

最新制造方案与制造规则的区别(优秀5篇)

为了确保我们的努力取得实效，就不得不需要事先制定方案，方案是书面计划，具有内容条理清楚、步骤清晰的特点。大家想知道怎么样才能写一篇比较优质的方案吗？下面是小编帮大家整理的方案范文，仅供参考，大家一起来看看吧。

制造方案与制造规则的区别篇一

摘要：关键绩效指标体系建设是企业实现由定性管理向定量管理转变的重要基础，作为衡量与先进水平差距的重要标尺，对深入开展绩效管理，实现企业跨越式发展，具有十分重要的意义。我国供电企业绩效管理尚且不足，本研究首先到供电企业绩效管理的重要性进行梳理，并在此技术上从指标群的含义、指标群构建的原则和方法三个方面进行指标群的分析，最后围绕关键指标分析就如何优化和提高供电企业绩效管理提出具体的建议，供相关供电企业参考和借鉴。

关键词：绩效管理；薪酬管理

一、引言

现阶段，我国供电企业的绩效管理还停留在定性管理层面上，很能精确、客观的实现员工的绩效考核的目标，关键指标绩效指标体系的引进能够很好地克服这一缺陷，为企业绩效管理从定性管理向定量管理打下了坚实的基础，已逐渐发展成为衡量企业绩效管理水平的重大标尺，在一定程度上推动和促进了企业深入开展绩效管理、实现不断递进式、跨越式的进步和发展，是现代电工企业绩效管理必然选择的一种方法和思想。

二、供电企业绩效考核的重要性论述

人才、财、物、信息是企业发展的基础和根本要素，在此当中，人才发挥着最为核心的作用，是企业创造价值的关键要素。对于供电企业而言也不例外，人才也是供电企业必须高度重视的一大要素。随着当前我国电力行业市场化改革的日益推进，我国的供电企业正逐渐向独立的市场主体经营模式演化。因此，能够拥有一批具有过硬的专业技能和具备良好素质的各层级人才是一个供电企业能否在新的、竞争日益剧增的市场环境中形成核心竞争力的重要保障，从这个层面来讲，做好供电企业的人力资源管理意义深远。作为人力资源的两大核心模块，绩效管理和薪酬管理更应该得到足够的重视，当前许多企业都采用定性的方法进行分析，很难保证分析结果的客观性和真实性，因此，引入基于关键指标分析的绩效管理就显得非常重要。

三、供电企业绩效管理存在的问题分析

毋庸置疑，人力资源管理对于企业发展具有决定性的作用，良好的人力资源管理势必会为企业培养和储备大量的优秀人才，为企业的发展提供有力的人才保障。然而当前我国供电企业绩效管理方面还存在严重的缺陷，更多的停留在定性分析的层面，绩效考核的结果有待进一步的考证，并不能真实、客观的反应实际情况，不利于人力资源管理的发展，也不利于供电企业的长远发展。其原因在于分析方法还较落后，与当前发展的要求不相适应，供电企业的所有员工并没有完全参与到绩效考核的过程当中，不能很好地发挥出绩效考核的功效。于上级供电企业而言，应该基于现有的政策和体制，结合企业的实际发展状况，根据电力企业业务和层面的特点设定合理的考核指标，对不同区域和层面的供电企业的所有关键指标实时进行考核和评估，从而有效的激励电力企业不断提升经营水平，整体上推动电力行业的发展。

四、指标群体系构建

1. 指标群的基本含义。指标群的目的在于通过建立一定的机

制，有效实现企业的战略决策向内部管理过程的转化，从而起到检测和考察企业在宏观战略层面的实际执行状况，对于增强企业的竞争力和激发企业的可持续发展的动力具有明显的推动作用。指标群体需要基于企业的最终战略目标来确定需要考核和衡量的内容，是对企业战略本身的一种具体、细化和拓展，它并非一成不变，它具有随着企业的战略目标的调整而不断变动的特征。

