# 绩效优化研究论文范文(推荐45篇)

来源：网络 作者：情深意重 更新时间：2024-12-01

*绩效优化研究论文范文 第一篇>摘要：目前的建筑企业绩效管理体系普遍存在的问题是缺乏科学、客观和规范的考核方法和工具。传统的考核方法一般是作为对员工的控制手段存在的，有很重的维护领导权威。大多数采用的绩效管理方法是个人年终工作小结或是小组评议...*

**绩效优化研究论文范文 第一篇**

>摘要：目前的建筑企业绩效管理体系普遍存在的问题是缺乏科学、客观和规范的考核方法和工具。传统的考核方法一般是作为对员工的控制手段存在的，有很重的维护领导权威。大多数采用的绩效管理方法是个人年终工作小结或是小组评议等主观的方法，然而这种方法已不能满足现代的建筑企业形式及员工素质能力的提高。文章主要探讨了建筑企业绩效管理存在的问题及体系建设。

>关键词：建筑企业；绩效管理；体系

目前，与国外先进水平相比较，我国的建筑企业管理水平还存在着很大的差距，尤其是在建筑企业的绩效评价方面。对于企业而言，应该将企业与员工的发展相结合，将企业发展战略目标与员工的职业生涯规划目标相结合，满足员工个人自我实现的高层次需求，达到企业与员工的共赢，而不只是简单的关注到员工的薪资、福利及晋升等这些基本问题。在实现企业发展的同时，让员工能够适应、配合企业的发展要求。

>一、建筑企业绩效管理的意义

目前，在我国企业项目绩效评价研究还处于初级阶段，在项目管理的管理理论、管理方法和管理能力等方面都还存在诸多问题。而建筑企业的发展和作用的发挥，都要依赖于建筑企业中的处于各种岗位的员工来实现。在社会制度的背景下，在社会关系空间中，建筑企业员工个人追求自我认同，而在这个过程中，社会建构与自我建构之间势必会产生矛盾，这是导致建筑企业员工身份认同困境的根源所在。

>二、建筑企业绩效管理体系建设存在的问题

（一）观念方面存在的问题

现在建筑建没工程项目都在搞项目绩效评价，但多数建筑企业管理绩效评价只是为了评价而评价，缺乏硬性指标约束，评价机制流于形式，缺失合理、公平公正、科学。在众多的诸如加薪，升迁等对策不尽如人意的情况下，近年来兴起的人力资源管理理论给所有建筑企业指明了一条新出路，对员工进行合理有效的职业生涯管理。建筑企业员工自身特征发生了变化，因此当他们处在同样的环境中时，便会产生更大的困惑，而这些变化也更是会反应在行动上，进而产生自我身份认同的危机。员工的自我身份认同困境具体体现在他们的身份分类的矛盾、目前身份归属的矛盾以及未来身份归属的矛盾上。基层组织对建筑企业管理评价工作认识不足。

（二）评价实施过程中存在的问题

当前建筑企业普遍采用的方式是由专门的评价小组来进行评价，这种方式虽然在某种程度上保证了评价的客观性和公开性，但同样也存在一些不利的方面。以庞大的数量与巨大的规模向城市流动，穿梭于城市与农村之间，这是中国社会转型的缩影。建筑企业员工到后来的外出务工者，这样的词语逐渐被人们提起，建筑企业员工以及建筑企业员工问题成为社会讨论的热点。我们不可否认的事实出现了，即制度以及政策的变化，建筑企业员工的自由流动，使大量的农村劳动力向城市转移。但是建筑企业员工对城市建设做出巨大贡献的同时也带来了一系列的社会问题。城市居民的排斥、建筑企业员工的城市适应、农村空巢老人、留守儿童等问题成为了建筑企业员工流动衍生的社会问题。然而把焦点聚焦到建筑企业员工自身，在这些社会变化与变迁后，其身份也悄然声息的发生着变化。

（三）绩效评价的“经验主义”

组织往往利用这些资料来确认表现出色的“明星”员工，并对他们加以培植以便让他们承担更重大的责任。职业生涯管理就是将组织和员工的工作生活中所期望达到的共同目标明确地表达出来并努力加以实现的过程。从个人的角度看，成功的职业生涯管理的意义就是如何对个人的需求、理想、愿望与个人实际的能力、技术、动机等特征作出现实的、中肯的自我评价。因此，对员工尤其是那些训练有素的员工而言，必须能够将自己的能力、技术、价值观等清晰地表达出来，这是确立切实可行的目标的必要条件。同时，这其中还包括员工对于组织中存在的机会的评估过程。那前面所做的工作完全没有必要了。

>三、国内建筑企业绩效管理存在问题的成因分析

（一）领导重视程度与支持力度不够

绩效评价是项目管理活动中的一项重要内容，项目想要取得成功，那么领导就应当十分重视并支持绩效评价工作，并保证工作的顺利开展，这样工作才能有针对性的贯彻实施。如果领导意识到绩效评价是项目管理活动的基础和必要条件，就应当给绩效评价活动提供相应的人、财、物方面的支持，甚至亲自参与或监督，以便评价得以顺利进行，评价结果也必然受到重视。在实践评价中，领导很少意识到绩效评价的重要性，他们认为绩效评价只不过是一种费时、费力、费钱的工作，只需要日常的观察、考核可以做出评价，所以绩效评价工作无法真正有效开展、发挥作用。

（二）对绩效评价定位模糊

我们从小就一直在探索：我们要树立什么样的理想和目标，我们要用什么手段来实现这样的理想和目标，我们要形成什么样的职业价值观，我们怎么才能提升生命的品质，让生命有意义。从心理学角度看，职业生涯是我们认知、情感和社会观念形成和发展的过程，在这个过程中，我们不断解决在认知、情感和社会观念方面面临的问题。从生理角度看，职业生涯是以生命周期的理念为基础，对我们自己的体力、体能、智力、智能等从发育、成熟到衰退的认识和发展过程。实践证明，目前我国很多建筑项目管理由于对绩效评价的目的认识不够造成的绩效评价定位的模糊。

（三）绩效评价培训工作不到位

从组织的角度来说，组织必须为员工提供发展的机会，以便使员工能够沿着一定的职业生涯规划前进，并成功地驾驭其发展过程。众所周知，当组织处于成长发展阶段时，会给组织中的员工提供更多的职业生涯发展机会。然而也要认识到，即使组织是处于衰退或战略调整阶段，更应该设计各种开发计划为员工创造职业生涯机会。有时组织发展速度的放慢，会迫使各建筑企业在开发和管理职业生涯方面更具有创造性。

（四）绩效评价方法选择不当

很多国内建筑企业并不是在分析自身建筑企业特点的基础上选择绩效评价方法，而是复制同行业其他企业的成功经验，机械的套用，而不根据实际情况和建筑企业自身特点做出相当调整，使绩效评价过程成为被评价者与评价者之间的一种博弈，也使管理层与员工之间产生矛盾，影响工作氛围，打击了员工工作积极性，绩效评价丧失本身应该具备的意义，非但没能提高企业的绩效，反而影响工作情绪，甚至降低了原有的绩效水平，给建筑企业带来不应有的麻烦。

综上所述，不合理的绩效管理体系已经影响了建筑企业管理水平的发展，在该理论出现以前，企里是人适应机器，后来马斯洛提出，员工的潜能、价值实现应当得到重视，坚信人有能力实现自己的潜能和价值即达到自我实现。

>四、加强建筑企业绩效管理体系建设的对策

（一）营造良好的建筑企业文化

建筑企业文化，是指建筑企业成员所培养的共同规范、共同信仰和共同追求，它具有强大的心理激发力、精神感召力和能量释放力，并弥漫于建筑企业文化群体之间，把每个个体的行为整合起来，维系主导并昭示着建筑企业中的所有成员，引导他们朝着既定的目标去奋斗。在企业中要营造出良好的企业文化，首先要为员工规划好职业发展方向和晋升通道，激励员工在工作中的积极性，挖掘出员工的最大潜力。例如营销管理者除了具有丰富的工作经历外，还需要足够的营销管理知识和能力。基于营销人员的专业等级晋升而规划能有效摆脱业绩提成的诸多弊端。很多建筑企业的方法是营销人员业绩的好坏，在薪酬方面做出体现，业绩好坏同时也关系到营销人员在企业的发展，这种做法在中低级营销管理者中实行比较合理。但如果营销队伍的庞大，营销业务增大的情况下，把握营销合同、降低营销风险、扩大市场占有率、防止客户资源流失等这些工作都需要具有丰富营销经验、熟悉各种法律知识的高级营销员、主任营销员。对这类员工的等级设置如果与营销副经理、经理同级，会极大地激励其在自己擅长的营销领域得到职业发展。

（二）建立有效的激励机制

调查显示员工最看重的是公正的业绩考核，愉快的工作氛围和工作的自主性，其次是稳定的薪酬福利待遇。建立有效的激励机制可以采取岗位轮换、挂职锻炼等方法。岗位轮换是指在公共组织中担任领导职务的或某些具有特殊工作性质职位（财务、人事、审计、计划、物资等）的公职人员，有计划地交流轮换岗位的制度安排；挂职锻炼是指为了使年轻的公职人员增长才干，在一段时间内安排其到基层部门实地担任一定职务的内部交流活动。

同时，管理人员还要根据组织的需要和发展要求，考虑是选择外补晋升制还是内升晋升制对组织更为有利。外补晋升制是指当组织领导职位出现空缺时，由本部门以外的公职人员进入补缺的方式。其优势在于，扩大了选择范围，可以吸收卓越人才；能够因事择人，促进组织创新，提高工作效率。问题是，新任人员对工作环境不熟悉，与原组织成员融合需要时间，外补过程对原部门公职人员的情绪将产生一定的影响。内升晋升制是指当领导职位出现空缺时，由本部门内职务较低的公职人员晋升补缺的制度。

（三）建立有效的沟通机制

建筑企业横向流向建筑企业权力层应该加强。很多管理职位上的人员长期固定在一个位置上，创新意识减弱，不利于建筑企业绩效的改善和管理创新。但在横向交流时要因人而异，有些部门的工作性质具有较强的专业性，当无法获取更佳的人选时，可以将这部分人员相对固定，但同时逐步提高其经营和管理要求，这样既有利于员工的成长，也有助于建筑企业绩效的上升。

调整和优化多通道模式，无论是在横向上还是在纵向上都大大的拓宽了管理人员职业发展的通道，既实现了管理人员在三个通道同一等级的横向发展，也实现了管理人员在三个通道不同等级的纵向发展，形成了管理员工愿意承担更多责任和挑战性的工作，勇于尝试和探索新的职业领域，不断突破和超越自我的良性人才培养和成长模式。管理人员是建筑企业现在和未来的掌舵人，多通道模式是培养和锻造建筑企业未来发展所需的后备干部队伍的最有效途径。

在营销过程中，建筑企业固定客户资源的维护和国内外主要客户的开发由营销部领导负责。伴随行业竞争的激烈，建筑企业对营销和售后服务人员的素质要求越来越高。由于建筑企业成立仅仅数年，全方位营销模式起步较晚，产品的竞争优势尚没有完全形成，经常受到其他竞争对手的挤压。这就使得建筑企业必须花费更多的人力和财力加大营销队伍的培训工作。个人职业生涯以组织为依存载体。

>参考文献：

1.付亚如,许如林.绩效考核与绩效管理[M].电子工业出版社,20xx.

