

# 将目标管理作为员工满意度的绩效评估工具

赵莹 (中煤平朔集团有限公司, 山西 朔州 036006)

**摘要:** 本研究探讨目标管理 (MBO) 作为一种绩效评估方法在提高能源型企业员工工作效率方面的重要性。研究目的是确定目标, 沟通目标, 结果定义, 控制标准, 员工参与, 员工自由和独立, 持续沟通, 薪酬体系, 个人绩效作为实现目标管理方法在员工有效性中的重要性。通过 SPSS 程序对得到的结果进行了检验。对调查结果进行回归分析和相关分析。结果表明, 增加 1% 的 MBO 方法应用于员工的绩效考核, 有可能增加 77.7% 的员工的工作效率。

**关键词:** 绩效评估; 目标管理; 员工满意度

## 1 介绍

本研究将 MBO 定义为“战略规划的参数, 意味着协调管理者的目标与员工, 以达到组织引入的目标”<sup>[1]</sup>。它是激励员工实现组织目标的过程。同时, 它能够通过员工提高绩效、生产力和管理结果。

## 2 MBO 过程

MBO 过程包括三个管理阶段: 计划、监测和评价<sup>[2-3]</sup>。

### 2.1 MBO 计划

MBO 计划技术从定义问题和设定目标开始。分析组织现在的状态, 以及应用此技术后组织希望达到的状态。本次调查的目的是测量 MBO 技术作为员工绩效评估的一种方法对提高员工工作效率的影响。

### 2.2 MBO 监测

实施计划 - 在职责交给员工并开始工作的那一刻, 经理开始评估和比较他们已经同意的结果。每一个参与这个过程的人, 都必须对项目的目的和目标有一个很好的理解; 管理人员和其他人员必须满足共同的发展目标。

### 2.3 MBO 评价

在本研究中, 评估 MBO 技术对员工效能的影响。利用 MBO 方法提高生产效率<sup>[3]</sup>。

## 3 调查假设

H1 设定目标与员工的满意度有积极的关系。H2 沟通目标有积极的关系。H3 定义结果有积极的关系。H4 设定时间和预算的控制标准有积极的关系。H5 员工参与制定标准和目标有积极的关系。H6 自由和独立的行为与员工的满意度有积极的关系。H7 持续的沟通有积极的关系, 从统计上来说对员工的生产力很重要。H8 基于结果的奖励制度对员工的工作效率有积极的影响。H9 个人绩效评估与员工的工作效率呈正相关, 且在统计上对员工的工作效率有重要影响。H10 MBO 方法对员工的工作效率有显著的影响。

### 3.1 方法

本研究使用了 SPSSv.23 程序进行实证分析。

### 3.2 受访者资料

本研究集中在能源领域, 所分析的数据来源于员工的工作领域。受访人员基本情况: 男女分别 97、75。年龄从 20-50, 工作经验从 2-15 年, 学历从中专到硕士, 公司地位: 普通员工、行政人员、组长和总经理。

### 3.3 模型

自变量: 确定目标 (DETERMIN), 沟通目标 (COM.OB), 结果定义 (DEF), 控制标准 (CON.STA), 员工参与 (PARTICIP), 员工自由和独立 (FREE.IND), 持

续沟通 (COM), 薪酬体系 (REMUNERA SYSTEM), 个人绩效 (INDIVIDUAL), 目标管理 (MBO)。

因变量: 员工满意度、员工生产率, 在测试 H10 时, 将自变量 MBO 作为本研究中所有自变量 (9 个变量) 的平均值, 因为这些变量都是 MBO 技术用于绩效评估的一部分。而 H10 的因变量是另外两个因变量“员工满意度”和“员工生产率”的平均值。

### 3.4 相关性分析

对三个自变量进行相关分析, 以确定因变量“员工生产率”, 目的是评估本检验中自变量之间的联系程度。提出了持续沟通、奖励制度和个人绩效之间的关系。在设置因变量“员工满意度”时, 以六个自变量作为预测变量, 对六个自变量进行相关分析, 以便在本次检验中测量自变量之间的关系量表。