2. 指标群建立原则。根据供电企业本身的特征，供电企业指标群建立需遵循统筹规划、归口管理、分层负责、责任传递、系统保障五大基本原则，这五大原则各自独立，又相互联系，构成了指标群建立的原则体系，在指标群建立过程中必须严格按照这五大原则进行选择指标。其中，统筹规划原则主要是针对数据层面的要求，要求组织必须将全局各处分散的关键性的数据信息统筹整合在一起，按照经济、安全、综合等一系列职能的需求对数据采取分类管理的模式，构建系统的数据管理模式，保证数据的共享、安全和系统性，有效的挖掘潜藏于数据的信息，充分发挥数据的效力，为企业的绩效考核提供有力的依据；归口管理原则简单就是责任到人，每个人都有其对应的具体负责的模块和数据管理；分层管理是顺应企业管理的基本模式，采取决策——管理——执行层的模式对所有的指标群进行分层，通过完备的指标分类和不同管理层级的划分形成完备的机制体系，重点关注关键指标体系，同时兼顾相应的各类指标的有效实施，最终形成金字塔形的管理模式；责任传递原则通过将层层将责任分解，以传递链的形式推进绩效管理，实现企业战略的目标；系统保障原则是对系统全面性、准确性、及时性和安全性的要求。

3. 指标群结构。依据供电企业现行的管理模式（决策层——管理层——执行层），基于如上五大原则进行分层，各层指标具有清晰的层级关系和紧密的逻辑拓扑关系，第一级、第二级和第三级层之间有着相互递进的衍生关系，第一级指标通过分解到各单位和部分二衍生出第二级和第三级指标。其中第一级指标层主要包括关键性的考核指标，和企业的决策

直接相关，主要服务于决策层，第二级和第三级指标都是第一级的衍生，主要服务于管理层和执行层的考核。第三级的数据是整个体系中最小的单元，是第一级和第二级指标层的基础和依据，能够有效地体现出企业在微观层面的可操作性，是基础环节，也是不可或缺的一个环节。

五、指标群管理方法

将考核目标清晰、明确化，保证所有事件相关者都能够准确无误地理解目标；通过采取合理的标准准确衡量量化考核目标；同时要保证考核目标可实现性，决策层在制定目标过程中一定要切合企业的实际情况，切忌将目标指定的过高或者过低，科学、规范的制定目标，尽可能避免和被考核者工作设定毫无关联的目标，目标偏低和偏高都会失去考核的根本意义，直接影响到目标的考核结果；另外还要注意一定要对目标设定相应的时间限制，规定在一定的时间内完成既定的目标，目标时间的设定也好根据具体的实际情况选择。

六、优化供电企业绩效管理的措施和建议

供电企业绩效管理对于供电企业的发展至关重要，基于当前我国供电企业在绩效管理方面存在的问题，提出如下几条相关的建议：首先应该注重提高对绩效管理的认识和重视程度，保证全员都能够参与到绩效管理当中，应该基于战略高度来考虑如何做好企业的绩效管理，而不能将其简单的视为一项常规工作，绩效管理的目标主要在于激励员工而非惩罚，一定要把握好这个方向。同时，应该熟悉了解和熟练运用绩效管理相关的一系列准则和原则，准则和原则都是基于企业的战略发展指定的，如果不能很好地理解这些原则，在实际的指标层选择过程中容易出现一些偏差，会直接影响到绩效考核的客观性和实际性。强化对于绩效考核结果的分析、反馈和总结，运用科学的方法进行考核前、考核中和考核后的分析，制定切实可行的标准，同时要不断创新激励体系，构建全面的管理系统。

七、结语

通过本研究分析，对于现阶段绩效管理在供电企业的重要性以及存在的问题进行了全面的分析，并基于关键指标分析的结果提出了具体的建议。电力企业是我国的基础性行业，对于我国社会发展和经济建设过程中发挥着关键的基础性作用，具有巨大的贡献。为了适应当前社会经济的不断发展，供电企业必须不断提高自身的经济效益和管理水平，应采取基于关键指标分析的绩效管理手段，以不断提高其绩效管理的水平适应新时代、新环境的需求。

参考文献：

[2]谭军武. 供电企业中层管理者绩效评价模型及应用[d].长沙:湖南大学, 2013.

