

摘 要

绩效管理是企业人力资源经营的重要组成部分,其关键在于如何加强员工的工作能力。在以技术作为核心能力的公司,加强对人才的绩效控制显得十分关键。然而,目前国内大多数的公司对绩效管理的认识还不够深入,即使存在,也缺少对其进行全面的认识,致使其工作往往停留在表层;“重考核轻改进”现象屡见不鲜,很难使其与企业的经营策略相适应,从而导致了企业的内部问题,使其不能真正的实现改进的目的。本文对宏锦易居厨房设备公司员工的绩效管理进行了研究,这对于提高宏锦易居厨房设备的企业核心能力具有一定的现实意义,也为全国其它企业提供了有益的参考。

本论文重点对宏锦易居厨房设备公司的员工绩效进行了调查,从目前宏锦易居厨房设备公司的员工绩效管理现状入手,对其存在的问题进行了剖析。其次,对宏锦易居厨房设备公司的员工绩效管理制度提出了改进建议,其内容包括:企业的计划设立、人员的绩效沟通和辅导、员工绩效反馈和绩效结果的运用等方面。并针对宏锦易居厨房设备公司员工的绩效管理方面,提出了相应的改进措施,可以为宏锦易居厨房设备公司和其他同类型企业提供相应的参考意见。

关键词: 绩效管理; 绩效辅导; 绩效反馈; 结果应用

ABSTRACT

Performance management is an important part of a company's human resource management, and the key to it is how to strengthen employees' ability to do their jobs. In companies where technology is a core competency, it is critical to strengthen the performance control of talent. However, at present, most companies in China do not have a deep enough understanding of performance management, and even if it exists, they lack a comprehensive understanding of it, resulting in its work often remaining at the surface; the phenomenon of "emphasis on assessment rather than improvement" is common, and it is difficult to adapt it to the business strategy of the company, which leads to internal problems in the company and makes it impossible to The purpose of improvement is not really achieved. This paper examines the performance management of the employees of Hongjin Yiju Kitchen Company, which has certain practical significance for improving the corporate core competence of Hongjin Yiju Kitchen Company and also provides useful references for other companies in China.

This paper focuses on the investigation of the employee performance of Hongjin e-House kitchenware Company, starting from the current situation of the employee performance management of Hongjin e-House kitchenware Company, the existing problems are analyzed. Secondly, it puts forward some suggestions to improve the employee performance management system of Hongjin e-House kitchenware Company, including the establishment of enterprise plan, staff performance communication and guidance, staff performance feedback and the application of performance results. And for the performance management of Hongjin e-House kitchenware company staff, put forward the corresponding improvement measures, which can provide the corresponding reference for Hongjin e-House kitchen equipment company and other similar enterprises.

Key words: Performance Management; Performance Coaching; Performance Feedback; Application of Results

目 录

第 1 章 绪论	1
1.1 研究背景与意义	1
1.1.1 研究背景	1
1.1.2 研究意义	1
1.2 研究思路和方法	2
1.2.1 研究思路	2
1.2.2 研究方法	2
第 2 章 相关理论基础	3
2.1 绩效的含义	3
2.2 绩效管理的流程	3
2.3 KPI 绩效管理工具	3
第 3 章 宏锦易居厨房设备公司绩效管理现状	5
3.1 宏锦易居厨房设备公司简介	5
3.2 宏锦易居厨房设备公司组织架构	5
3.3 宏锦易居厨房设备公司绩效管理现状	6
3.3.1 绩效计划制定现状	7
3.3.2 绩效实施现状	7
3.3.3 考核环节现状	7
3.3.4 反馈环节现状	7
第 4 章 宏锦易居厨房设备公司绩效管理问题分析	8
4.1 调查问卷	8
4.1.1 调查概述	8

4.1.2 调查样本基本情况	8
----------------------	---

4.2 绩效计划制定不科学	8
4.3 缺少绩效沟通和辅导	9
4.4 绩效反馈形式化	9
4.5 绩效考核结果应用不充分	10
第 5 章 宏锦易居厨房设备公司绩效管理优化设计	11
5.1 制定基于战略的绩效计划	11
5.2 强化绩效沟通和辅导	11
5.2.1 多样化的沟通平台	11
5.2.2 建立绩效沟通辅导渠道	12
5.3 规范绩效反馈工作	13
5.3.1 建立常态化反馈机制	13
5.3.2 完善绩效申诉流程	13
5.4 绩效考核结果充分应用	13
5.4.1 绩效薪酬确定	13
5.4.2 职业晋升依据	14
5.4.3 员工培训参考	14
结 论	15
参考文献	16
致 谢	17
附 录	18

第 1 章 绪论

1.1 研究背景与意义

1.1.1 研究背景

现代公司之间的竞争是一种人才的较量，一个公司要在这个领域里脱颖而出，就需要具备比别人更多的优秀的人才。因此，如何构建一种高效的绩效管理制度，成为了企业需要研究的重点课题。一个好的绩效管理制度，既要考虑到公司的发展，又要对员工的工作能力了如指掌，需要将两者进行有机地融合在一起，而不是让员工的发展与公司的发展彻底脱离，使得雇员对公司没有任何归属。在激烈的市场竞争下，不同的公司之间的差距就像是人才的区别一样，为了给雇员创造一个平等的竞争空间，一种行之有效的绩效管理制度是至关重要的。

