

绩效管理在提升企业核心竞争力中的应用策略研究

王志红

中国华电集团有限公司天津分公司 天津市 300202

【摘要】本文围绕绩效管理与企业核心竞争力的内在联系展开研究,分析当前企业在运用绩效管理提升核心竞争力过程中存在的问题,从目标设定、流程优化、结果应用等维度提出具体应用策略,同时探讨策略实施的保障措施与未来发展趋势,旨在为企业通过绩效管理强化核心竞争力提供理论参考与实践方向,助力企业在市场竞争中实现可持续发展。

【关键词】绩效管理;企业核心竞争力;应用策略;流程优化;保障措施

Research on Application Strategies of Performance Management in Enhancing Corporate Core Competitiveness

Wang Zhihong

Tianjin Branch of China Huadian Group Co., Ltd. Tianjin City 300202

【Abstract】This paper explores the intrinsic connection between performance management and corporate core competitiveness, analyzes existing challenges in enterprises' application of performance management to enhance core competitiveness, and proposes specific implementation strategies from dimensions such as objective setting, process optimization, and result application. It also discusses safeguard measures for strategy implementation and future development trends, aiming to provide theoretical references and practical directions for enterprises to strengthen core competitiveness through performance management, thereby facilitating sustainable development in market competition.

【Key words】performance management; corporate core competitiveness; application strategies; process optimization; safeguard measures

引言

在当前复杂多变的市场环境中,企业核心竞争力成为决定企业生存与发展的关键要素,而绩效管理作为企业内部管理的重要工具,对核心竞争力的培育与提升具有不可替代的作用。有效的绩效管理能够整合企业资源、规范员工行为、激发组织活力,使企业在技术创新、成本控制、服务质量等核心领域形成优势。然而,部分企业在绩效管理实践中,仍存在目标与战略脱节、流程不规范、结果应用不充分等问题,导致绩效管理难以有效服务于核心竞争力提升。因此,深入研究绩效管理在提升企业核心竞争力中的应用策略,具有重要的理论价值与现实意义,可为企业优化管理体系、增强市场竞争力提供有力支撑。

一、绩效管理与企业核心竞争力的内在关联

(一) 绩效管理为核心竞争力培育提供方向指引

企业核心竞争力的形成需围绕战略目标展开,而绩效管理通过将企业战略分解为具体的部门与个人绩效目标,使全体员工明确工作方向与重点。在目标设定过程中,企业会聚焦核心业务领域,如技术研发、产品质量、客户服务等,将核心竞争力培育需求融入绩效指标,引导员工行为与企业战

略保持一致,避免资源分散与工作偏差,为核心竞争力的系统性培育奠定基础。

(二) 绩效管理为核心竞争力提升提供动力支撑

绩效管理通过建立科学的评价与激励机制,能够有效激发员工的工作积极性与创造性。在绩效评价环节,企业会客观衡量员工在核心业务中的贡献,识别高绩效员工与潜在问题;在激励环节,会将绩效结果与薪酬、晋升、培训等挂钩,使高绩效员工获得认可与回报,同时促使低绩效员工改进提升。这种“评价-激励-改进”的循环,能够推动员工持续提升工作效率与专业能力,进而带动企业整体运营效率提升,为核心竞争力强化注入动力。

(三) 绩效管理为核心竞争力优化提供反馈依据

核心竞争力的培育并非一成不变,需根据市场变化与企业发展动态调整,而绩效管理过程中产生的各类数据与信息,可为核心竞争力优化提供关键反馈。通过分析绩效指标完成情况,企业能够及时发现核心业务领域存在的短板,如技术研发进度滞后、客户满意度下降等;同时,通过收集员工在绩效实施中的意见与建议,可了解管理体系中的问题对核心竞争力培育的制约,为企业调整战略、优化核心业务布局提供数据支持,确保核心竞争力始终与市场需求相适应。

二、企业运用绩效管理提升核心竞争力的现存问题

（一）绩效目标与企业战略脱节

部分企业在设定绩效目标时，缺乏对战略的系统性分解，仅关注短期业务指标，如销售额、利润等，忽视了技术研发、人才培养、品牌建设等与核心竞争力密切相关的长期目标。这种目标设定方式导致部门与个人绩效目标碎片化，难以形成协同效应，甚至出现短期目标与长期战略冲突的情况，使绩效管理无法为核心竞争力培育提供有效指引，制约企业长期竞争优势的形成。

（二）绩效流程缺乏规范性与完整性

一些企业的绩效管理流程存在环节缺失或执行不到位的问题。在绩效计划阶段，缺乏与员工的充分沟通，导致员工对目标理解不清晰；在绩效实施阶段，缺乏持续的过程监控与辅导，无法及时发现并解决问题，只能依赖期末评价，使绩效问题积累扩大；在绩效反馈阶段，评价结果反馈不及时或沟通方式不当，导致员工无法准确了解自身不足，改进方向不明确。这种不规范、不完整的流程，降低了绩效管理的科学性与有效性，难以发挥其对核心竞争力提升的推动作用。