制造方案与制造规则的区别篇二

制造企业如何有效地实施绩效考核，是企业管理中一个难解的话题。不对员工的生产进行绩效考核，员工实际就是在吃大锅饭。对员工的生产绩效进行考核，如果操作不好，不仅会挫伤员工的工作热情，使管理人员与生产工人之间产生分歧、矛盾，而且还有可能使企业各部门之间造成隔阂和矛盾。

我们大家都知道，绩效考核的原则是：

- 1) 公平、公正、公开的原则；
- 2) 责、权、利相结合的原则；
- 3) 公司、部门、班组三级考核的原则；
- 4) 考核结果与员工薪酬、与奖惩挂钩的原则；

6) 考核促进企业效益提高原则；

实施考核后，使企业管理得到改善，使生产经营业绩得到显著提升。

一个优秀的绩效考核方案应满足下列要求：

1、目标一致：企业经营目标与考核目标一致、清晰，企业希望员工做什么，就考核员工什么。

2、标准量化：标准要客观、量化，很多企业的绩效考核不能推行到位，流于形式，都是因为标准模糊。

3、心态良好：企业必须具备相应的文化底蕴，要求员工具备一定的职业化的素质。

4、与利益、晋升挂钩：绩效考核与利益、与薪酬挂钩才能够引起企业由上至下的重视和认真对待。

5、“三重一轻”原则：

1) 重积累：平时的点点滴滴，正是考核的基础；

2) 重成果：让数据说话、注重成果，让员工看到进步，才有前进的动力；

3) 重时效：按周、按月、按季度考核绩效，兑现奖惩。发挥考核的激励作用；

4) 轻便易行：指标不宜过多，要便于操作。

6、绩效考核方案制度流程简单、清晰、明确，易于理解，易于操作，易于执行，易于控制。

目前在制造业企业在实施生产绩效考核方面，普遍存在下

列10个问题：

5、绩效考核存在盲区：生产工人没活干也拿原工资，一旦加班却要支付加班工资的问题；

10、如何解决老工人不愿意带徒弟，不愿意传授生产技术的问题；

如何解决这些问题，初步归纳、总结出一套比较切合企业实际的操作方案。这套方案将包括下列内容：生产绩效考核培训课程大纲；企业部门职能与岗位职责手册；生产工人计件工资实施方案；管理人员计时工资实施方案；绩效考核管理与员工奖惩制度；绩效考核操作方案；绩效考核运作表单体系等。

在企业实施绩效考核的过程中，实现企业老板与管理层的有效沟通，在绩效考核的目的、方法、制度方面达成共识是绩效考核能否有效贯彻，能否成功运作的关键，绩效考核工作也必将是一个不断摸索、不断学习、不断完善的过程。

全员绩效管理体系可遵循如下步骤去开展。绩效动员（明确核心目的，解决障碍（思想，决心，能力，机制））——制定企业发展的目标体系——完善企业的执行体系——建立绩效检查系统——完善绩效改善系统——落实绩效激励方案——执行、改正、完善——循环往复。

企业要通过科学的方法，客观的分析问题的根源，并根据企业的实际情况采用科学的解决方法，才能充分发挥绩效管理在提升企业核心竞争力的巨大作用，促进企业健康、可持续发展。

制造方案与制造规则的区别篇三

这里面临的是一个两难的问题。当不把绩效考核与薪酬联系

在一起时，员工就不会特别重视对绩效的评估，这样就会有一部分员工对绩效考核并不持有严肃的态度。而一旦将绩效考核与薪酬联系起来，绩效考核就变成一个格外敏感的问题，员工也会非常认真地对待这件事情。

那么，如果绩效考核的结果不够可靠，容易引起争议的话，由此而引起的薪酬决策势必带来更大的矛盾。

使绩效考核结果更可靠的最好的做法就是按照绩效管理系统的流程，主管人员与员工一起制定目标，帮助员工实现目标，依据过程中记录的事实进行考核，并把考核结果反馈给员工，让员工全过程参与，最大程度地保证绩效考核的真实性和可靠性。

提示二

现场的绩效管理技术指导将有助于绩效管理计划的实施

当一套新的绩效管理系统付诸实施时，往往需要了解这一系统的技术专家深入到各个部门的内部帮助主管人员与员工使用该系统。因为新的绩效管理系统的实施需要契合企业文化，而且管理者与员工都需要在界定那些难以衡量的工作上得到指导，同时也需要在管理者与员工之间对如何进行绩效沟通的问题加以指导，所以现场指导将有助于解决这些问题。