2.周文,虞涛.绩效管理[M].湖南科学技术出版社,20xx.

3.李芝山.绩效管理:价值、问题及策略[J].中外企业家,20xx(2).

4.孙宗虎.绩效目标与考核实务手册[M].人民邮电出版社,20xx.?

**绩效优化研究论文范文 第二篇**

一、绩效管理相关理论

1.绩效管理与绩效考核。绩效管理是管理者与员工就绩效目标的完成进行沟通、协商的过程，目的是帮助员工确定绩效目标、完成绩效计划和提高绩效能力，使员工的努力与组织的愿景和战略目标一致，使员工和公司实现共同发展，绩效管理不仅包括绩效考核，还包括绩效计划、绩效监控、绩效反馈等内容。绩效考核是对员工一段时间的工作结果、绩效目标进行考核、评价，是对一段时间工作的总结，绩效考核是绩效管理其中的一部分，绩效管理最主要的组成部分就是绩效考核，而绩效考核也是为绩效管理服务的。

2.绩效管理过程。绩效管理是一个完整的系统，其过程通常被看作一个循环(PDCA循环)，可分为四个环节：即绩效计划(P)、绩效监控(D)、绩效考核(C)、绩效反馈(A)，四个环节缺一不可。为保证绩效管理的有效性，除了保障四个管理环节的完整性外，还需考虑到各个部门的具体情况和需求不同，确定了每个部门在运用绩效管理系统的四个环节时有不同的侧重点。

二、IT企业绩效管理常见的问题

IT企业绩效管理研究尚处于探索阶段，国内外专家对这个问题虽有研究，但具体的针对性不强。IT企业在绩效管理方面通常存在以下的几个主要方面的问题：首先，绩效管理氛围缺失，高层领导重视不够。新兴的IT企业文化氛围自由，从上到下都强调个性，绩效管理的观念并没有深入到每个员工的意识中，过度的强调这种氛围，导致目前的IT企业绩效管理氛围的缺失；其次，考核方法过于单一，考核内容不全面，考核标准不清晰。大多数IT企业只运用出勤率的方式，并没有更多种多样的绩效管理方式，更重要的是许多企业把绩效管理当成每年一次的评估；再次，没有形成绩效管理体系，缺乏绩效计划和沟通，绩效的考核只是绩效管理中的一个组成部分，绩效管理是一个完整地有机整体，绩效管理是一个持续的、系统的工作，必须贯穿于企业工作的各个方面。比如原来开展的新项目，由于没有明确的绩效方案，虽然制定了开发或部署实施计划，但结果通常不够理想，往往项目计划一变再变，项目延期时有发生，产品质量不能保证，客户满意度受到很大的影响。

三、绩效管理体系设计与实践

笔者所服务的公司是一家从事医疗软件系统开发和服务的国有高新技术企业，公司现有研发、运维、管理及销售等员工百余人。公司成立以来，在医疗行业应用软件领域，取得了快速的发展。由于IT企业自身特点，无形资产的重要性日益显现，以财务指标为主的传统绩效衡量模式对IT企业来说存在缺陷，项目管理仅停留在计划而不配套相应的绩效为实现企业的可持续发展，公司建立了一套基于平衡计分卡的战略性绩效管理体系。所谓战略性绩效管理（SPM）是管理者在公司使命、核心价值观的指引下，为达成愿景和战略目标而进行的绩效计划、绩效监控、绩效考核以及绩效反馈的循环过程，其目的是确保公司员工的工作行为和工作结果与公司期望的目标保持一致，通过持续提升个人、部门以及管理者的绩效水平，最终实现公司的战略目标。构建基于企业战略为导向的绩效管理系统，它是一项系统工程，在实施战略绩效管理实践过程中，企业需要投入大量的资源。下面以笔者所服务的公司为例，说明绩效管理的具体实施过程。

1.绩效管理方案。绩效管理方案是根据公司战略目标从而制定的一套科学的考核体系。科学、客观、实用的业绩与分配体系能准确反应公司的整体管理水平和各部门、员工的工作绩效，构建符合公司目标的激励约束机制，强化员工的责任意识、规范意识、质量意识和服务意识，以确保公司的可持续发展。要制定公司的绩效管理方案，首先就要明确公司的战略，要清晰企业的愿景、使命以及价值观，对企业的战略体系有了清晰的把握，才能制定出适合本公司的绩效管理体系。然后分解重点工作以及关键因素，例如财务、客户、内部的运营以及学习成长,确保公司的战略以及企业的工作重点相一致，最好能够做好把公司战略融合到企业重点工作的各个方面。

2.绩效计划。绩效计划是绩效管理成功实施的关键环节。该环节要求在明确公司使命、核心价值观、愿景和战略的基础上，制定出公司、部门和员工个人三个层次的绩效计划，形成一套科学、客观及可操作的绩效计划体系。个人绩效计划是整个绩效计划体系的落脚点，要求各级管理者与员工一起，就员工在该绩效周期内要做什么、为什么做、需要做到什么程度、应该何时做完等问题进行充分讨论，以促进相互理解并达成目标共识。绩效计划的设计从公司高层开始，将绩效的目标分层落实到每个部门及员工。每个绩效周期开始时，每一级管理者和下属员工进行绩效计划面谈，根据公司、部门、个人平衡计分卡，部门职责、岗位职责以及实际工作状况选择绩效评价指标，形成部门和员工个人绩效评价量表，并签订绩效协议。在绩效计划的实施过程中，一定要注意计划分配的公平性以及明确性，尽量让每个部门及每个员工都感受到公平以及目标的明确，还要注意最后的确认和审查。

3.绩效监控。绩效监控是连接绩效计划和绩效考核的中间环节，在绩效管理系统中，管理者需要根据绩效计划，与下属员工进行定期或者不定期沟通，对绩效计划的执行情况进行监控。管理者应采取恰当的监控方式，预防或者解决绩效管理中随时出现的各种问题，要始终关注员工的绩效，以提升整个部门的绩效水平。绩效监控过程尤其要做好和部门以及员工的沟通，这是决定绩效能否得到提升的关键因素。

4.绩效考核。常用的绩效考核办法有目标管理、关键绩效指标、平衡计分卡以及基于胜任力素质的考核等。目标管理由德鲁克首先提出，一般是由企业中的管理层以及普通员工一起协商，要根据组织的战略目标来制定特定时间段内的总的目标，并根据不同的部门和人员，来分配不同的目标，最终以这个目标来考核部门及员工的工作。关键指标法，简称为KPI，以KPI建立起来的绩效考核体系，最主要的特点在于把公司的主要目标进行分解，用这种方法可以使各部门的领导都能明确自己的任务，并以此来确定每个员工的任务；KPI强调的是企业各部门及成员的认同。平衡计分卡，简称BSC，被《哈佛商业评论》评为75年来最具影响力的管理工具之一，打破了传统的单一使用财务指标衡量业绩的方法。而是在财务指标的基础上加入了客户因素、内部经营管理过程和员工的学习成长，在企业战略规划与执行管理方面发挥非常重要的作用。胜任素质关系着员工的绩效，因此我们可以根据不同岗位所需要的素质要求，来考核员工是否符合该岗位的需求。

5.绩效反馈。绩效考核结束后，被考核者的直接上级通过绩效面谈的方式，将考核结果反馈给被考核者，对考核结果进行沟通交流，共同制定绩效改进计划，并由本人签字确认；最后绩效考核结果和绩效改进计划送交人力资源部统一审查、归档。绩效反馈尽量采用描述的方式，不要判断，要侧重员工的主要表现，对事不对人，除了关注员工的工作表现之外，也要关注员工的工作态度，部门领导应协助下属认真分析绩效不佳的原因，并想办法帮助下属找出解决问题的解决措施，最后要提出新的工作目标。

四、结语

企业绩效管理要能取得实效，首先，企业领导需转变观念，营造企业内部绩效管理的氛围；其次，需确定科学的.考核内容，采用合适的考核方法，构建全面的指标体系，力求考核指标体系的全面性、针对性、合理性和可操作性；再次，保持持续的绩效沟通反馈，完善考核结果的转化应用，充分发挥绩效管理提高员工绩效的作用，确保整个绩效管理过程不流于形式，使考核结果真正落到实处。通过基于平衡计分卡的战略性绩效管理体系，各个层面内部以及各层面之间的目标组合和目标因果关系链，合理设计和组合财务、客户、内部流程管理、员工学习成长等不同类型的目标和指标，弥补了传统业绩衡量模式单纯依赖财务绩效指标的局限性，避免了只追求利润而忽略团队自身建设及社会效益责任，使每个员工明确了自己的使命，努力的方向，激发了充分的积极性，实现了企业内部各方责任的有效平衡，极大提高了公司整体运行效率，确保企业朝着既定的目标良性可持续发展。