### 3.5 回归分析

为了测量自变量“员工生产率”的影响, 采用多元回归分析。分析结果见表 2。分析结果为自变量解释了因变量“员工生产率”的 54.5%。显著性水平  $\alpha=0.05$ 。自变量 COM 与因变量“员工生产率”的预测值为 24.8% ( $\beta=0.245$ ,  $p=0.005$ )。自变量薪酬与因变量“员工生产率”的预测值为 15.8% ( $\beta=0.172$ ,  $p=0.016$ )。表 1 得出结论, 变量个人绩效比其他两个自变量对员工的生产力有更大的影响。

为了测量因变量“员工满意度”的影响, 采用了多元回归分析。结果见表 2。根据进入分析的自变量的回归分析, 因变量“员工满意度”解释了 46.4%。显著性水平  $\alpha=0.05$ 。自变量决定与因变量“员工满意度”正相关, 解释率为 15.2% ( $\beta=0.173$ ,  $p=0.029$ )。自变量 DEF 与因变量“员工满意度”正相关, 其预测率为 28.8% ( $\beta=0.309$ ,  $p=0.00$ )。

根据自变量的回归分析, 显著性水平  $\alpha=0.05$ 。自变量 MBO 与因变量“员工效率”正相关, 相关数据 77.7% ( $\beta=0.747$ ,  $p=0.000$ )。

表 1 因变量“员工生产率”的回归分析

模型	R2	$\Delta R^2$	$\beta$	b	SE	F	t	p
	0.553	0.545				69.253		
(常量)				0.631			2.626	0.009
COM			0.245	0.248	0.087		2.854	0.005
REMUNERA			0.172	0.158	0.065		2.436	0.016
个体绩效			0.423	0.412	0.073		5.670	0.00

注:  $b$  = 非标准化系数,  $SE$  = 变量的标准误差,  $\beta$  = 标准化系数,  $t$  = 统计量,  $p$  = 显著性水平。  $R^2$  = 平方,  $\Delta R^2$  =  $R$  平方调整。

表 2 因变量“员工满意度”的回归分析

模型	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	$\beta$	b	SE	F	t	p
	0.483	0.464				25.683		
(常量)				0.841	0.295		2.847	0.005
DETERMIN			0.173	0.152	0.069		2.208	0.029
COM.OB			0.014	0.013	0.114		.112	0.911
DEF			0.309	0.288	0.073		3.925	0.00
CON.STA			0.154	0.123	0.056		2.185	0.030
PARTICIP			0.156	0.162	0.074		2.201	0.029
FREE.IND			0.096	0.087	0.099		0.871	0.385

#### 4 结论

以假设的形式提出 10 个建议: H1, H2, H3, H4, H5, H6, H7, H8, H9 和 H10。

H1 表明设定目标与员工满意度呈正相关。结果显示设定目标解释了 15.2% 的员工满意度, H1 被接受。H2 表明了 COM.OB 与员工满意度呈正相关。结果表明沟通目标解释了 1.3% 的员工满意度, 但这个结果在统计学上并不重要  $p=0.911 > 0.05$ , 基于此结果, H2 被拒绝。H3 表明 DEF 与员工满意度之间存在正相关关系。结果表明, 基于 H3 的结果定义结果解释了 28.8% 的员工对这个原因的满意度。H4

表明 CON.STA 与员工满意度之间存在着积极的关系。H4 得出设定控制标准表明了 12.3% 的员工对这一原因的满意度。H5 宣布参与与员工满意度呈正相关。结果表明员工参与设定目标说明, 16.2% 的员工对该原因的满意度被接受。H6 是自由的。IND 与员工满意度呈正相关。结果表明, 工作的自由和独立性解释了 8.7% 的员工的满意度, 但结果不重要,  $p=0.385 > 0.05$ , 基于此结果, 拒绝 H6。H7 表明 COM 与员工的生产率呈正相关。结果表明, 持续与员工的沟通解释了 24.8% 的员工的生产效率, 基于这个结果 H7 被接受。H8 已经宣布薪酬与员工的生产率呈正相关。基于这一结果 H8, 得出员工奖励制度解释了 15.8% 的员工生产力的原因。H9 也表明个体与员工的生产力存在正相关关系。在接受 H9 结果的基础上, 个人绩效评价解释了 41.2% 的员工的生产力。H10 表明采用 MBO 方法可以提高员工的工作效率。结果表明, 将 MBO 技术应用到员工绩效评估中可以解释 77.7% 的员工效率。即可以判断增加 1% 的 MBO 方法应用于员工的绩效考核, 有可能增加 77.7% 的员工的工作效率。