提示三

不到万不得已的情形，不要直接改变绩效管理系统

直接改变绩效管理系统会带来较多的抱怨与抵触，因为使用者可能已经习惯了原有的方法。可以通过其他方式逐渐改变。例如，可以通过培训的方式教会管理者如何通过衡量员工的绩效和给予反馈来改善沟通，在培训中揉进新的管理方法。一旦主管人员认为新的管理方法有优势的时候，他们就会问

人力资源专业人员这种方法是否能够运用到现有的绩效管理系统中。这样，绩效管理系统自然而然的就得到了转变，并且这个转变的过程是不会带来震荡的。

提示四

为了成功实施绩效管理，主管需要一系列的技能

尽管主管人员可以请教绩效管理的技术专家帮助进行绩效计划、设计评估和反馈体系，但由于他们需要直接与下属人员进行沟通，因此他们至少需要一系列与人际关系相关的技能，例如教导、激励、解释、倾听、提问、说服等。如果不能具备这些基本的人际关系技能，绩效管理将无法进行。

提示五

通常，让员工自己收集关于他们绩效的数据是可行的，并且也应该这么做

这样对绩效考核的反馈也会更加及时，效果也会更好。当然，由员工自行收集绩效数据还需要相应的监控机制，并且对作假的行为设定严厉的处罚措施，以保证大多数员工能够诚实地提供绩效数据。

提示六

组织内部的公开化有助于绩效管理系统的实施

在实施绩效管理时，员工(续致信网上一页内容)最大的担心就是自己被蒙在鼓里。因此，通过各种各样的方式向员工沟通有关绩效管理的事宜是十分必要的。这种沟通既可以通过主管人员与员工直接交流，也可以通过邮件、内部网页、会议等各种媒体。通过这些沟通，目的是使员工了解到将要进行的是怎样的一件事情，为什么要做这件事情，做这件事情

对自己有什么样的影响，等等。

提示七

员工需要在绩效管理中承担起积极的角色

绩效管理是主管人员和员工双方的责任。往往有人错误地认为绩效管理仅仅是主管人员对员工应该做的事情，员工在这一行动中完全是被动的被考核者。如果持有这样的态度，在具体的操作中就会表现为主管人员将设定好的绩效标准强加给员工，那么员工对这些强加的绩效标准就很容易产生抵触。因此，必须让员工主动地参与到绩效标准的设定和绩效的管理过程中，这样才能更好地实现绩效管理的目标，既使员工的绩效得到提升，又使主管人员对员工的期望和员工自身的员工得到充分的沟通。

提示八

在许多员工的心目中，绩效管理系统和薪酬系统是同样的东西

在许多员工的心目中，对绩效的管理永远是与薪酬的变化联系在一起，因此在他们看来，绩效的管理与薪酬的变化是同一件事情。这样给我们的一个启示就是，当薪酬系统存在某种问题的时候，就会使绩效管理系统受到影响。即便绩效管理系统本身是好的，员工也会感到不愉快和不满意。单纯通过绩效管理系统的改进来提升员工绩效管理和员工的工作满意度是远远不够的，还必须考虑薪酬体系的问题。但是在员工的心目中往往还存在一个误区，即他们认为的依据绩效付薪酬往往是指薪酬的提升；如果告诉他们当他们的绩效下降或绩效不足时，薪酬也会随之下降，他们对绩效管理就远远没有那么热衷了。

提示九

通过引进一些以客户为中心或强调团队精神的指标，有可能影响和推动组织氛围的改变

如果在某个企业当中，强调的是个人业绩指标而忽视团队的绩效，那么常常会导致组织中缺乏合作的气氛，每个人都习惯于从自己的角度出发考虑问题，不能将相关的人员或团队当作客户来对待。例如，在一家广告公司中，绩效考核是按照每个业务员个人拉到的客户数量和广告费来评定的，这样就出现了业务人员纷纷“圈地”，相互间戒备、保密等倾向，这样反而使得一些大的客户丢失。在这种情况下，这家广告公司对绩效管理系统进行了改变，增加了团队绩效指标，并且将把客户资料提供给他人作为在绩效考核中所鼓励的一种行为，这样团队的合作精神就有了转变，整个企业的组织氛围也得到了改善。