（三）绩效结果应用范围狭窄且效果不佳

部分企业对绩效结果的应用局限于薪酬调整，忽视了其在员工发展、岗位优化、战略调整等方面的价值。一方面，未将绩效结果与员工培训、职业发展规划相结合，无法针对性提升员工在核心业务领域的能力；另一方面，未通过绩效结果分析核心业务流程中的问题，难以推动业务优化与战略调整。此外，部分企业存在绩效结果“平均化”现象，评价结果无法真实反映员工贡献，导致激励机制失效，无法激发员工为核心竞争力提升主动付出的意愿。

三、绩效管理提升企业核心竞争力的应用策略

（一）基于战略导向设定绩效目标

企业需以核心竞争力培育为核心，构建“战略-部门-个人”三级绩效目标体系。首先，明确企业核心竞争力的关键维度，如技术创新能力、成本控制能力、客户服务能力等，将其转化为企业层面的战略绩效目标；其次，将战略目标按业务板块分解至各部门，明确部门在核心竞争力培育中的职责，如研发部门聚焦技术突破、生产部门聚焦成本优化；最后，将部门目标进一步细化为员工个人绩效指标，确保每个员工的工作都能直接或间接服务于核心竞争力提升，形成目标协同效应。

（二）优化绩效管理全流程

在绩效计划阶段，企业需与员工开展充分沟通，结合员工岗位特点与能力水平，共同制定绩效目标与实施计划，确保员工对目标的认同与理解；在绩效实施阶段，建立定期沟通与辅导机制，管理者需实时跟踪员工目标完成进度，针对

遇到的问题提供资源支持与方法指导，避免问题堆积；在绩效评价阶段，采用多元化评价主体，结合定量指标与定性指标，客观全面衡量员工在核心业务中的表现；在绩效反馈与改进阶段，及时向员工反馈评价结果，聚焦问题与改进方向，帮助员工制定个人改进计划，同时将员工反馈纳入流程优化依据，提升绩效管理流程的适应性与有效性。

（三）拓展绩效结果的多维度应用

企业不应将绩效结果的应用局限于薪酬单一维度，而应构建一个多维度应用体系，以全面提升企业的管理效能。在员工发展层面，企业应充分利用绩效结果来识别员工在能力上的短板，并根据这些信息为员工定制个性化的培训计划。例如，对于研发岗位的员工，提供技术进阶培训以增强其创新能力；对于客户服务岗位的员工，提供沟通技巧培训以提高服务质量。通过这样的专业能力提升，员工能够在核心领域取得显著的进步。在岗位优化方面，企业应通过绩效结果分析来评估各岗位的工作效率和价值贡献。基于这些分析，企业可以调整岗位设置和职责分工，优化核心业务流程，从而提升组织整体运营效率。这种优化不仅能够提高员工的工作满意度，还能够增强企业的市场竞争力。在战略调整层面，企业需要定期对绩效指标与核心竞争力目标进行匹配度分析。如果发现某一核心领域的绩效持续未达标，企业应迅速调整战略资源投入，确保核心竞争力培育方向的正确性。这种动态的战略调整机制有助于企业及时应对市场变化，保持其竞争优势。通过这种全面、立体的绩效管理体系，企业能够实现可持续的发展和成长。

四、绩效管理应用策略实施的保障措施

（一）强化组织领导与理念宣导

企业管理层应当认识到绩效管理对于提升企业核心竞争力的关键作用，并采取实际行动予以体现。首先，应成立一个专门的绩效管理推进小组，由高层管理人员领导，负责统筹协调策略实施过程中的资源分配、部门协同等关键问题。这样的小组能够确保绩效管理策略的顺利实施，并监督各环节的执行情况，从而保障策略的有效落地。为了提升员工的绩效管理意识，企业还应通过多种渠道进行内部宣导。例如，举办内部培训，邀请专业讲师进行专题讲座，以及分享成功案例，向全体员工普及绩效管理为核心竞争力的紧密联系。通过这些活动，旨在转变员工对绩效管理的传统认知，使其不再将其仅仅视为一种考核工具，而是认识到绩效管理对于个人职业发展和企业整体竞争力的双重价值。通过这样的方式，员工能够更加主动地参与到绩效管理过程中，提高其自我驱动和自我提升的动力，从而在提升个人能力的同时，也为企业核心竞争力的增强贡献力量。这种全员参与的氛围，有助于形成企业内部持

