

# 基于 PDCA 循环的 Z 公司员工绩效考核对策研究

燕纪芝 王树武 王军

烟台南山学院商学院

DOI:10.32629/jief.v2i2.594

**[摘要]** 随着经济的不断发展,绩效考核作为企业的一项重要体系发挥着至关重要的作用。绩效考核是评价生产人员工作能力,工作水平的一条重要途径。本文从 PDCA 循环的视角,对 Z 公司员工绩效考核问题进行分析,提出相应解决方案,以促进企业更好的完善绩效考核体系。

**[关键词]** 绩效考核; PDCA 循环; 生产人员

## 1 绩效考核与 PDCA 循环相关概念

### 1.1 绩效考核定义

绩效考核(Performance Assessment)是人力资源的一个重要组成部分,同时也是绩效管理过程中的一个重要手段。绩效考核可以帮助员工对自己的工作进行反思,找出自身的不足,并且进行改进,提高自身的工作效率以及为企业带来效益,同时为企业的人力资源部进行良好工作地开展创造了条件。

### 1.2 PDCA 循环

PDCA 循环又称为戴明环,是一种闭环式的循环,其字母含义分别如下:

P (Plan): 计划,是一项任务目标的制定以及其计划的过程。

D (Do): 执行,根据这项任务已知的内容进行方法方案的设计,进行计划上的布局;其次,进行计划的执行。

C (Check): 检查,对计划进行分析和总结,弄清楚哪些地方存在错误,哪些地方正确,明确效果,并且找出相应的问题。

A (Act): 处理,对总结检查的结果进行处理,对成功的经验加以肯定,并予以标准化;对于失败的教训也要总结,引起重视。对于没有解决的问题,应提交给下一个 PDCA 循环中去解决。

## 2 Z 公司绩效考核存在的问题

Z 公司作为一个生产制造型企业,生产人员占企业员工的绝大部分,但是在生产经营管理方面,却存在着许多问题,特别是对生产人员绩效考核方面。

### 2.1 考核目标不明确

Z 公司在进行绩效考核时,只是单方面为了调动员工生产积极性而考核,忽略了考核的本质,绩效考核是一种管理上的手段,并不是单纯的为企业盈利的过程,也不是管理的目的,如果考核只是作为衡量员工生产效率方式,忽略绩效考核的其他环节,那最后将导致绩效考核流于形式,使员工无法实现自身价值体系,难以留住人才。

### 2.2 考核标准缺乏完善性

在考核过程中,Z 公司大面积的使用笼统的考核标准下,导致考核者在考核对考核过程极其不重视。以不完善的考核标准进行考核,不仅导致了企业经济效益的底下,而且考核者难以用公平公正的态度进行考核,导致被考核者对考核结果的可信度降低。

### 2.3 考核的公开透明度低

在 Z 公司生产人员绩效考核中,它的公开透明度过低,导致员工对绩效考核结果存在诸多疑虑,认为考核存在诸多不公平性,使得员工离职率的上升,企业流失许多的人才,使企业经济效益偏低。

### 2.4 考核结果缺乏反馈性

Z 公司缺乏对绩效考核结果的反馈性,偏重于对被考核者进行形式上的考核,缺乏对考核结果的分析利用。由于没有将考核结果进行反馈,导致生产人员不知考核的重要性,未能实现自身价值,存在抱怨心理。

## 3 Z 公司绩效考核问题的解决对策

### 3.1 制定合理明确的考核目标

在 PDCA 循环中,目标的制定来源于 P 阶段,这一阶段中,Z 公司在制定考核目标时,不仅着重于提高员工的生产效率,更要保证员工可以实现自我价值,针对 Z 公司绩效目标不明确的现象,可以制定一套完整的绩效计划,包括:明确各个岗位的责任、设置工作目标、制定相应的工作计划,确定考核标准。

### 3.2 制定完善的考核标准

在绩效考核中,拥有一套完整并正确的考核标准十分重要。对于 PDCA 循环的 D 阶段来讲,一个好的考核标准是它的重要组成部分之一,针对 Y 公司绩效考核中标准的不完善性,应该详细的进行标准划分。

首先,要依据员工生产产品的质量进行考核划分,产品合格率:在 90%以上,综合成绩+10;在 90%—70%,综合成绩+5;在 70%—40%,综合成绩+0;在 40%以下,综合成绩-5。

其次,要建立定时阶段性的报告,便于管理者的检查与监控,在计划实施的过程中,要实时的对考核标准进行完善、改进、纠正,并且根据现实情况,进行调整。

### 3.3 组织员工绩效考核会议

在 PDCA 循环的 C 阶段中,是对绩效考核的检查阶段,针对 Z 绩效考核不透明的情况,通过召开 Z 公司全体生产人员的员工会议,将绩效考核过程、形式告诉被考核者,做到过程公开、透明,让每一位员工了解绩效考核,并对下一次考核提供改进方向。

### 3.4 将绩效考核结果进行分类反馈

PDCA 循环的 A 阶段,指的是处理阶段,对应着绩效考核的结果的处理,根据 Z 公司情况,要把考核的结果及时反馈到员工身上,将员工的薪酬、工作岗位、晋升与降职、人力资源规划等进行调整,实现企业与员工利益共同最大化。通过绩效考核的反馈结果,增加员工的信任度,并且提高员工的工作积极性。

总之,在全球经济不断发展,各行各业面临着诸多挑战的背景下,有必要将企业员工绩效考核情况不断的落实与改进,提高公司员工工作积极性与团队凝聚力。通过 PDCA 循环基本理论,改进 Z 公司绩效考核体系,调动员工的工作积极性,提升了企业竞争能力,PDCA 循环的合理利用,有助于企业的生产与管理。

## [参考文献]

[1]左桂梅.提升企业绩效考核管理水平的有效路径探析[J].中国乡镇企业会计,2020(04):104-105.

[2]陈晓波.提升企业绩效考核管理水平的有效路径[J].时代金融,2019(35):53-54.

[3]牛海燕.生产制造企业技术人员的绩效考核策略研究[J].企业改革与管理,2018(10):91-92.

**作者简介:** 燕纪芝(1998-),女,山东临沂人,工商管理专业在读本科生;王树武(1984-),男,内蒙古商都人,讲师,研究方向:人力资源管理;王军(1985-),男,山东济南人,南山控股集团宣传部部长,讲师,研究方向:人力资源管理、思想政治教育。