**绩效优化研究论文范文 第三篇**

能有谈一谈绩效管理的想法源于同学让我帮忙总结一下绩效管理的意义，以应他们公司制度建设之用。以这件事为引子，我开始真正思考了一下绩效管理的意义。

不同的人给绩效管理做出了不同的定义。我个人认为认识一个事物，应该循名责实，从名称入手。绩效顾名思义就是成绩和效果的简称，绩效管理就是围绕提高和 改进组织及个人的绩效所进行的一系列管理活动。而从某种意义上讲，管理的任务就是提高和改进组织及个人的绩效。所以，从这个层面讲，管理就是绩效管理。管 理大师德鲁克曾有一句名言：与其仔细探索管理是什么，不如弄明白管理的任务是什么。我们也可以这样理解，绩效管理是什么?其实是次要的，重要的是我们要弄 明白绩效管理的任务是什么?这样，我们才能更好的认知在绩效管理中我们要做些什么。下面浅谈一下不才对绩效管理的任务的不成熟的观点，希望能抛砖引玉。

个人认为我们如果想要让组织的绩效得到提升，组织的绩效管理应完成如下任务：

一 指引员工工作，明确员工工作重点，将其努力方向与组织目标有效整合：

对于绝大部分员工来说，他们做工作并不是对组织最有利的工作，而是组织要求做的工作;而他努力要做好的工作，既不是对组织最有利的工作也不是组织要求做 的工作，而是组织要考核并进行奖惩的工作。从这个层面讲，组织应该明确告诉员工哪些工作要做，哪些工作重要，不同工作的比重应该怎样平衡等。

要完成好这个任务，就应该做好绩效考核指标的制定，要真正做到指标制定合理有效指标能反映组织的目标、不同指标比重合理有效不同指标在达成组织 目标方面的重要程度不同。这样，员工就会努力完成考核指标所涉及到的工作，就会自动动脑筋统筹时间、精力等在主要指标和次要指标的分配。

二 及时发现员工的绩效表现中的不足之处，帮助其改进工作：

如果一群农民在一片田里种地，每天都有一个主管农业的“官员”深入到田间记录各家农田里的庄稼的长势。然后根据庄稼长势，对庄稼的主人进行奖励和责罚。 那能在最大程度上提高这片土地的产量吗?肯定不能，如果农民不是因为懒惰而是因为技术差不能合适宜的耕种而造成的庄稼长势不好，单纯的加倍努力并不能提高 这个农民的“工作绩效”。

这就要求，这位主管农业的“官员”发挥其专业水平，及时发现长势不好的庄稼的主人在庄稼耕种的过程中存在的错误，并帮助其改正。这样才能真正尽快的提高所有田块庄稼的产量。进而在最大程度上提高整片田地的粮食产量。

在绩效管理中奖惩也绝不是提高绩效的唯一手段，针对员工在工作中的不良表现帮助其改进才是尽快提高工作绩效的手段。

三 建设有效地激励和惩戒体制，实现奖惩分明，激发员工工作积极性：

前面说有效地奖惩不是提高绩效的唯一手段，但是奖惩分明绝对是领导者的一个利器。韩非子认为君主不需要做任何实际的工作，不能表露自己的任何态度，不能 表现出自己的任何爱好，只要掌握好“赏罚”这个武器，就可以很好的让群臣发挥智力为国尽忠而不敢为非作歹。汉代公孙弘则更为详细的论述了奖惩在几方面中的 作用“有德者进，无德者退，则朝廷尊;有功者上，无功者下，则群臣逡;罚当罪，则奸邪止;赏当贤，则臣下劝”。

管理实践也表明，一个好的激励和惩戒体制绝对是凝聚人心、激励员工的最能长远有效地武器。其实，我们问问我们自己，什么样的情况下我们工作最有激情?肯定是在一个赏罚分明的情况下我们工作最有激情。

而，有效地激励和惩戒则依赖于对绩效表现数据的收集，和相应奖惩措施的配合。

四 通过对不同绩效水平的员工的分析，建立正确的素质模型，做好人才管理：

很少有人将这点加入到绩效管理的任务中，但是我个人认为，这恰恰是绩效管理最有价值的方面。现代人力资源管理的真正核心就是人才管理，而人才管理的基础 就是素质模型建设。有效地人才管理就是要把人安排到合适的岗位或者说为岗位招聘到合适的人。这个工作的基础就是对完成好该岗位工作所需要的素质特点、知识 技能的透彻的了解，也就是要完成好岗位素质模型的建设。

而真正有效的岗位素质模型则应该是对高绩效员工进行测评分析后建立起来的，既不应该从书本上学也不应该完全依赖领导经验来。如果我们在进行完绩效考核 后，对不同绩效水平的员工和同等绩效水平的员工进行人才测评分析，然后将结果仔细比较，得出高绩效员工的共同特点，高绩效员工的一般特点;低绩效员工 的共同特点，造成其低绩效的自身特点;高绩效与低绩效员工在人才素质方面的真正差别。最后建立的模型就一定能为组织在将来的人才招聘和人才任用工作打下坚 实的基础，并对该工作具备很好的指导意义。

五 为组织人员选拔工作提供工作实绩数据：

在选贤任能时，有以工作实绩为标准和人才素质测评结果为指标两种手段，也就是赛马与相马两种方法。这两种方法孰优孰劣我没资格评价，但是，我确实知道一些真正落实“赛马”制度的组织取得了很好的组织绩效。当然两种方法结合使用效果肯定会更好。

如果，一个组织没有足够知识技能和有效地工具来做人才素质测评，以工作实绩为标准进行人才选拔是相对公正合理的一种手段。那就既然已工作实绩为标准，就 要以以往的绩效考核数据为准。从这方面讲，绩效管理中的考核数据的收集和统计、分析是组织人员选拔工作的一个重要的基础。

六 建立绩效数据与工作方法对比模型，确定最佳工作方法，为员工树立标杆：

前面曾提到，应该根据绩效分析对低绩效员工的工作方法进行改进;同时也应该通过对高绩效员工的工作方法、工作技巧等的分析和对比，确定一个岗位的工作所最适宜的工作方法和技巧。并建立模型，以供其他员工学习和自我改进。

七 通过绩效跟踪，及时评价组织所进行的包括培训、员工聘任等在内的一切工作的有效性：

绩效管理不应该只是针对员工的管理，同时还应该为组织所进行的管理提供一面镜子。组织所进行的培训工作是否真正提高了员工的工作水平，进而提高和改进了 组织绩效?新的聘任工作是否招聘到了组织真正需要的人才进而提高和改进了组织的绩效?组织新的战略体现在组织绩效表现上是否达成?市场维护与开拓方面是否 实现了既定的目标?等等等等……

这些都应该根据对绩效的跟踪、统计和对比对上述工作进行评价，及时改进。绩效管理也应该将之纳入到自己的任务范围内。

八 通过绩效考核，公平合理的发放员工薪资：

绩效管理的最后一个也是最为大家所熟知的一个任务就是作为薪酬制度的一部分，作为员工薪资发放的参考指标。真正合理的薪酬制度应该是奖勤罚懒，奖优惩劣的。那怎样区分勤和懒、优和劣?考的就是绩效考核。

上面粗略列举了我所认为的绩效管理的任务(意义)及理由。肯定存在很多的不足之处，欢迎大家批评指正。

同时，管理作为一种人类活动的实践，肯定不是凭借单纯的管理技术就能做好的。管理不应仅仅停留在技术层面，最好能上升到文化层面。因为管理活动的归宿和 出发点是训练员工的好习惯，这才是提高和改进组织绩效的王道。而在这方面，没有什么巧妙地办法，只能靠反复抓抓反复，一遍一遍的去帮助员工戒除坏习惯，直 到好习惯成为员工行为的基础。

[绩效管理浅谈]

**绩效优化研究论文范文 第四篇**

作为管理者，我们已经意识到管理80年代和90年代的员工与过去有很大不同，虽然他们的家庭背景千差万别，但多数都是独生子女，他们在家庭中的地位和个人需求已出现非常大的个性化。过去很多员工生活在一个大家庭中，很多人都养成了谦让和忍让的习惯，把工作当成谋生手段，但80/90年代的孩子现在生存已经不是问题，换句话说他们的需求是从马斯洛模型的第三级直接开始的， 他们更重视生活的质量，厌恶规则的约束，强调个人的兴趣，特别在乎自我的权利和尊严的维护，当出现权威压制和权利剥夺时他们更多选择消极抵抗和自我放弃。

现在的社会主流还是控制在一些60/70年代管理者手中，他们崇尚个人奉献和团队协作，对80/90年代员工的价值观尚没有完全认可，对新生一代缺乏信任感，当出现信任危机时任何事情都会发生。前段时间发生的富士 事件，便是这种社会现象的爆发，不是某一个企业的问题，抓住企业承认自己管理有问题的小辫子不放，不但打击敢于面对问题的企业，也给正面舆论导向增加了障碍。但是大家来分享智慧，共同探讨企业绩效管理的模式和思路，无疑是中国此类现象解决的积极之道。

绩效管理要“快乐”

目前我们很多企业，尤其国有企业的绩效尚停留在绩效考核阶段，而不是在进行绩效管理。绩效管理的真正目的是改善绩效，为企业创造更多价值，想办法把蛋糕做大。要想把绩效做好，首先创造一种优良的绩效文化，让部门和员工敢于制定超过自己能力，具有挑战性的目标。只有目标跳一跳才能达到，我们的业务才能不断突破，而很多企业要么把目标制定得很高，让部门和员工没有信心去完成，造成无所谓态度，也有很多企业让部门自己制定目标，每次绩效评估时都是100%完成，大家面子都很光彩，长此以往公司业绩不可能实现较大的提升。

一家好公司要绩效导向，强调业绩对个人薪酬和成长的重要性，但如果太注重短期结果，公司的发展就缺乏长远的动力。世界500强公司基本都采用平衡计分卡来作为绩效管理的模式，以此确保定量和定性指标的平衡和公司协调发展。绩效的结果只是绩效管理的一小部分内容，绩效管理重要的是过程，其中绩效的跟踪、反馈和辅导沟通这些环节更为重要。如何将“要我干”改变为“我要干”，关键是如何让员工认识到绩效对自己的重要性，如果出现了问题我们如何让员工感觉到公司的目标在于帮助大家达成结果，而不是仅仅强调绩效的责任和约束，把最难的绩效管理变成“快乐绩效”应该是我们绩效管理的出发点。

