

基于 5M1E 分析法提升企业绩效的研究

王影楠

延安大学，陕西省延安市，716000；

摘要：企业绩效是企业持续发展和竞争力提升的关键因素，良好的企业绩效能够直接反映企业的运营效率和盈利能力，为企业的持续发展和扩张提供坚实的经济基础。因此企业合理的绩效管理尤为重要，绩效管理通过设定明确、可衡量的绩效指标，企业可以更加客观地评价员工的工作表现，确保评价的公正性和准确性。本文通过 5M1E 分析法研究企业绩效的影响因素，并提出改进意见，即加强人力资源的利用及资源管理，包括设备及技术的更新，改善内部和外部环境，从而推动企业绩效的持续改进。

关键词：5M1E 分析法；绩效管理；绩效指标；改进

DOI：10.69979/3029-2700.24.6.013

1 引言

企业绩效管理是一个重要的管理工具，用于衡量企业在经济市场中的表现和成就。然而，企业绩效的管理并非孤立存在，而是深受社会文化价值观、人力资源、技术进步及政策法规环境等多个方面的因素影响。通过绩效评估，企业可以明确员工的工作目标和期望，帮助员工了解自己的工作表现和进步空间，有助于员工提高工作效率^[1]和质量。企业也可以了解到不同部门和个人的资源利用效率，以便优化资源配置，有助于减少资源浪费和重复劳动，提高企业的整体运营效率和盈利能力。

优秀的绩效评估体系能够帮助企业识别和培养优秀人才，提升企业的整体竞争力。同时，通过持续优化内部管理流程和提升服务质量，企业可以赢得更多客户的信任和支持，从而在市场竞争中立于不败之地。众多学者对绩效评估进行了研究分析。杨光等^[2]提出绩效管理要“两手抓”，既要注重短期效率又要着眼于长远发展；规范员工行为，加强内部管理，完善体制机制，优化业务和管理流程。钱茜等^[3]基于成本预算分析绩效管理存在的短板，考虑管理权责的划分和指标体系的健全，从而找出改进措施。这些研究都认识到企业绩效管理的重要性，但关于影响绩效问题因素的研究还不够全面。

因此，本研究通过基于 5M1E 分析法针对影响企业绩效的人力(Man)、机械(Machine)、物料(Material)、方法(Method)、测量(Measurement)、环境(Environment)等 6 个方面的因素进行研究，阐释影响企业绩效问题的原因，并提出相对对策，有利于提升企业绩效，提高员工满意度。

2 5M1E 分析法概述

5M1E 分析法是一种管理工具，用于分析生产或运营

过程中的各种因素对结果的影响。该方法可以追溯到质量管理领域，其核心思想是通过全面分析人与物、技术与管理的各类要素，找到影响企业目标实现的根本原因，并通过系统化的改进措施提升企业绩效。

2.1 5M1E 分析法的主要内容

5M1E 将影响产品质量的因素归纳为六个主要方面，分别是人(Man/Manpower)、机器(Machine)、物料(Material)、方法(Method)、环境(Environment)和测量(Measure)。