提示十

绩效管理体系提供的益处需要一定的时间才能体现出来

在实施一套绩效管理系统的時候，往往在开始的时候，人们需要花费很多精力去做绩效计划并设定绩效指标和标准，这些工作既让人觉得枯燥费力，又不会立即带来利益。因此很容易让人感到厌烦和灰心丧气。而只有当第一次或第二次绩效考核面谈结束后，员工亲身体会到了绩效管理系统为自己带来的好处时，才会逐渐地喜欢上绩效管理，对绩效管理的满意感就会逐渐提高。

制造方案与制造规则的区别篇四

现将中共中央宣传部、国家安全生产监督管理总局、公安部、国家广播电影电视总局、中华全国总工会、共青团中央和中华全国妇女联合会《关于开展20xx年全国“安全生产月”活动的通知》（安监总政法〔20xx〕37号）转发给你们，并就我省开展20xx年“安全生产月”活动提出以下工作意见，请一

并贯彻落实。

“全国安全生产月”活动开展以来，对安全生产形势的稳定好转起到了重要作用，全省各地、各部门和各有关单位要在总结历年开展“全国安全生产月”活动经验的基础上，从构建和谐社会的角度，进一步提高对开展“全国安全生产月”活动重要意义的认识，深入宣传“安全发展”科学理念和“安全第一、预防为主、综合治理”的方针，进一步宣传贯彻党和国家安全生产的方针、政策，普及安全生产法律法规和安全知识，提升公众安全生产法制意识、责任意识、事故防范意识和自我保护意识，为促进全省安全生产形势的稳定好转，提供强有力的精神动力、思想保证和舆论支持。

各地、各部门和有关单位要结合实际，建立相应的活动组织机构，制订活动方案，落实活动经费，组织、指导各项工作开展。省委宣传部、省安全生产监督管理局、省公安厅、省广播电影电视局、省总工会、团省委和省妇联等部门联合组成省安全生产月活动指导组，指导组办公室设在省安全生产宣传教育中心。

各地、各部门和各有关单位要围绕“强化安全基础、推动安全发展”的主题，认真开展面向全社会的安全生产宣传活动，既要按照省里的统一部署组织开展好全省性活动，也要根据实际，开展有区域与行业特色的活动，把“安全生产月”各项活动与安全生产“三个责任、三大硬仗、三项建设”相结合、与提高日常安全生产培训教育工作水平相结合、与着力解决当前安全生产难点热点问题相结合，进一步强化工作措施，加强工作考核，不断创新安全生产管理体制和运行机制，为促进我省经济社会又好又快发展提供安全保障。各主要新闻媒体要积极参与宣传报道，为“安全生产月”活动营造“关爱生命、关注安全”的社会氛围。

省安全生产月活动指导组将组织开展全省性活动，各地要按照文件精神并紧密联系本地实际认真加以落实。

- （二）组织开展安全生产公益宣传活动；
- （三）组织开展安全生产摄影比赛活动；
- （四）组织开展“企业安全文化”征文活动；
- （五）组织开展第二届安全生产合理化建议征集活动；
- （六）组织开展安全生产突发事故应急预案演练；

（八）按照全国安全生产月活动组委会部署，组织开展安全生产事故警示教育周、安全文化周、应急预案演练周、“安康杯”竞赛和创建“青年安全生产示范岗”等活动。

各地、各部门要加强对本地、本部门“安全生产月”活动信息的跟踪采集，及时掌握活动相关动态，提炼活动中好的经验和做法，切实做好“安全生产月”活动的信息报送和总结工作。各市、各部门（单位）要把活动安排（于5月15日前）和活动总结（于7月3日前）报送省安全生产月活动指导组办公室（省安全生产宣传教育中心）。

制造方案与制造规则的区别篇五

摘要：组织绩效的管理工作在整个企业当中占据非常重要的地位，到现阶段已经成了能够有效地推动企业生存以及稳定发展的非常重要的一项内容。对于这一问题，本篇文章就深入的研究了组织绩效管理工作重要的作用，在对企业进行组织绩效管理的过程当中，存在的问题进行了简单的分析，并且也进一步提出了有效的应对措施，希望能够对企业内部的组织绩效管理工作提供一定的帮助，也希望能够对相关的工作人员或者是个人提供一定的参考意见。