谈到绩效的难点，关键是让被评估者愿意接受，并能努力去达成。我们也在这方面进行了一些探索，举一个例子。比如说绩效奖金的问题，我们研究了很多外企的情况，除市场营销体系绩效奖金比例较大以外，一般制造性企业员工的绩效奖金只占全面薪酬的10-30%，所以我们将员工的绩效奖金比例调整到20%左右，这样可以让员工产生一种稳定感，企业不能一方面要求员工爱岗敬业，一方面又让他有一种强烈的别无选择的打工者的感觉，要根据企业特点找到这种平衡。现在年轻一代又出现了不同的特点，他们更强调直觉，更强调被尊重，很多制度的制定需要他们来参与，考核的方式要差异化，绩效的激励也要差异化，目前我们也在考虑一种弹性激励体制，我们不能只要求员工在变，管理者和管理方式也要变，

听员工的声音

其实绩效管理方式在不同企业有很大不同，要根据企业发展的阶段和企业的人群特点和文化来选择适合自己的体系，在这方面外企的绩效管理做得要比中国的企业普遍好，判断一个企业绩效管理好坏不是听管理者来汇报，员工的声音和员工的体会就能说明一切。以前接触过DDI的一些培训师，从她们的言语中就能听出她们的自豪感和工作激情，她们的薪金可能不是一流的，但很少人会选择离开这家公司，因为她们感觉到公司和老板在乎她们。即使客户强烈要求，DDI公司也很少安排讲师周末授课，就仅这一点多数中国公司无法做到。

就我们的实践而言，自开始，万华在咨询公司的帮助下建立了完善的薪酬管理体系，通过职位评估要素评定各职位的职级，建立了烟台万华职位级别分布图，分别针对不同职能体系及不同职位层级，如综合管理、科研、销售和生产等设计了多套激励方案，以更好地吸引、激励和保留优秀人才。

万华倡导高绩效文化，将薪酬与业绩相联系，年度目标薪酬组成要素为：固定工资+绩效奖金+年度节日补贴，固定工资：体现职位价值，认可员工的能力提高与长期稳定绩效，并同时为员工的基本生活方式和水平提供保障，持续多年绩效表现、能力建设与综合能力提高决定固定工资的提高。绩效奖金：与公司、部门和个人绩效目标的完成情况相关，同时反映各部门协作、团队合作的重要性，鼓励团队协作，共同分享公司的成功。

发掘员工潜力，提升个人价值，优化员工对公司的贡献，离不开员工绩效管理系统。烟台万华绩效管理体系遵从“管理不需要太复杂”这一观点，在公司国际化战略的框架下，弱化考核分数和考核结果，突出实现绩效的过程和绩效改进，既可以达到良好的考核效果，又可以有效降低管理成本。万华的绩效管理流程包括目标设定、定期审查、季度和年终绩效考评、考核结果沟通、确定发展或改进计划五大步骤。绩效管理方案由过去导向转变为未来导向，重视员工对团队的长期价值；由强调每个团队成员的个人绩效，转变为个人绩效和团队绩效并重，在评价要素中侧重团队导向的行为，引导成员追求团队产出最大化。

绩效考核结束后对团队中表现突出的个人进行趋向分析， 从他们的教育背景，在公司工作不同阶段的职位及业绩，到个人特长及发展兴趣需求，为他们的下一步发展制定详细的职业发展规划，由HR和用人部门经理在未来12个月里不断进行跟进。制定发展规划是提升未来绩效的基础，体现了绩效管理对人力资源开发的支持作用。

目前公司在推行一种团队管理的模式，收效还是不错的，我们团队也一直在打造这种管理文化。对个体而言，根据他所在组织的管理水平的演变，一般要分为本能管理、监督管理、自我管理和团队管理四个阶段。绩效考核实际上就是一种监督管理，如果我们达到了自我管理水平，员工会为自己的绩效负责，但这时候尚不能达到团队内的协同效应。团队管理时员工不仅仅为自己的绩效负责，他会督促他人提高绩效，以便达成团队的整体绩效，也许全员管理绩效将是我们未来绩效管理的一个趋势。

**绩效优化研究论文范文 第五篇**

1）绩效准备

在准备实施绩效管理之前，必须做好两个方面的准备：第一，使每一位教师对学校的使命和战略目标有一个清晰的认识，这是绩效管理顺利实施的最根本的前提；第二，作为一名高校教师，对自己所从教的事业，所定的岗位职位要有详尽的了解，既要了解学校整体的发展规划，同时也要清楚自己的职业要求，对自己所从事的岗位职责有清楚的认识，了解自己需要具备什么样的技能、能力和其他特征。这个可以参照胜任力模型，即教师在工作过程中表现出来的胜任力水平和胜任力结构。这也是我们绩效考核的重要依据。高校教师的岗位职责相对明确，教学、育人、科研、创作都是评价教师绩效的重要指标，这既包括教师自身综合水平的提高，同样也包括所教学生综合能力的培养，而且以培养学生的成长更为重要。

2）绩效计划

绩效计划是绩效管理体制的重要阶段，它既是组织目标细化为绩效目标的重要阶段，同样也是绩效执行和绩效考核的重要依据。这就需要我们在加强教师管理时，针对学校提出的“五年发展规划”和“党政工作要点”，在教师间进行大范围内的讨论，结合自身岗位职责要求，细化要求和目标，这能够使教师对于组织目标有充分的了解，能够就如何达成组织目标有更明确的思路，同时对教师的教书育人能力、科研能力、创作实践能力以及指导学生能力等方面提出明确的要求，并作为绩效考核的依据和实施奖惩的标准。绩效计划的执行既要能满足学校发展的需要，同样，也要根据教师的实际情况确保绩效计划可行。传统的机制正是缺乏对教师应有的计划控制，导致对教师的考核缺乏相应政策依据，也缺乏相应的政策激励，导致教师的能力未得到充分的发挥，工作的动力和热情不足，这对高校的发展来说，都是一种巨大的浪费。有章可循，这是科学管理的基本前提。

3）绩效执行

一旦绩效周期开始，我们就必须按照先前制定的绩效计划去实施和推动。但是绩效管理不是过去那种只认结果、不看过程的“到期对账式”管理，而是一种积极参与指导式管理，管理者既要求教师努力工作，达成组织的目标，同样也注重对个人成长的培养，两者缺一不可，绩效管理的二维性是区别于以前管理模式的.最本质的要素。一方面，作为教师，利用学校为其搭建的平台，针对学校的发展目标和教师职责，创造性地开展工作，增加责任心，努力把工作的重心放在学生的教育和培养上，以培养政治素质高、科研能力强、专业能力突出的学生为己任。其次，管理者也应该经常保持与教师的联系，对教师的绩效进行观察和记录，及时加强对教师的沟通，分析存在的问题，加强反馈和对教师的引导，并做到为教师提供进修、培训等有助于提高执行能力的机会，增强其执行力，引导其更好地执行绩效计划，并适时地根据学校的组织目标及绩效目标的变化修正当初制定的绩效目标。为教师的发展提供宽松、和谐的环境，促进教师更好地达成组织的目标，也实现其个人的价值。

4）绩效评价

教师绩效评价主要体现在教师在职过程中，强调的是教师的工作行为，这也是教师提职、晋升、奖惩或解聘的依据。而绩效评价注重的是双向评价，上级管理部门对教师的工作行为和工作业绩进行评价，负责填写相应表格，教师自身也要进行自我评价；同时教师对上级管理部门也进行评价，负责填写相应评价意见。只有上下级都参与绩效评价过程，才能发现问题，找出相互间认知的差距和理解的误区，从而对绩效管理进行修正，最终帮教师找出能够提升和需要开发的领域。

5）绩效反馈

绩效反馈需要教师和管理者坐下来，针对教师的绩效进行审议。通过绩效反馈，教师可以明确知道哪些方面和高校发展目标相一致，哪些方面和高校发展目标相背离。只有个人目标和组织目标一致不偏离，才能够达到双赢。同时，教师可以对自己绩效中效能低的方面进行有效的强化和提升，为提升总体绩效找到新的目标和切入点；管理者也能了解在绩效管理过程中存在的不足，为今后的改进做出切实可行的方案。反馈沟通为教师提供工作指导,寻求提升绩效的方法,进一步调动了教师工作的积极性,最终实现教师个人进步与学校的可持续发展。另外，绩效反馈并不一定都存在于绩效管理的末尾，而是贯穿于绩效执行的始终，绩效反馈不是对教师行为的指责和追究责任，而是积极地引导教师沿着绩效目标前进。

6）绩效计划的修正

在绩效管理的过程中，伴随着对绩效计划的不断更新和修正。绩效计划的修正是绩效管理过程中最后一个组成部分，也是下一阶段绩效管理工作的开始，有着承前启后的作用。绩效计划的更新和重新签订需要以在绩效反馈阶段收集的教师工作和完成的信息作为参考的依据，同时在必要时需要对不合理的计划作出调整和修正，使其更好地满足高校发展和教师成长的需要。这是循序渐进、螺旋式上升的发展过程，也是一切社会科学发展的必然进程。

2强化激励形式，提升高校绩效

随着社会主义市场经济体制的逐步确立，教育面向现代化、面向世界，以人为本的价值理念不断深入，处在高等教育改革前沿的各个高校，在面对外界竞争日益加剧的同时，更应发挥绩效管理在高校组织战略中的重大作用，这就需要绩效管理从建立绩效管理体系、设计科学的绩效管理流程、完善绩效管理制度、合理设立绩效指标、严格执行绩效考核、各种奖惩措施并重的形式激励员工、完善和细化绩效考核制度等方面提高高校教师的执行力、竞争力，以提升高校绩效，增强高校的核心竞争力，促进高校健康、科学、快速发展，为社会创造更大更多的价值.