在当今这种情况下，怎样才能有效地进行员工经营？这个新的课题是公司不得不面对的一个问题。宏锦易居厨房设备公司现如今缺乏对企绩效管理的认识，缺乏相应的技术和管理经验。他们依然采用了公司在 2014 年度建立的绩效管理体系。这套绩效管理体系与宏锦易居厨房设备公司的现实状况不符，其工作表现为一种“形式主义”、“缺乏对员工的重视”，从而严重地降低了职工的工作热情，最终，公司的发展受到了严重的影响。企业在实施过程中遇到了很多的困难和障碍，使企业的人才队伍在一定程度上受到了制约，进而影响到了企业的工作热情，更严重地妨碍了公司的可持续发展。

基于上述的实证研究，本文将借鉴国外有关绩效与绩效管理的相关理论，对宏锦易居厨房设备公司的绩效管理方案调整，最后，本文对宏锦易居厨房设备公司实施绩效管理的最佳战略进行了分析，以期对中国其它厨房设备公司的绩效进行有效的管理和规范。

1.1.2 研究意义

目前对厨房设备行业的绩效管理体系缺乏足够的理论支撑，缺乏详尽而系统性的研究，目前一些研究结果远远不够达不到应有的效果；对厨房设备企业绩效管理的理论应该继续深入探究。因此，在厨房设备日益受到重视的情况下，开展厨房设备企业的绩效管理工作具有十分重大的现实意义。本文对宏锦易居厨房设备公司的员工绩效管理状况进行了研究，在其基础进一步完善管理流程，为企业实施绩效管理奠定了良好的依据，对同类企业的绩效管理具有一定的指导意义。

另一方面，完善的绩效管理制度可以推动宏锦易居厨房设备公司在日常工作中实现既定的工作目标，从而为宏锦易居厨房设备公司的管理者与雇员提供高效的交流平台，保证了企业的各项指标和工作的成功执行。同时也让企业的雇员能够自我完善，自我监督。可以推动公司职员对工作的持续改进、提高效能、提高品质，降低公司与员工间的误会与矛盾。

1.2 研究思路和方法

1.2.1 研究思路

本文主要研究宏锦易居厨房设备公司的绩效管理现状和问题，并提出优化设计方案。研究思路分为两个方面：理论基础和实证研究。理论基础部分主要介绍绩效的含义、绩效管理的流程以及 KPI 绩效管理工具。实证研究部分则围绕宏锦易居厨房设备公司展开，首先介绍公司的背景和组织架构，然后分析公司的绩效管理现状，包括绩效计划制定现状、绩效实施现状、考核环节现状和反馈环节现状。接着，通过对问题的分析，提出了制定基于战略的绩效计划、强化绩效沟通和辅助、规范绩效反馈工作、绩效考核结果充分应用等优化设计方案。

1.2.2 研究方法

研究整合法主要是一种基于文献资料的实证研究方法，对以往的研究报告进行系统分析，以生成新的知识或解释，它包括拟订研究问题，检索相关文献，评价、分析、综合数据资料，并解释研究结果等。

实证研究则是以宏锦易居厨房设备公司为研究对象，采用问卷调查方式，收集数据和信息，分析公司的绩效管理现状和问题，进而提出优化设计方案。通过研究整合法和实证研究相结合的方法，可以使研究更加深入和全面，既有理论支持，又有实践指导。

第 2 章 相关理论基础

2.1 绩效的含义

绩效是组织期望的结果，是组织为实现目标而展现在不同层面的有效输出，它包括个人绩效和组织绩效两个方面。绩效管理是管理者和员工个人经过沟通制定绩效计划、绩效监控、绩效考核、绩效反馈，以促进员工绩效提高并实现公司目标的一种管理过程。

2.2 绩效管理的流程

绩效管理流程是企业用来度量、评估和提高员工工作绩效的一种结构化方法。一个有效的绩效管理流程有助于激励员工、提高生产力和实现企业目标。常见的绩效管理流程可以分为以下几个阶段：

1. 制定绩效计划：绩效规划是绩效管理的第一阶段，也是整个绩效管理过程的起点。这是一个管理者和被管理的个人根据企业目标、部门业务特征和工作职责共同讨论的过程，以确定在评估期间被管理的个人应该完成哪些工作以及应该实现哪些绩效目标。严格来说，绩效计划包括绩效目标和工作计划。

2. 绩效监控：员工按照既定的绩效计划开展工作，管理人员对员工的工作进行指导和监督，发现的任何问题及时协助解决，并根据实际工作进度对绩效计划进行适当调整的过程。

3. 绩效考核：是企业绩效管理中的一个环节，是指考核主体通过比较工作目标和绩效标准，运用科学的考核方法，对员工工作任务的完成情况、员工岗位职责的履行情况、员工的发展情况进行评价，并将考核结果反馈给员工的过程。