关键词：企业管理；绩效管理；创新；思路

我们国家的企业想要在现阶段越来越激烈的市场环境当中占据重要的位置，就一定要合理的、科学的利用好管理的技能，不断地对内部绩效管理的工作进行加强，不断的激发员工工作的热度、不断地对员工的内在能力进行激发，从而才能够达到企业收益的最大程度。在我们国家，因为市场经济的引入时间实际的发展情况还比较慢。在我们国家相关的调查当中能够得知，虽然我国有很多企业都已经引入了绩效管理的内容，可是只有不到百分之二的单位对现阶段的绩效管理方式还是较为满意的，但是大部分的单位绩效管理的方法相对来说还不是特别的完善。所以，我们国家一定要在绩效管理以及理念不断地进行创新。

一、企业绩效管理当中存在的一些问题

（一）企业对绩效管理的认识还比较肤浅

在我国企业现阶段的绩效管理方法大部分都是参照国外的一些企业或者是国内的一些比较先进的企业方法，在对计划进行制定的时候，相关的企业没有按照自身实际的环境来进行设计出更加适合自身的绩效管理方法。企业的绩效管理方法常常都是企业的领导层来进行计划的，没有对于员工的意见进行参考。可是当新的方法出现的时候，绩效管理的模式并不是特别适合现阶段员工的制度。大部分企业的管理人员都是根据别的先进的企业绩效管理的方法，最后得到的结果就不是特别的理想。如果在进行确定企业的绩效管理方法之后，所进行制定的绩效管理的目标已经在一定程度上偏离了企业自身实际发展的目标。有很多企业当中的高层管理人员都只是关注绩效的考核，而没有对绩效管理实际进行运行的过程当中存在的问题以及实际的管理方法自身存在的问题进行完善。

（二）绩效管理和辅导环节

在大部分企业当中，企业在进行制定绩效管理模式之后，并

没有选择进行试运行，也没有听取相关员工的意见就直接进行实施，但是在前期的宣传力度较小，比较缺少辅导的阶段。企业的员工无法有效的理解企业所进行制定的绩效管理模式，也没有很有效地知道考核详细的内容、所进行考核的作用以及实际考核得到的结果。有很多企业都以为确定绩效管理的模式，就是对奖金加上一个外在的体现。在相应的绩效管理进行实际应用之后，大部分的员工只顾着自身的利益，从而就大大的忽视了企业所进行制定的战略前景。在企业有部分部门当中，能够选择量化性的管理模式来对员工进行管理的方法。现阶段大部分的企业都只是一套绩效管理的方法，绩效管理的模式比较单一。

（三）在绩效管理当中比较缺乏专人来进行监督，比较缺乏公正公平的竞争

有部分员工就会采用不正当的手段来对奖金进行获取，并且有部分绩效管理的部门由于个人的原因等等问题对绩效的考核没有公正的进行评估。这样就会导致公司所进行制定的绩效管理方法只是存在外在的表现，没有起到应有的作用。就算是应用了绩效管理的内容，可是因为所制定的考核制度非常的不公平，导致公司的员工长时间无法得到有效的激励，因此所制定的考核制度也无法起到应有的作用。对制定绩效管理的内容不但需要花费非常多的资源，并且所进行的考核办法也无法有效地进行应用，致使公司员工之间的关系不断的恶化、公司的实际利益受到很大的损失。

（四）绩效反馈和绩效改进环节的缺失

在对绩效管理工作实际进行应用的过程当中，绩效的反馈制度还不是特别的完善，绩效的管理内容无法起到应有的重要作用。虽然大部分企业都进行制定了绩效管理反馈的机制，可是因为相关的反馈的制度比较缺乏，所制定的绩效管理办法无法有效地实施。