**绩效优化研究论文范文 第六篇**

房地产开发经营从土地获取、三通一平、设计与前期准备、建筑安装施工、销售实现以及物业管 理等活动中，无一不对房地产开发商的计划、控制、组织和协调能力提出很高的要求。从行业特点来看， 一方面，房地产业具有发展不平稳、易受经济波动影响、开发周期长、资金投入量大、变现难度大、风 险高等特点；另一方面，房地产开发企业又明显具有社会责任重(居住条件等)、环境影响程度高(市 容、市貌的反映等)、受政府政策影响程度高(土地 使用权受用、税、费政策影响等)、与相关行业联动 性强(房地产业的兴衰关系众多行业的兴衰)等特点。而且，我国的房地产企业多数是以项目型为主，牵涉专业多、工程节点多、预决算体系效率低、工程周期长、工程过程变化多、价值创造难评估、库存材料由于工程的原因计算难，造成成本评估困难，直接造成企业经营绩效难以衡量和把控。经过近十年的发展，房地产行业已经度过了纯粹的利润追求 阶段，房地产企业开始了由“资金密集型”向“人 才密集型”转化的过程，长远持续健康发展已经成 为了优秀房地产企业追求的目标。

因此，建立能够反映房地产业与房地产企业特点，兼顾企业长期战略发展的绩效评价体系，非常有利于经营管理者规范其经营行为，有利于对企业活动进行事前、事中、事后，定期和不定期的绩效评价，有利于企业了解自身的经营状况和 调整确定发展战略。进而，发现目前房地产企业 绩效管理的现状和存在的问题，并进行改进优化，无疑是有效提升房地产企业的管理经营效率的有效手段。

>目前房地产行业的绩效管理实施现状

绩效管理是一种过程，是组织用来衡量和评估员工某一时期的工作表现，与协助员工成长的一种手段和工具。考评作为绩效管理的一个关键环节，核心目的是鉴定员工的真正才能和功绩，使员工的 才能得以发挥，达到人事互相配合，提高工作效率。同时论功行赏，做到赏罚分明，使人心服而努力工 作。进而根据业绩和能力态度两个维度，对员工进 行分类开发管理。只有通过公正、全面、客观的绩 效考评方法，才可产生鼓励员工的积极作用。良好的考评方法，在消极方面可以避免员工因待遇不公 平和赏罚不分明而产生不满、怨愤和怠工；在积极 方面，可以发掘具有潜质的优秀人才，鼓励他们对 工作积极进取，增加企业的凝聚力，无论对企业或 员工都是大有裨益的。

由于我国的具体国情，各个房地产公司所处的 区域和发展阶段不同，经营管理状况更是参差不齐， 对于绩效管理的认识、重视和应用程度、应用效果 相互之间差异很大。相对发展比较成熟的公司，能 够充分认识到绩效管理的重要性，并积极引入实施 了绩效管理手段，比如：万科等公司目前采用了先 进的 BSC(平衡记分卡)的绩效管理方法，金地采 用了计划考核为核心的绩效管理手段，更多的公司 吸收应用了目标管理的办法。但是，众多的国内其 他公司目前基本无考核方法，大多数企业较重视员 工的短期工作业绩，忽略工作潜能、态度其他方面。 在引入绩效管理手段的房地产公司里，绩效结果的 应用大多在绩效奖金方面能够有所体现，而在更重 要的人力资源分类开发方面的应用普遍不足。

目前房地产行业绩效管理中的普遍问题和难点

1. 绩效管理和公司战略的关联度较低；

2. 绩效管理基本上以公司业绩为基础而忽视考 虑公司的长远持续发展；

3. 考核指标体系结构化不足，不同管理层次和专业职能的员工的分类指标缺乏，对工程技术类、行 政类、营销类人员以及不同管理层次员工绩效目标设计不够到位；

4. 考核以工作计划为主，忽视根据部门核心职能和职位核心职责提取考核指标；

5. 绩效评估沟通反馈机制不尽完善；

6. 绩效结果强调与薪酬利益挂钩，在员工发展方面的应用不足，尤其是在追求绩效改进、培训设计 方面不甚重视；

除以上问题外，多数的企业绩效管理流于形式，或者存在绩效考核困难的问题。究其原因，考核难的 原因多数出自企业自身，诸如：

1. 由于房地产行业上规模的企业都是最近几年才发展起来的，管理基础比较薄弱；

2. 很多公司没有预算体系或预算体系不健全，财务核算不准确，绩效考核缺乏数据支持和依据，从 而造成绩效考核结果的失真；

3. 很多公司没有清晰的职务和职位体系，在绩效指标设计时，核心职能职责的来源就不清楚，岗位 的指标的体系就可能存在缺失的现象，从而造成绩效考核的片面和失准；

4. 另外，很多公司没有规范的薪酬体系，在绩效考核结果应用时，缺乏统一的参照标准；

5.由于房地产的项目特性，使同一个人的不同时间任务不同，考核指标体系具有变化性和不确定性；

6. 国内可参照企业不多，由于我国的房地产企业发展年限比较短，成熟的标杆企业缺乏等等。

针对以上的状况，目前房地产行业绩效管理的建议如下

>一、方法选择：

房地产企业必须根据自身的发展阶段和实际管理经营水平以及人员构成状况，选择适合自身阶段 的绩效管理方法，如果管理基础还没有建好，不要一步登天，直接向万科等看齐采用 BSC。尽量从基础 的人事信息(比如职位分析)，预算管理开始做起，采用目标管理法或者 KPI 等方法做考核。如果企业 基础很好，预算体系比较完全，可以在多种方法中选择适合企业的办法，并且通过人力资源管理信息系 统固化考核。

>二、具体的实施步骤

在构建房地产绩效管理体系的过程中，建议参考以下步骤：

●建立完善职位体系；

●进行工作分析，完善部门职能和岗位职责；

●建立完善薪酬体系；

●建立完善预算管理体系；

●进行流程规划和优化，确立公司权责体系和相关管理制度；

●公司战略理清和战略计划分解；

●公司层级绩效指标体系建设；

●部门层级绩效指标体系分解建设；

●岗位绩效指标体系分解建设；

●绩效管理制度和操作方法建设完善；

●绩效管理体系实施。

>三、其他相关建议：

在房地产行业，虽然不同的公司的部门结构不 同，但规划和工程部门是主要考核部门和难点。在企 业规模大，多项目运行，人员交叉的情况下，考核体 系和考核核算过程会非常复杂，建议有条件的公司 采用专业的人力资源管理信息系统，缓解和达到绩 效管理对于数据尤其是财务数据的真实性和及时性 的问题。

**绩效优化研究论文范文 第七篇**

>一、我国财政支出绩效管理研究现状及问题

1.财政支出绩效管理理念认识不足绩效管理的理念在于系统性的对绩效工作进行统筹规划，然而在一些政府部门由于对财政支出绩效管理理念的认识上存在偏差，对绩效管理的认识止步于绩效评价，而相关的管理工作则被弱化了，致使政府的财政支出绩效管理工作偏向于注重财政投入的结果，而弱化绩效的平衡，从而使得一些公共事业方面的投入造成一定资源的浪费，为实现财政资源的利用最优化，一定程度上制约了国家的发展步伐。

2.财政支出绩效管理组织体系存在纰漏现如今我国的财政支出绩效管理体系存在着诸多漏洞，主要表现在两方面，其一是有关绩效评价缺乏统一性的指导，并且一些地方级政府甚至不认真对待绩效评价工作，绩效评价管理工作形同虚设；其二是绩效管理的组织体系不健全，主要表现在地方政府机构并未设有专门的财政支出绩效管理部门，表现出对相关工作的不重视，有些部门虽设有专门机构，但人员配备不合理，相关制度制定未突出工作重点，绩效管理数据库建设不完备，相关配套设施的不跟进等。

3.财政支出绩效管理作用未完全发挥财政支出绩效管理作用未充分发挥的问题原因来源于多方面，除了上述的管理理念与组织体系的问题之外，还存在执行力的问题，主要表现为消极怠工以及相关部门的配合不协调，此种问题的存在不利于绩效管理工作的实施，甚至会浪费宝贵的人力资源却未达到预期效果，带来事倍功半的效果。

>二、优化我国财政支出绩效管理的措施

1.深入研究绩效管理艺术，重新审视绩效管理为改革优化财政支出绩效管理工作，地方政府部门应该重新审视绩效管理，加强绩效管理理念的宣传以及意识培养，使得绩效观念深入人心，只有各级政府部门上下都重视绩效管理的基础上，绩效管理工作才能有效实施。2.改进和完善财政支出绩效评价标准及管理体系针对我国财政支出绩效管理体系不健全的问题，政府部门应积极改进，修正不完备的组织体系，增加一些必要的环节，加强财政支出绩效管理；鉴于绩效评价标准不统一不规范的问题，相关部门应成立专家组进行统一制定，并经公众试验调查，达到足够高的满意度时，将这一统一规范的评价标准在部门内加以实施，这样不仅有利于正确评判财政支出结果和效益，还有利于合作的协调。3.积极促进绩效管理作用发挥的最大化此项措施主要是加强绩效管理部门的人员配置并定期进行培训，以提高绩效管理人员的专业素质和满足员工对目标的更高追求，同时严抓执行力，使得财政支出绩效管理真正地做到通过专业的绩效评价结果，改进和提出激励及应用决策，使得财政投入物尽其用，最大程度地发挥绩效管理的指导激励性。

>三、结语

财政支出绩效管理重在“管”和“理”，既注重财政支出结果，也关注财政支出效益，还关注财政支出过程，通过对财政支出的总体把握来掌控财政用度、优化财产投入、增加财政收益。虽然我国在财政支出绩效管理在理念、组织体系、应用和过程中还存在诸多问题，但是失败乃成功之母，将问题解决并对绩效管理不断地改进，不久的将来，我国的财政支出绩效管理将能够发挥最大的效用。

**绩效优化研究论文范文 第八篇**

摘要：随着经济社会的发展，医院规模也在不断扩大，而医院财务的绩效管理也成了医院发展的重要方向。然而，新形势下的医院财务绩效管理在不断完善的过程中仍然存在着许多问题。针对这些问题，医院应当加强财务绩效管理、优化资源配置。通过对医院财务绩效管理过程中存在的问题进行了分析，探讨绩效管理在医院管理中的应用效果。

随着社会经济的发展，人民对于医疗事业的需求也逐渐加深，医院为了巩固其在社会上的地位以及社会形象就必须通过自身改革进行优化[1]。因此，只有不断深化医院财务绩效管理体系，逐渐摸索适应实际情况的模式，才能不断提升医院的核心竞争力，促进医疗事业的发展。