1. 人(Man/Manpower)：操作者对质量的认识、技术熟练程度、身体状况等，直接影响产品质量。操作者的技能水平、工作态度、健康状况等都是关键因素。

2. 机器(Machine)：机器设备、工夹具的精度和维护保养状况等，直接影响加工精度和产品质量。设备的精度、稳定性和维护保养情况至关重要。

3. 物料(Material)：材料的成分、物理性能和化学性能等，原材料的质量直接影响最终产品的性能和质量。

4. 方法(Method)：加工工艺、工装选择、操作规程等，加工方法、工艺参数和操作规程的合理性和准确性直接影响产品质量的稳定性和一致性。

5. 环境(Environment)：工作地的温度、湿度、照明和清洁条件等，生产现场的环境条件直接影响操作人员舒适度和工作效率，进而影响产品质量。

6. 测量(Measure)：测量时采取的方法是否标准、正确，测量设备的精度和测量方法的准确性直接影响产品质量的评价和判断。

2.2 在现代企业管理中的重要性

7. 提升产品质量：通过 5M1E 分析法，企业可以系

统地识别和控制影响产品质量的六个关键因素，从而确保产品质量满足要求，减少次品和不合格品的出现。

2. 提高生产效率：通过优化这六个方面的管理，企业可以消除生产过程中的浪费和瓶颈，提高生产效率，降低成本。

3. 增强市场竞争力：高质量的产品和良好的生产效率是企业赢得市场竞争力的关键因素。5M1E 分析法帮助企业提升产品质量和生产效率，从而增强市场竞争力。

4. 促进持续改进：5M1E 分析法不仅关注当前的问题，还注重持续改进。通过不断地分析和优化这六个方面，企业可以实现持续改进和优化，推动企业管理向更高水平发展。

5. 形成标准化管理：5M1E 分析法强调工序标准化，即寻求人、机、料、法、环、测的标准化。通过标准化管理，企业可以确保生产过程的稳定性和一致性，提高产品质量和生产效率。

3 基于 5M1E 的企业绩效评估框架

3.1 Man(人)

人是企业活动的主体，包括管理人员和一线员工。人作为企业绩效的重要推动力，直接影响企业的运作效果。员工的技能、工作态度、健康状况等因素都会直接影响其工作效率与质量。

此外，公司的激励机制也会影响员工的工作积极性，从而间接影响工作绩效。管理者的领导力、沟通能力和决策力也对企业绩效起到至关重要的作用。管理者正确的决策与引导会使员工的工作效率事半功倍，推动企业效率的提升。

3.2 Machine(机器)

机器设备的性能、维护状况、更新周期等对生产效率、产品质量、成本控制等具有重要影响。现代企业大量依赖机械设备完成生产和制造，因此机器的可靠性和先进性直接关系到生产效率和产品的市场竞争力。

1. 设备可靠性和先进性对生产效率的影响：设备可靠性高意味着设备在规定的条件下和时间内能够稳定地完成预定功能，减少了因故障导致的停机时间。停机时间的减少直接提高了生产效率，使企业能够更连续地进行生产活动。可靠的设备减少了员工的担忧和焦虑，使他们能够更加专注于生产活动。员工对设备的信心增强，有助于提高生产效率和团队协作能力。

2. 技术创新和自动化对企业效率的提升：先进的设备通常具有较高的自动化程度，能够减少人工干预，提高生产效率。自动化生产线的引入，可以大幅降低生产

成本，提高生产效率和产品质量。先进的设备往往伴随着新的技术和工艺，能够促进企业的技术创新和升级。技术创新有助于企业保持市场竞争力，提高生产效率和产品质量。

综上所述，设备可靠性和先进性对生产效率具有显著的正向影响。企业应注重提升设备的可靠性和先进性，以推动生产效率的不断提高和企业的持续发展。

3.3 Material(材料)

材料质量、成本和采购过程同样是影响企业绩效的关键要素。材料的好坏直接影响产品的品质和客户满意度，原材料的成本也与企业的经济效益密切相关。材料管理中的供应链环节、采购效率等也会影响整体运营效率。

1. 材料质量、成本和来源的稳定性：优质的材料是生产高质量产品的基础。使用高质量的材料可以确保产品的性能、耐用性和安全性，从而提高客户满意度和忠诚度。高质量的产品有助于提升企业的品牌形象和市场竞争力，进而增加销售额和市场份额。

高质量的材料可以减少因产品质量问题导致的客户投诉和退货，从而维护企业的声誉和客户关系。减少客户投诉和退货有助于提升企业的客户满意度和忠诚度，进而促进企业的长期发展。

2. 影响产品定价控制生产成本：材料成本是产品定价的重要因素之一。材料成本的降低有助于企业降低产品价格，提高市场竞争力。合理的产品定价策略可以吸引更多的消费者，增加销售额和市场份额。

材料成本占生产成本的比例较高，因此控制材料成本对于降低生产成本至关重要。通过优化采购策略、降低库存成本等方式，企业可以有效地控制材料成本，提高盈利能力。

3. 材料管理中的库存控制：高效的采购过程可以通过集中采购、谈判优惠的价格、建立长期合作关系等方式降低采购成本。同时，通过优化库存管理，减少库存积压和资金占用，企业可以降低库存成本。