续改进和共同发展的良性循环。

（二）完善制度建设与流程规范

为了确保绩效管理策略的有效实施,企业必须建立健全与之相匹配的制度体系。这一体系应清晰界定绩效管理各环节的责任主体,包括明确各级管理者、员工在绩效管理中的角色和职责。同时,制定详细的操作标准,如《绩效目标设定管理办法》规范目标设定的流程和方法,《绩效评价实施细则》明确评价的标准和程序,《绩效结果应用规定》则指导如何将评价结果应用于员工的奖惩、晋升等方面。此外,企业还需结合自身的业务特点与核心竞争力需求,对绩效指标库进行优化。这要求指标设计既要科学合理,又要全面覆盖,不仅包括短期业务目标的达成情况,还要涵盖长期核心能力指标的提升。例如,对于追求创新的企业,可能会增加创新能力和产品研发效率等指标;对于注重客户服务的企业,则会强调客户满意度和服务质量等指标。通过这样的制度支撑,企业能够确保绩效管理策略的实施既具有针对性,又能够持续提升企业的核心竞争力。

（三）搭建信息化支撑平台

随着企业规模的不断扩大和核心业务复杂度的提升,传统的人工管理方式在绩效管理方面逐渐显现出其局限性。为了满足现代企业对绩效管理的需求,搭建一个信息化支撑平台已成为必然趋势。该平台应具备绩效目标制定、过程跟踪、数据统计、结果分析等一系列功能,能够实时记录员工绩效完成情况,并自动生成绩效报表,为管理者提供数据化的决策依据。通过这样的信息化手段,管理者可以更加直观地了解员工的绩效表现,从而更有效地制定改进措施。此外,平台还应设置沟通模块,以便管理者与员工之间能够就绩效问题进行及时、有效的沟通,这不仅有助于提升管理效率,还能增强员工的参与感和满意度。通过信息化平台的运用,企业可以实现绩效管理的标准化和高效化,从而保障绩效管理策略的有效实施,为企业的发展提供坚实的支撑。

五、绩效管理在提升核心竞争力中的发展趋势

（一）智能化技术的深度融合

未来,人工智能、大数据等智能化技术将更广泛应用于绩效管理。通过智能化工具,企业可实时收集核心业务领域

的各类数据,如生产设备运行数据、客户消费行为数据等,自动生成绩效指标,减少人工设定的主观性;同时,利用算法分析员工绩效与核心竞争力指标的关联度,精准识别影响核心竞争力的关键因素,为绩效目标调整与策略优化提供更科学的依据,提升绩效管理的精准性与效率。

（二）个性化与差异化管理的强化

随着企业员工结构日益多元化,不同岗位、不同层级员工的工作特点与核心贡献差异显著,未来绩效管理将更注重个性化与差异化。针对核心业务岗位与非核心业务岗位,设计不同的绩效指标体系,如对技术研发岗位侧重创新成果指标,对行政岗位侧重服务效率指标;针对新员工与资深员工,制定不同的绩效目标与评价标准,新员工侧重能力提升,资深员工侧重核心业务引领,通过差异化管理,更精准地发挥绩效管理对核心竞争力的推动作用。

（三）注重员工体验与可持续发展

未来绩效管理将从“考核导向”向“发展导向”转变,更关注员工体验与企业可持续发展。在绩效评价中,增加员工自我评估与同事互评的权重,尊重员工的主体地位;在绩效反馈中,采用更温和、建设性的沟通方式,避免负面评价对员工积极性的打击;同时,将绩效管理与企业可持续发展目标结合,如融入绿色生产、社会责任等指标,使核心竞争力培育不仅关注经济效益,也兼顾环境与社会价值,实现企业长期可持续发展。

结束语

绩效管理作为企业管理的核心工具,与核心竞争力的提升存在紧密关联,其应用策略的科学性与有效性直接影响企业市场竞争优势。当前企业在运用绩效管理过程中,虽存在目标脱节、流程不规范、结果应用狭窄等问题,但通过基于战略导向设定目标、优化全流程、拓展结果应用,同时辅以组织、制度、信息化保障措施,可有效发挥绩效管理对核心竞争力的提升作用。未来,随着智能化技术融合、个性化管理强化与可持续发展理念融入,绩效管理将在核心竞争力培育中发挥更重要的作用。企业需持续关注绩效管理的发展趋势,不断优化应用策略,以适应市场变化与自身发展需求,最终实现核心竞争力的持续提升与可持续发展。

参考文献

- [1]胡桂珍.打造绩效管理体系提升企业核心竞争力[J].人力资源管理, 2024, (01): 73-74.
- [2]孙宏伟.绩效管理:提升企业核心竞争力[J].成都大学学报(社会科学版), 2025, (05): 38-40.
- [3]吴祎泓.绩效管理是提升企业核心竞争力的利刃[J].当代经济, 2024, (12): 14.
- [4]谢平.运用绩效管理提升企业核心能力[J].中国劳动, 2022, (07): 28-30.
- [5]陈晶瑛.员工绩效管理与提升企业核心能力的研究[J].经济问题, 2024, (04): 37-38.