>1 医院财务绩效管理工作的现状

当前，我国医院财务绩效管理模式在一定程度上保持了医院财务管理的先进性。但传统的绩效考核存在模式落后、考核形式单一等问题，在一定程度上限制了绩效管理在财务管理的作用。

>2 医院财务绩效管理存在的意义

首先，随着医院规模的不断扩大，目前医院财务绩效管理存在很多问题，这些问题的存在很大程度上限制了医院自身管理进程的完善。针对这种情况，医院只有通过不断分析，并在实际中结合医院的实际情况，对自身的财务绩效制度进行改革和优化。逐步加深医院绩效管理的科学化、精细化发展。其次，在医院财务绩效管理制度完善的进程中，避免过去将单一性的财务指标作为评定标准。完善医院财务绩效管理制度，丰富绩效考核科目，综合性地去改革财务绩效评定。最后，为了医院有更好的发展方向和空间，只有不断地加深财务绩效管理才能使医院适应当前社会的需求。

>3 医院财务绩效管理改革存在的问题

缺乏完善的医院财务绩效管理制度目前，很多医院已经根据自身的需求进行成本核算，但是由于发展时间较短，所以还未形成完善的医院财务管理制度。因此，医院正常运行和财务管理核算之间就存在一定的间隙。具体表现就是科室计算和财务计算分离，也就无法准确地进行成本的核算和审核，仅仅只能依靠内部管理者制定的简单的激励分配方式。

缺乏科学的医院财务绩效分析制度医院在自身财务核算的过程中，分配均衡性上存在一定的缺陷。其中，私立医院过分依赖于传统财务指标，往往忽略了员工的满意程度；公立医院虽然十分重视患者和员工的满意度，却忽略了财务指标在利益分配上的重要指导作用。

缺乏健全的医院财务绩效监督制度随着社会经济的不断发展，医院在自身运营的过程中也存在越来越多的财务风险。造成这一现象的主要原因是医院在自身管理的过程中，未能建立健全的监督制度。导致很多内部员工不能正确认识财务绩效管理的重要性，造成了很多违法乱纪的行为。

4 医院财务绩效管理应用

完善医院财务绩效管理制度医院作为一个编制性机构，没有一个合理统一的管理制度就没有办法从根本上进行预算的审核。在医院财务绩效管理改革的过程中，内部成立的预算管理委员会负责对医院预算进行审核、调整、平衡和更改，指导医院预算草案的编写。并且在整个医院内部施行统一的预算流程，对相关工作人员进行专业性的培训和严格性的监督，在部门内部进行财会人员和经济责任人的岗前培训。医院财务绩效管理改革中，应当对医院各层次的管理人员从思想上进行纠正，加强管理人员和财会人员的法制意识，对整个财务情况进行综合性、科学性的监督和管理。针对医院每一个环节的收入支出进行明确和强化，逐渐形成财务绩效管理的氛围。

科学医院财务绩效分析制度医院的发展战略和经营目标是为了更好地行使医院作为社会医疗支柱的作用。因此，建立一个科学的医院财务绩效分析是十分有必要的。制定和明确评价指标与分析制度，不仅可以简化实际操作，还能获取更多的数据资料。由此可见，明确的指标在实际医院绩效管理优化的过程中是必不可少的[2]。该指标应当包括两个方面：一是潜在的财务绩效。二是已表现的财务绩效。其中，用于表现经济效益的主要指标有：收入成本率、业务收入结余率、净资产结余率等；偿还债务的能力指标主要以资产的负债率来体现；资产的运营指标主要包括：流动资产周转率、存货周转率；还建议将发展能力作为考核标准之一。结合医院现有资金的收入与支出情况来看，要合理地对医院资金结构进行优化，科学有效地使用资金，制定合理的资金运用计划，控制不合理的支出，让医院的资金流通逐步走上正确的轨道。

健全医院财务绩效监督制度医院内部的财务管理工作，对于监督制度的需求是迫在眉睫的。为了更好地开展医院财务全面管理与预算工作，应加强医院的经济管理制度。因此，将监督制度作为财务绩效管理的首要任务，积极成立预算管理和监督部门，并且确立其中的首要负责人对部门职能进行监管和负责。明确责任，切实加强医院财务绩效监督制度，落实各项实际工作。对于医院实际的收入预算控制进行监督，就要综合性地去考虑医院的实际情况和业务需求。进而依据相关的收费项目和规定，做好对预算的监督工作，及时发现问题，合理地管理和控制医院财务绩效。

>5 结论

**绩效优化研究论文范文 第九篇**

针对上述问题和原因的分析，企业采取相应的优化措施是非常必要的。为实现绩效管理水平的提高，在绩效管理过程中企业至少应该对下列几项进行优化。

（一） 转变和提高绩效管理观念

为了的绩效管理工作能够顺利实施，整个企业从上到下都必须从根本上转变绩效管理的观念，不断提高对绩效管理的认识。企业的管理者的决心和魄力决定了绩效管理观念的转变情况，所以，要转变观念必须先从管理者开始。让管理者认识到绩效管理并非仅仅只是简单的绩效考核，它是一套系统的管理体系，他能不仅能激发员工的积极性和创造力，而且能提高企业效益。另外，转变和提高基层员工对绩效管理的观念也是必不可少的。只有他们的观念转变了，企业的绩效管理才能继续顺利推进。因此，必须转变各级管理者和基层员工的绩效管理观念并有所提升，这样才能切实完成好绩效管工作[5]。

（二） 树立以人为本的全员参与意识

首先，我们必须确立起绩效管理并非只是人力资源部门份内的事情，其他部门或是高层管理者也应该积极参与其中这样一个思想观念。对于高层管理者，不能仅只是在听取人力资源部门负责人的报告后简单的给出批示，而应该更多的切实为绩效管理的有效实施提供一些好的环境和便利的条件[6]；绩效管理的直接管理者在搜集必要信息的同时更应该花更多的时间和基层员工进行沟通，以此来发现绩效管理中出现的问题并及时解决问题；员工方面，也应该抱着积极响应的态度参与到绩效管理过程中去，以主人翁的态度提出自己的见解，推动绩效管理的顺利实施。

（三） 加强绩效管理系统的建立与考核人员的培训工作

为实现企业的目标，科学的企业绩效管理要求企业能在绩效计划、绩效考核、绩效诊断与绩效优化方面做出努力。首先，在绩效计划方面，绩效管理者应就下一个绩效考核期内的员工工作职责、衡量标准以及可能出现的困难等内容和员工就行深入交流合作，最后达成共识。其次，在绩效考核方面，将绩效考核纳入到绩效管理体系中来，转变管理者的角色，以帮助者的身份激励员工，帮助员工取得更好的工作成绩。再次，在绩效诊断与绩效优化方面，正确的进行相关材料的分析，并以此作为绩效改进的钥匙，积极的进行绩效诊断和绩效优化。

绩效考核人员的素质对绩效管理的顺利实施起着关键性作用。只有考核人员的素质过关了才能保证企业绩效管理取得成效，因此，加强绩效考核人员的培训显得尤为重要。要定期培训考核人员，避免由于考核人员业务能力达不到要求的情况出现，不断提高绩效管理工作的质量。为保证绩效考核的科学性，不仅应该对考核人员的专业知识、相关制度等内容进行培训，还应该对考核人员、进行绩效目的、职业道德等内容的培训。

（四） 加强信息沟通交流

在绩效管理工实施过程中，信息沟通交流是必不可少的。要使企业充满竞争力，必须加强绩效管理体系中的信息沟通交流[7]。信息沟通并不仅仅只在得出绩效考核结果以后才实行，而应该贯穿整个绩效管理的始终。在绩效计划阶段，为确定科学的考核指标，应采用混合式沟通方式使员工明白自己未来一段时期内的目标并朝着目标前进。在得出绩效结果以后进行的沟通是整个绩效管理沟通的关键。通过它，企业要使员工清楚自己上一个考核期内工作的优劣，积极引导员工在下一个考核期内对好的方面进行保持、对不好的方面进行改进，从而使绩效管理工作能够实现良性循环发展。

**绩效优化研究论文范文 第十篇**

>摘要:当前，公立医院改革是政府关注的医疗卫生改革的重点工作之一，也是人民群众的普遍期待。努力引导公立医院在强化绩效管理上下功夫，这里我们逆向讨论公立医院绩效管理的杠杆作用，对公立医院的健康发展将起到积极的促进作用。

>关键词:新形势;公立医院;绩效管理;杠杆作用

我国的医疗卫生体系整体是好的，随着社保医疗和新型农牧区合作医疗的推行，“看病贵，看不起病”及“因病致贫”的突出问题得到了一定的缓解。笔者认为，当前公立医院的关键问题之一是管理问题，如何让国家的投入和现有的医疗卫生资源发挥最大的社会效益，提出笔者的拙见。

>一、绩效管理在公立医院管理中的作用

绩效：从语言学上说，是成绩和效益的集合；从社会经济管理活动上讲，是指社会经济管理活动的结果和成效。在改革探索的新形势下，营利性医院和非营利性医院并存，把绩效管理的法则引入到医院管理中加以探索，是一个很好的课题。

(一)医院的组织绩效管理和个人绩效管理

公立医院引入绩效管理，极大的推动了医院的发展，虽然地方政府还没有完全依照“绩效管理”的法则考量公立医院，但实践证明是行之有效的法则，现已在公立医院引起积极的探索。当前，公立医院实施的绩效管理，就是按照组织绩效管理原则制定管理考核方案，医院的科室管理者又依照医院绩效管理考核方案，进行目标分解，制定个人绩效管理考核方案，只要绩效管理考核方案制定的科学合理，其成效是肯定的。

(二)绩效管理在公立医院管理中的位置

绩效管理在不同的行业其侧重点和主导思想不同，在公司和企业把经济效益放在第一位，相反，在公立医院，绩效管理必须把社会效益放在第一位，这是首先要解决的主导思想问题，否则就将引发许多问题和社会矛盾。公立医院绩效管理考核方案围绕医院一年诊治的病人数，治愈的病人数，病人对医疗服务的满意度等社会效益来制定考核目标。