4. 采购效率和质量：高效的采购过程可以缩短采购周期，提高采购效率。通过建立供应商评估和选择机制，企业可以选择具有良好声誉和高质量标准的供应商，确保采购到的产品和服务符合企业的要求和标准。

3.4 Method(方法)

方法指的是企业在生产或服务过程中的标准作业流程、操作规程等。科学、合理的工作方法能够提升效率、降低成本，并保障产品质量稳定。反之，流程不规

范、操作不合理会导致效率低下和资源浪费。

1. 明确工作流程：标准作业流程和操作规程能够明确员工在工作中的具体步骤和操作方法，使员工能够快速准确地完成工作任务。这种明确性减少了工作中的不确定性和模糊性，从而提高了工作效率。

2. 操作规范化：通过制定和执行操作规程，企业可以规范员工的行为，减少因操作不当或疏忽大意而导致的错误和失误。这不仅提高了工作质量，还降低了因错误而产生的额外成本。

3. 优化资源配置和降低成本：标准作业流程能够合理安排员工的工作时间和任务量，避免资源的浪费和重复投入。这有助于企业更有效地利用人力、物力和财力资源，从而降低成本。

4. 企业竞争力和创新能力：当工作流程清晰、规范并且经过精心设计时，每一个环节都能得到更精准的控制和管理。这有助于提升产品的质量，增强企业的市场竞争力。

5. 员工满意度和忠诚度：清晰的工作流程和操作规程能够让员工更加明确自己的工作职责和标准，从而减少因工作不明确而产生的困惑和不满。这有助于增强员工对企业的归属感和忠诚度。

3.5 Measurement (测量)

测量是指企业在生产和管理过程中对各项指标进行监测和评估的行为。包括产品质量、生产效率、成本等。通过准确的测量数据，可以帮助企业了解实际绩效水平，并在出现偏差时及时调整。

1. 明确质量标准：企业通过制定明确的产品质量标准，使员工了解并遵循这些标准，从而确保生产出的产品符合企业的质量要求。明确的质量标准有助于员工在工作中保持高度的质量意识，减少因质量问题而导致的返工和浪费。

2. 员工的质量意识：通过对产品质量的持续监测和评估，企业能够及时发现质量问题并采取相应的纠正措施。这种持续的监测和评估过程有助于提升员工的质量意识，使他们更加注重产品质量，从而在工作中更加细心和负责。

3. 优化工作流程：企业通过对生产效率的监测和评估，可以发现生产流程中的瓶颈和浪费环节，从而优化工作流程，提高工作效率。优化后的工作流程能够减少员工的无效劳动和等待时间，使他们能够更加高效地完成任务。

4. 对团队协作的影响：生产效率的监测和评估通常涉及多个部门和岗位的协作。通过这种协作，员工可以

更加了解彼此的工作内容和流程，从而增强团队协作意识，提高整体生产效率。

5. 激励员工提出改进意见：成本的监测和评估结果往往能够揭示出生产过程中的浪费和不合理之处。企业可以鼓励员工提出改进建议，并给予相应的奖励和认可，从而激发员工的创新精神和参与意识。

3.6 Environment (环境)

环境主要分为内部和外部环境。内部环境涉及企业文化、团队氛围、管理体制等，外部环境则包括政策、法律、市场需求等。环境的稳定性和适应性对企业的可持续发展和绩效提升具有重要意义。

1. 企业文化的影响：良好的企业文化企业文化能够提高员工凝聚力和向心力，促使员工保持一致的目标和价值追求，从而更好地团结员工，提高员工的凝聚力和向心力。这种凝聚力有助于员工在工作中更加协同，从而提高生产效率。

2. 团队氛围的影响：良好的团队氛围能够激发团队成员的工作动力和积极性，使他们更加主动地投入到工作中。

3. 提供评估依据：管理体制能够为企业提供客观、准确的绩效评估依据。通过设定明确的绩效指标和评估标准，企业可以对员工的工作表现进行量化评估，从而识别出表现优秀的员工和需要改进的员工。

