进更加高水平、高能力的企业经营管理人员,对企业各项工作的质量水平的提升都大有裨益。

3.3 管理机制科学合理性低,对该工作缺乏监督管理

从目前整个行业的发展情况来看,在相关管理过程当中,相应的监督管理体系相关并不是十分的完善,法律法规的监督管理也并不很健全,企业经营管理制度绩效管理制度科学合理性较低。在当今这个法治社会的背景之下,一定要加强相应法律法规的相关,提升整体行业的管理能力,选择有竞争能力,有实力可以能够更加提升相关工作质量的单位来进行工作。虽然目前中国对有关工作的法律法规相关在不断发展完善,但是整体的法律之间有不同的差异,法律法规管理并不是非常完善,就极容易导致具体的流程出现很大的操作问题。其中,有很多的具体问题,法律并没有明确地进行规定,这就很容易导致有矛盾的出现。因此,需要不断地与时俱进,提升法律的社会性。

4 结语

企业经营管理工作作为企业运行的关键环节,在目前管理工作开展过程当中,仍然存在着各种各样问题,多方面因素阻碍了绩效管理效果的发挥,影响管理工作质量水平的提升。因此,在今后的工作中,企业要加强对以往管理工作的研究分析,不断解决管理问题,总结以往工作经验,才能更好地促进企业经营管理工作方式的创新性发展,为企业的长远发展保驾护航。

参考文献

- [1] 朱薪羽.论国企绩效考核存在的问题及对策[J].现代国企研究,2018,142(16):68.
- [2] 严鹏.国企改革视角下绩效考核方法研究[J].中国管理信息化,2017,20(6):101.
- [3] 程晓武.地方国有企业绩效考核评价的对策分析与建议[J].经贸实践,2018(19):295+297.