(三)公立医院组织绩效管理的原则

要突出公立医院的公益性原则；坚持公立医院以医疗服务能力和医疗服务质量为主的考量原则；坚持公立医院以绩效管理考核成绩决定奖惩并兼顾公平的原则。

(四)公立医院个人绩效管理原则

坚持以服务数量、服务质量和服务对象满意度为主的原则；坚持热情服务、廉洁自律的原则；坚持多劳多得为主并兼顾公平的原则。

>二、绩效管理的杠杆作用

(一)一定要坚持公立医院的公益性质

确定公立医院的公益性质，是正确把握拟定公立医院绩效管理方案的主导思想，是发挥绩效管理杠杆作用之所在。才能较好促进公立医院社会效益的充分发挥。

(二)要把公立医院绩效管理方案想深做细

一定要坚持公立医院的公益性质、坚持组织绩效和个人绩效三原则，根据医院的人力资源以及医疗条件、医院功能定位，拟定科学的实施方案。实施方案的科学性、合理性将直接影响绩效管理杠杆作用的发挥，如：药占比，转院率，辅助检查的阳性率等等，都在实施方案目标中予以科学要求，在月、季、年的督导考核中给与辅导，这样，才能发挥绩效管理在公立医院四两拨千斤的积极作用。

(三)巧用杠杆之力

解决好、发挥好公立医院绩效管理的杠杆作用是今后探讨研究的主要课题之一。降低药占比，降低医疗成本，提高门诊就诊人次，提高治愈率，只要在医院绩效管理考核目标中科学要求，考核中加以指导，就能顺利实现，此为杠杆之力。

>三、绩效管理是公立医院管理的必然选择

社会的发展和人类的进步，必须解决好人民群众的基本医疗问题，把公立医院推向市场，事业单位企业管理、以及取消公立医院人员编制的计划性都是需要商权和讨论的议题。

(一)绩效管理具有丰富的内涵

它是科学管理的基本框架，而且已被大量实践验证为有效的管理体系，在全国的各省区，无论各级医院或卫生院，可根据各自的不同实际情况，制定符合自身的考核内容，用于医院的全面管理，都是较为科学和有效的。

(二)解决好政府补贴和政府买服务的基础工作之后，绩效管理起决定因素

公立医院是社会公益性事业单位，突出社会效益最大化，是政府一直探索的目标，有专家和学者呼吁，加大政府对医疗卫生的补贴，政府正在努力探索购买医疗卫生服务的尝试，那么做为公立医院本身，一定要解决好医院的管理问题，绩效管理在发挥公立医院社会效益最大化上，将起到决定作用。

(三)解决好公立医院职工的报酬与工作的相对稳定性，有利于公立医院社会效益的发挥

公立医院职工的报酬极大的影响队伍的稳定，特别是学科带头人的稳定十分重要，队伍稳定一靠报酬，二是“希望”，如果两者不能得其一，医院的职工队伍就不会相对稳定，这样虽然选用了绩效管理的管理方法，也无法发挥公立医院社会效益最大化的作用，所以，要让职工获得合理的报酬或自身发展存在的希望，营造相对稳定的职工队伍不能忽视。总之，坚持公立医院的社会公益性质是基础和导向，坚持公立医院的绩效管理是科学无二的选择，坚持公立医院的社会公益性质不但能解决好现有的医患矛盾，也能缓解一些相关的潜在矛盾；应该把公立医院的管理引导到绩效管理的正确轨道上来，少走弯路，实现公立医院社会效益的最大化。

>参考文献:

[1]毛书伟.浅谈如何在新形势下做好医保管理工作[J].中国经贸,20xx;03

[2]仲卫东.浅谈我国中医院成本核算实施现状[J].中国经贸,20xx;03

[3]雷鸣.浅谈医院绩效管理的发展和运用[J].医学信息（上旬刊）,20xx;08

[4]邢红娟.公立医院绩效管理体系的构建[D].首都经济贸易大学,20xx

**绩效优化研究论文范文 第十一篇**

>摘要：高效的财务系统是企业实现战略目标的有力保证。因此，对企业财务人员进行绩效管理，保证财务人员在企业价值增值过程中发挥积极作用，是必要而且紧迫的。

>关键词：财会人员；绩效考核；制度完善；人才培养

财务部门是现代企业必不可少的职能部门。财务部门的活动在现代企业管理的计划、组织、协调、控制等关键环节起非常重要作用。财务信息和财务活动的质量直接影响整个企业管理的水平。

>1、财务人员绩效考核>的意义

财务部门是企业中一个非常重要的职能部门。财务管理涉及企业生产、经营、管理的各个环节，是一切管理活动的基础，是联系企业管理活动的纽带。从一定意义上说，财务管理是整个企业管理的核心。有效的财务人员人力资源管理，能确保财务信息的可信度，保证财务监督工作的有效性，提高财务管理工作的质量，使财务工作取得更高的业绩，从而更加有效的发挥企业其他资源的作用，帮助企业尽可能地形成决策最优化，进而优化资本结构，提高生产要素的配置能力，增强企业整体竞争力，完成企业战略目标，最终实现企业自身价值和利润最大化，为社会创造更多价值和财富。

>2、财务人员绩效考核实务中存在的问题

面临激烈的国内国际市场竞争，加强了对企业管理的重视，并出台了一系列包括企业员工绩效管理的措施。这在一定程度上提高了企业员工的绩效水平。然而，由于财务人员的绩效管理在实际操作中难以量化，像前面描述的许多企业一样，财务人员绩效管理实际上也处于一种令人堪忧的境地。没有具体的财务人员绩效管理方案，很大一部分财务人员不了解如何定位自己的岗位绩效，更不用说将自己的个人工作绩效与企业战略目标结合。在进行绩效管理前，财务人员绩效水平整体不高，财务部门效率低下，财务信息失真，决策支持力度不够，对整个企业管理的帮助有限，不利于的稳定和发展。

财务人员绩效管理受重视程度低

对财务管理工作的重视不够，没有充分认识到财务管理的功能及其在企业管理中的重要作用。现代企业管理重视企业的长远发展，因此会更加注重企业人力资源的管理和开发。而绩效管理作为企业人力资源管理的核心就应当受到重视。在之前的发展中没有深刻认识到财务活动在企业管理的计划、组织、协调、控制等关键环节所起的重要作用，因此也就没有做到对财务人员绩效管理的重视。

财务人员绩效管理缺乏目标性

由于对财务人员的绩效管理工作重视程度低，相应的绩效评价体系不完善，造成财务人员普遍缺乏工作积极性。财务人员不能感觉自己被公司重视，相应的也就不去关心企业的战略目标。据统计，财务部门人员中了解公司战略目标，并能以公司战略目标指导自我工作的人员只占很小一部分。

财务人员绩效管理缺乏客观、准确的评价体系

客观准确地对财务人员绩效进行评价是财务人员绩效管理的前提。财务人员不像生产、销售人员，其劳动成果是无形的产品或价值，很多时候不容易用客观、量化的指标来评价其绩效。财务人员绩效的特性导致当前很多企业一样缺乏客观、准确地评价体系。另一方面，财务工作的团体性、合作性特点也造成了企业财务人员绩效的不易准确评估。可以说，由于上述原因，在财务人员绩效指标的设计、应用、考评标准的设定及具体绩效评价实施等所有过程中都存在着诸多问题，导致财务人员绩效管理缺乏客观、准确评价。从而也就无法客观衡量和反映财务人员绩效的真实情况。

财务人员绩效考评缺乏全面性、完整性

财务人员绩效考评机制目前主要侧重于对员工完成工作量的评估，缺乏对工作过程的行为分析。首先财务人员绩效是个多维度符合变量，包括德、能、绩、行等方面。现实操作中，由于操作的困难性，企业过于注重对“成果（绩）”的考核，而忽视了财务人员“能力（能）”、“行为（行）”和“品德（德）”的考评。另一方面，企业的财务工作除了传统的会计核算、记账、报表、资金管理、资产管理、财务分析与评价等内容外，还包括成本规划与成本控制、内部结算、全面预算管理等内容。当前针对财务人员绩效的评价显然不够全面。

财务人员绩效管理缺乏有效沟通

对财务人员的绩效管理过程中缺乏必要有效的沟通。绩效管理前期设立绩效目标时，宣传工作不到位，没有依据公司战略与财务人员进行讨论和沟通，而是比较武断的自上而下设立绩效目标，绩效管理变成了纯粹单方面考核，极大挫伤了员工积极性；中期绩效实施过程中，也没有与财务人员进行积极有效的沟通，没有对员工绩效管理进行辅导培训，财务人员不了解自己绩效的具体情况，无法提高自身绩效水平；后期绩效考核完成后，管理者与财务人员也缺乏必要的沟通，不能形成有效反馈，财务人员也就无从改进自己的绩效。

财务人员绩效管理缺乏有效激励

有效的绩效激励机制是绩效管理的一个关键环节。财务人员延续了国有企业的“优良传统”，没有将绩效考核的结果运用于员工的奖励和异迁，绝大多数财务人员的激励都是凭借资历、年限，而非工作绩效。这造成了财务人员“混、吃、等、熬”现象尤为突出。

财务人员绩效管理缺乏有效培训

一直重视企业员工的再教育。有关财务人员的培训也非常多。然而，这些培训大部分缺乏必要的针对性。从实际情况看，公司为财务人员培训耗费了大量的人力、物力、财力和时间成本，财务人员也参加了非常多的培训和学习，但这些培训却并未对员工绩效的提高有很大改善。究其原因就是对财务人员的这些培训没有考虑本单位财务人员的个人需求，没有依照财务人员绩效考核结果的需求提供培训。

>3、展望

当前，有关绩效管理的研究并不少，但对财务人员这一特殊群体的绩效管理研究却不多见。如何将绩效管理理论和方法应用到企业财务人员的身上并且取得良好的效果，还需要进一步研究和实践。这正是本文研究的出发点。

>参考文献：

[1][美]赫尔曼阿吉斯.绩效管理[J].北京:中国人民大学出版社,20\_.