#### 参考文献:

- [1] 陈友生. 石油钻井工程全员成本目标管理的应用研究 [J]. 化工管理, 2020(22):4-5.
- [2] 孙树学, 赵冠宏, 陈洁, 等. 医院目标管理中绩效奖励方案的设计 [J]. 中国医院, 2020, 024(001):68-69.
- [3] 蔡磊. 基于目标管理的税务绩效管理研究 [J]. 经济师, 2007(05):239-240.

(上接第 41 页) 的准确性, 使那些石化企业自行变更的消防设计及时得到整改, 也让相关部门的消防安全责任得到执行, 避免出现监督不到位的情况, 与此同时, 联合了社会不同部门一起进行消防安全防控管理, 降低了火灾发生的风险, 对规避石化企业运营过程中产生的漏报漏审问题十分有利。如此, 使有关消防救援机构依靠自身力量进行监管的不良状态得到了转变, 进一步增强了有关消防救援机构的监督检查效果。

#### 2.3 注重引导石化企业员工意识到消防安全检查和监管工作的重要性

对于石化企业而言, 首先应该注重引导员工意识到消防安全检查和监管工作的重要性, 使石油化工生产工作环境变得更加安全, 具体需要做到下述几点要求: 其一, 石化企业可以采用定期的形式, 开展消防安全教育活动, 有助于让员工提升消防安全防护意识, 及时发现生产过程当中显现出来的安全隐患, 并且注意交班过程中对一些安全隐患加以归纳。其二, 石化企业应该凸显出相应的职能和责任, 合理利用有关消防安全责任机制, 有助于提升消防安全管理的效率。其三, 石化企业应该积极落实消防监督检查工作, 使不同工作岗位的人员均提高防火意识, 进而确保石化企业生产工作的稳定性与安全性<sup>[4]</sup>。

#### 3 结语

总而言之, 石油化工企业进行运营的时候, 面临着非

常复杂的情况, 相应的生产技术不断更新与优化。所以, 石油化工企业开展消防安全监督检查工作的过程当中, 应该确保一定的安全性, 规避出现安全事故的问题。具体实施此项工作的时候, 则需要有关消防安全监督检查人员及时找出当前存在的消防安全隐患, 凸显出消防监管检查工作的重中之重, 同时据此制定出适合的处理方案。并且应该提升相关消防安全监督检查人员的自身安全意识, 积极推进相关监督检查工作, 发挥出不同部门的协同作用, 完善相关消防设施, 改进有关管理机制, 加大针对有关消防工作人员的培训力度, 及时排除存在的安全隐患, 不但对加快石油化工企业发展的速度非常十分有益, 而且也提高了石化企业生产的安全性, 增加了最终的经济利润。

#### 参考文献:

- [1] 李建坤, 王语嫣, 李云霞. 石油化工企业消防监督检查的重点及对策 [J]. 化工管理, 2020, 198(225):198-200.
- [2] 范皓, 杨旭明, 杨红艳. 石油化工企业消防监督检查的重点及建议 [J]. 化工设计通讯, 2020, v.146; No.215(105):136-138.
- [3] 孟宏兵, 王宇飞, 王敏德. 浅谈对石油化工企业消防监督检查的重点和难点问题 [J]. 广东安全生产, 2019, 000(024):254-255.
- [4] 马骥, 李晓峰, 赵新源. 浅谈石油化工企业消防监督检查中的问题 [J]. 消防界, 2019, 225(109):115-118.