4. 绩效反馈：绩效反馈是指管理者在绩效考核过程中或者考核之后，根据员工的绩效结果提供的反馈和沟通。

通过以上四个阶段，企业可以实现对员工绩效的有效管理，激发员工潜能，提高整体绩效水平。

2.3 KPI 绩效管理工具

KPI 的应用领域广泛，涉及企业的各个部门和职能，如销售、生产、人力资源、财务等。为确保 KPI 的有效性，企业需要遵循 SMART 原则（具体、可衡量、可达成、相关、有时限）来设定 KPI。此外，企业应定期审查和调整 KPI，以适应不断变化的市场环境和企业战略。

KPI 管理过程中，可采用如下方法提升效果：

1. 数据可视化：通过图表、仪表盘等形式呈现 KPI 数据，便于员工和管理层直观了解业务状况。
2. 员工参与：让员工参与 KPI 设定过程，增强目标认同感，提升执行力。
3. 激励机制：将 KPI 与员工的薪酬、晋升等挂钩，形成有效的激励机制。

第 3 章 宏锦易居厨房设备公司绩效管理现状

3.1 宏锦易居厨房设备公司简介

宏锦易居厨房设备公司是一家集生产、安装、调试、维修于一身的现代化专业厨具设备制造公司，凭借雄厚的技术实力、先进的生产设备和科学的管理体系，为客户提供一系列优质的产品和售后服务。以其优良的口碑和优良的品质和优良的服务得到了广大用户的信任与拥护。

宏锦易居厨房设备公司在现代管理思想和管理思想指导下，经营管理更加科学、标准化，本着“以客为本，质优价宜”为经营宗旨，积极汲取国内外同行业的先进经验，致力于研究各地的饮食文化习俗。宏锦易居厨房设备公司专业从事节能，高效，安全的厨房设备生产，其环保、美观、实用的厨房用具深受广大消费者的青睐，宏锦易居厨房设备公司正以更好的品质和更好的服务来满足广大消费者的需求。

宏锦易居厨房设备公司其整体的制造工艺是从工程项目出发以满足产品需求，然后经过一套完整的生产流程。包括：开发设计，工艺准备，采购，生产，控制，检验；包装、调试及维修等。宏锦易居厨房设备公司的产品制造工艺如图 3.1 所示。

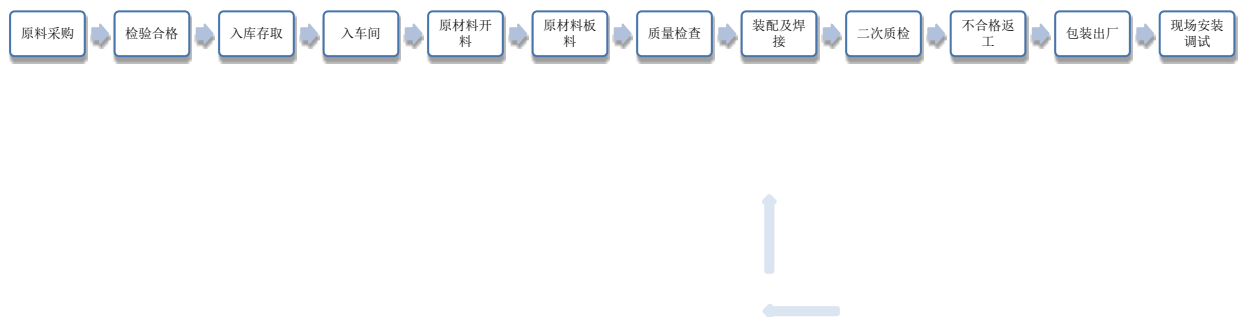


图 3.1 产品制造工艺图

3.2 宏锦易居厨房设备公司组织架构

宏锦易居厨房设备公司的组织架构如下：

图 3.2 公司组织架构图

一厂区厂长和二厂区厂长负责各自厂区的生产管理，保证产品质量和生产效率。两个厂区设置相似的部门和岗位，有利于保持生产和品质管理的一致性。

人力资源部是公司的核心管理部门之一，负责员工的招聘、培训、考核和福利，以提升员工的工作效率和满意度。为满足各部门的需求，人力资源部需要具备专业的招聘、培训和薪酬管理能力。

财务部负责公司的财务管理，为公司的经营决策提供有力的财务支持。财务部需要具备严谨的财务管理制度，以确保公司资金的安全和合规。

物流部负责公司产品的运输、仓储和配送，确保产品能够及时、安全地送达客户手中。物流部需要建立健全的运输和仓储管理制度，以降低物流成本，提高客户满意度。

行政部负责公司的行政事务，包括办公设备管理、设施维修等，以营造良好的办公环境。行政部需要具备丰富的行政管理经验，以提高办公效率和员工满意度。

研发中心是公司创新发展的关键部门，负责产品的设计、研发和改进。研发中心需要

具备强大的创新能力，以适应市场需求的变化，推动公司产品不断升级。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：

<https://d.book118.com/566032131033010111>