**绩效优化研究论文范文 第十二篇**

绩效薪酬管理论文

[摘要]绩效管理作为企业人力资源管理的重要组成，在日常企业管理中发挥着重要的作用。实施良好的绩效管理可以改善企业的生产经营现状，提升企业和员工的绩效。设计出合理的薪酬管理制度又是实施良好的绩效管理的重要体现，合理的薪酬管理制度可以极大地提高企业员工的积极性和创造力，从而增强企业的竞争力。因此，探讨企业绩效管理实施过程中薪酬管理存在的问题并提出相应措施，具有积极的现实意义。

[关键词]绩效;绩效管理;绩效薪酬;薪酬管理

一、引言

随着全球经济一体化以及我国经济体制改革的不断深入，当今企业所面临的市场竞争越来越残酷激烈和复杂多变。人力资源管理在企业中作用日益凸显，大部分企业对人力资源管理，特别是绩效管理和绩效薪酬管理越来越重视。作为管理思想和管理工具的绩效管理和薪酬管理在国外已经被许多企业实践了很多年，而国内企业引入这一概念相对较晚，从具体的实施过程来看也并不理想，一方面，由于这些方法大多来自国外学者的研究成果，国内企业在引进推行的过程中存在着“水土不服”和“消化不良”的情况。另一方面，国内企业的绩效管理过程中在薪酬制度设计上存在着诸多问题。如何设计出与企业生产经营相适应的薪酬制度，真正发挥绩效管理的作用，还需要不断的探索和实践。

二、绩效管理的涵义

绩效，从管理学的角度看，是组织期望的结果，是组织为实现其目标而展现在不同层面上的有效输出，它包括个人绩效和组织绩效两个方面。组织绩效实现应在个人绩效实现的基础上，但是个人绩效的实现并不一定保证组织是有绩效的。只要每一个人达成了组织的要求，组织的绩效就实现了。绩效管理是绩效的具体展开和落实活动，是指识别、衡量以及开发个人和团队绩效，并且使这些绩效与组织的战略目标保持一致的一个持续性的过程。绩效管理强调组织目标和个人目标的一致性，强调组织和个人同步成长，形成“多赢”局面;绩效管理体现着“以人为本”的思想，在绩效管理的各个环节中都需要管理者和员工的共同参与。因此，绩效管理是一个完整的管理过程，主要侧重信息沟通和绩效提高。强调事先的沟通与承诺，绩效管理伴随管理活动的全过程。企业实施绩效管理的关键在于企业要树立战略性绩效管理和绩效薪酬制度。另外，企业绩效管理还要注重企业内部组织结构的变化和外部环境的适应能力，加强内外部的协调和沟通能力。

三、绩效薪酬的涵义

薪酬对于企业来说是一个重要支出，薪酬管理制度设计科学与否，直接影响到企业的人力资源效率和劳动生产率，从而进一步影响到企业的可持续发展。绩效薪酬常用来将业绩和薪酬联系起来，目的在于激励员工更好地工作，这种薪酬制度最早是由有“科学管理之父”费雷德里克泰勒提出。事实上，企业需要这样一种绩效薪酬模式，其绩效的内容指标与薪酬要保持一致，即以绩效定薪酬。不过，需要在绩效与薪酬间寻找一个合适的平衡点，正确地把握好这个平衡点，既能保证员工工作稳定的心态和基本的生活收入，义能保证员工有一定工作斗志和士气，反之，如果这个平衡点把握得不好，就可能会使员工心理的不稳定因素增加，还会挫伤员工的工作积极性。无论是对企业还是员工本身都是一种损失。

绩效薪酬作为一种激励性薪酬制度，本身就具有其特殊性。第一，绩效薪酬更注重绩效工资、远期报酬。薪酬与员工的工作业绩挂钩，员工的表现好坏与最终的薪水相联系。对于企业的员工来说，管理者需要更多的引导员工为长期的职业发展做好准备，加强员工的企业归属感和忠诚度意识，提倡中长期绩效薪酬激励，同时，注重员工之间的有效沟通和感情培养。第二，绩效薪酬目标制定要与企业长远发展战略目标相一致。企业的未来发展关系到员工的长远利益，在具体的制定合理的薪酬时，应该着手考虑到员工的切身利益问题，特别是薪酬目标与企业发展的联系。合理的薪酬制度可以保持员工有很好的企业忠实度和归属感。第三，绩效薪酬制度要充分体现其灵活性，具有相对的弹性。现代意义上的绩效薪酬与传统的薪酬相比，绩效薪酬是通过调节绩效优的和绩效劣的员工收入，对员工的心理行为和身体行为进行合适的调控，来刺激与激励其行为，从而达到最大限度地发挥其潜在能力的目的。在不同企业的薪酬文化中，薪酬改革根据具体情况实行统一薪酬标准。从企业的技术层面、制度层面和战略层面都实行一体化的整合。进而具体的整合职位、能力和绩效三位一体来促进企业和谐发展。

四、薪酬管理存在的问题及其对策分析

绩效管理是一个比较完整的系统，而绩效薪酬是这个系统中的一个组成部分，一个环节。绩效管理是一个过程，注重管理的方方面面。同时，绩效管理还具有前瞻性，能帮助企业解决近期或远期发展中遇到的棘手问题。薪酬管理是一个结果和阶段性的总结。企业的薪酬管理制度设计与运作情况，是反应企业的绩效管理水平高低的一个重要参考依据。

随着我国市场经济改革的不断深入，大多数企业对自身改革的思考和认识也在不断的提升，特别在薪酬管理方面发生了重大的变化，实现了由计划、晋升工资制向新岗位、职位效益工资制度的转变，无论是企业的基础层面的员工还是战略层面的高管都对薪酬管理的认识上升到一个新的阶段。然而，当我们在理智地分析一些企业的薪酬管理时，发现还存在有待改进的地方。

（一）薪酬管理存在的问题

1。薪酬管理战略与公司发展战略的不一致

我们对薪酬管理的认识应该从企业和员工两个方面来加以阐述。一方面，需要给企业的员工合理的工资，保证员工的基本利益，满足其多种需求得以实现，并且对企业产生更深厚的`忠诚感。同时，要兼顾到薪酬的公平性和透明性，以提高其他员工的工作积极性。另一方面，企业需要对薪酬管理进行战略性的思考与研究，制定一套量体裁衣的薪酬管理制度。薪酬制度设计充分体现企业的未来发展战略，以战略为导向将企业薪酬管理构建与发展战略有机结合起来。根据企业经营战略不同，采取灵活薪酬管理制度，只有建立了公平合理地薪酬分配制度，才更有利于企业内员工和企业发展。

2。薪酬管理执行情况与员工沟通存在脱节

企业的长远发展依靠员工提供源源不断的智力支持与体力支持。现在一般企业并没有把员工的薪酬管理与员工的必要沟通管理相联系起来，可能大多数企业只考虑眼前的短暂经济效益和企业发展。管理者与员工进行沟通是加强薪酬管理的关键，只有让员工理解企业的薪酬设计原则与具体程序，才能够使员工明白薪酬管理的意义，并且把自己的物质需求与精神需求相联系起来，管理者也能够真正的知道员工的需求，制定切实可行的薪酬方案，满足员工的需求。

3。薪酬管理未能与企业文化相适应

薪酬管理制度的制定与执行情况与企业的管理者对其制度推行有很大的关联性，管理者是薪酬制度的制定与指导者，他们对其重视程度直接关系到员工切身利益。同时，企业文化也是代表企业的发展方向。企业文化是推行薪酬管理的关键一步，必须把企业的发展战略、企业的人力资源、资本资源、物力资源等等相结合起来，带动企业的薪酬落实到实处。

（二）薪酬管理存在问题对策分析

1。加强对薪酬管理沟通重要性的认识

在对企业进行薪酬管理时，可能会遇到各种问题，这种问题可能是由于企业的管理者或者企业员工所产生。如果管理层与员工之间存在矛盾和不信任，管理者缺乏沟通可能会使一些设计良好的薪酬制度在实际执行过程中效果大打折扣。经常与员工沟通，吸收员工参与制度设计，促进管理者和员工之间的相互信任。同时，改变员工对于自身薪酬与企业薪酬制度的认识。管理者和员工两者之间可以相互理解与包容，对于在薪酬管理中出现的问题共同去解决，有利于集思广益能够创造出更加合理的人性化的薪酬体系。

2。薪酬管理要使员工参与薪酬设计，加强对员工培训教育

薪酬管理与绩效管理是密不可分的，若要想薪酬管理成功，就必须有一套科学有效的绩效管理体制和考核方法配合使用。通常由于绩效管理或者考核上的问题使得很优秀的薪酬管理功亏一篑。管理者在制定薪酬时，让员工参与其中，这时上下之间可以提供不同的意见，并且对员工进行理论知识的教育，让他们认识到薪酬的重要性和意义。

3。企业内的薪酬管理制度灵活性与原则性相结合

企业的薪酬管理要体现灵活性的特点，就是企业内部根据不同的员工采取不同的薪酬标准，同时，要兼顾到企业薪酬总体原则。根据具体情况采取有区别的薪酬管理方法，对于表现比较好、业绩比较高、能力比较强的员工给予高薪酬，而对于工作表现一般的员工给予适中的薪酬水平。这样可以很大的激励员工，调动员工的积极性与主动性，为企业创造更多的价值。

五、结语

合理的薪酬管理制度是建立在合理的绩效管理与考核基础上，而设计出与企业生产经营相适应的薪酬制度则是企业进行有效的绩效管理的体现和必然结果。企业管理者采取绩效管理来达到对企业的有效管理就必须对合理的薪酬管理有更加深刻的理解和认识，管理者应该加强与员工的沟通，让员工参与到薪酬管理与设计之中，合理的薪酬管理制度要体现内在公平性和外在竞争性，真正建立起让劳资双方共同满意的薪酬管理制度才能取得共赢，而这种合理的薪酬管理制度一定会为企业的持久健康发展提供重要保障。

**绩效优化研究论文范文 第十三篇**

关于绩效管理论文

【摘要】

随着我国医疗体制改革的不断深入，医院之间的竞争变得越

本DOCX文档由 www.zciku.com/中词库网 生成，海量范文文档任你选，，为你的工作锦上添花,祝你一臂之力！