二、创新思路以及方法影响下的企业绩效管理模式

（一）建立完善的考核制度、管理制度，形成比较完善的绩效管理体系

第一点，一定要以员工来作为核心内容，建立比较完善的绩效管理体系，最终才能够形成做到以人为本的管理制度。第二点，在建立一套新的管理方法后，必须要有效地落实，不可以把绩效管理的内容只是流于表面的形式，一定要能够发挥出应有的重要作用。在现代企业进行管理的过程当中，大部分都是采用的西方的一些管理方法，只有坚持做到不断对企业自身的绩效管理方法进行创新，才可以将企业在越来越激烈的竞争环境当中占据重要的位置。企业当中的领导人员必须要将绩效管理的方法有效与企业发展的计划进行结合，把二者之间有效地进行结合从而才能够形成更加完善的管理方法。制定kpi体系的程序。完善的kpi绩效管理体系在制定的过程中主要是通过以下六步来完成的，第一，需要根据企业的长远发展目标和当前目标罗列出关键因素；第二，根据企业的层级分别来确定企业中级组织的kpi、部门kpi以及各个部门工作人员的kpi；第三，按照确定的kpi设立相关的原则，筛选出kpi；第四，对初步筛选出的kpi确定权重和指标考核标准；第五，对上一步骤中确定的kpi与相关部门的负责人进行沟通和交流；第六，完善初定的kpi体系并且通过高层领导的审批和认可由相关工作人员组织实施。

（二）把绩效管理的模式与薪酬进行链接，搭建科学的考核办法以及管理模式

组织绩效管理实行目标分级管理，企业（管理层）、管理部门（中层、管理人员）、基层部门（班组、员工）等搭建科学的考核办法，企业管理层重点考核决策职能；管理部门和管理人员重点考核管理职能；基层部门和一线员工重点考核生产作业。企业整体按照闭环管理的原则开展绩效测量工作。

同时将绩效管理与薪酬进行链接。绩效考核在现阶段已经是公司来对人才进行录用以及升职非常重要的一项参照内容，这已经成了现阶段企业管理员工非常重要的一项手段。企业一定要以员工实际的需要来作为核心内容，对企业自身的绩效管理方法不断进行完善，组织绩效成绩占个人绩效成绩的一定权重，落实部门和员工责任制，建立以业绩为导向的绩效考核机制。

（三）着重体现绩效管理的重点，不断加强绩效管理的效果评估和控制

在企业管理的现阶段，绩效考核的内容大部分都没有起到应有的作用，因此，相关的企业一定要对绩效管理的内容不断进行完善，也不断对管理的办法进行完善，将企业的员工能够最大程度地发挥出自己的力量。企业绩效考核要以完成企业工作任务为前提，任务绩效就是指的企业基于公司自身未来的'计划以及实际的内容，就是部门、员工以及管理人员之间的关系。任务绩效是最重要的基础就是绩效管理的工作，这也能够有效的体现来自身的绩效管理方法优劣的重要方法。深入开展绩效考核工作，增强考核工作和实际工作的契合性。在原有月度、季度日常考核的基础上，引入年度考核，形成日常考核过程控制，年度考核结果导向的绩效考核新模式。

（四）绩效管理的内容与约束机制有效结合，提高员工自身发展的空间

把绩效管理的内容有效的融入企业发展当中，这也是企业稳定发展的必然趋势。相关的企业一定要把绩效管理的内容与相关的约束机制有效进行结合，最重要的目的就是为员工构建学习、创新等多方面的平台，能够让员工可以详细地了解到自己才是企业的当家人，这样就能够有效激发员工工作的积极性。一个比较优秀的员工就是一个企业的核心所在，以激励以及约束的方法已经成了现阶段企业内部管理的方法，

能够从不同的方面来对员工进行激励以及约束。不但能够有效提升员工的积极性，又能够很好地限制员工后期的发展情况。绩效管理的内容是评价一个员工非常重要的内容，与激励约束制度进行结合的时候，正面所得到的收益是非常重要的。

三、结束语

组织绩效管理的内容对整个企业而言是非常关键的，也是无法替代的重要内容。相关的工作人员一定要对这一问题有足够的重视，通过不断的创新管理理念，以及对新的思想不断地进行学习，对一些新的方法有效地进行应用。

作者:娄杰单位:北京市燃气集团有限责任公司第五分公司

参考文献:

[1]黄丽. 建立科学有效的绩效管理体系[j].中国电力教育, 2015(06):193.