4. 政策法规环境：政策法规环境对企业绩效评估具有重要影响。政府制定的法律法规、行业标准以及税收政策等都会对企业的经营行为和绩效评估产生约束和引导作用。

4 案例分析

以某制造企业为例，该公司在生产过程中面临着生产效率低、产品不良率高、员工流失率上升等问题。

4.1 5M1E 分析

经过 5M1E 分析后，企业找到了以下关键原因：

1. Man (人)

该企业员工缺乏系统培训，技术水平参差不齐。此外，管理者的绩效考核机制不完善，导致员工积极性低、工作效率低。

2. Machine (机器)

生产设备老旧，故障频发，且缺乏定期维护制度，导致停工率高、生产效率低。

3. Material (材料)

材料采购渠道单一，且原材料质量不稳定，导致产品质量不达标，客户投诉增多。

4. Method(方法)

企业生产流程复杂，缺乏标准化的操作规程，员工操作存在较大随意性，影响生产效率和产品质量。

5. Measurement(测量)

质量控制不到位，数据采集和分析手段不足，无法实时发现和解决问题，导致不良率居高不下。

6. Environment(环境)

该企业内部沟通渠道不畅，员工缺乏归属感，导致流失率高，影响整体绩效。

4.2 改进建议

1. 人力资源管理改进

建立系统的员工培训机制，提升员工技能水平。同时，建立科学的绩效考核机制，激发员工的工作积极性和创造性。

2. 机器设备更新与维护

制定设备维护计划，确保设备的正常运行。此外，逐步更新老旧设备，提高设备的自动化水平和生产效率。

3. 优化材料管理

多元化采购渠道，以确保材料的供应稳定。制定材料质量标准，选择合格的供应商，确保原材料的稳定性，提高产品质量。

4. 改进生产方法

引入标准化操作流程和自动化生产设备，减少人为操作误差，降低不良率，提高生产效率。加强生产工艺创新，提高生产过程的灵活性和效率。

5. 测量系统完善

引入实时监测和反馈系统，及时发现和纠正生产过程中的问题。同时，建立数据分析系统，通过数据驱动决策，减少生产过程中的不确定性。

6. 优化内部管理环境

增强内部沟通，定期组织员工沟通会，提高员工的参与感和归属感，营造积极向上的企业文化，降低员工流失率。

5 研究总结与展望

5M1E 分析法通过对企业各项要素的深入分析，识别并解决制约企业绩效的关键问题，使企业能够从全方位出发进行系统性改进^[4]。本文通过理论分析和案例研究，展示了 5M1E 在提升企业绩效中的重要作用。未来，企业可以在此基础上进一步应用 5M1E 分析法，与现代化管理^[5]手段相结合，如数据分析、智能化设备等，以实

现更高效的企业管理和绩效提升。

未来的绩效管理系统将更加注重个性化，充分考虑员工的特点和需求。企业将根据不同岗位、不同部门甚至不同员工的实际情况，制定个性化的绩效考核指标和评价体系。这种个性化^[6]管理有助于激发员工的积极性和创造力，提高工作效率，从而更好地实现企业目标。

未来的绩效管理系统将更加关注员工的持续学习与发展。企业将把绩效管理贯穿于员工的整个职业生涯，不仅关注员工当前的工作表现，还关注员工未来的发展潜力。通过绩效管理，企业可以激励员工不断学习、提升自身能力，实现个人与企业的共同成长。

综上所述，企业绩效管理的未来将更加注重个性化、智能化、跨部门协同、持续学习与发展、公平公正以及与企业文化的紧密结合等方面。这些趋势将共同推动绩效管理向更加科学、高效、人性化^[7]的方向发展，为企业实现战略目标提供有力保障。

参考文献

- [1] 李廷洲, 张罗. 世界教育强国高校教师薪酬制度的逻辑和中国选择[J]. 中国高等教育, 2024, (05): 61-64.
 - [2] 杨光, 常澳. 企业绩效管理问题及解决对策研究——从企业内部角度分析[J]. 企业科技与发展, 2023, (08): 113-116.
 - [3] 钱茜. 推进成本预算绩效管理的问题与建议[J]. 财务与会计, 2024, (14): 80.
 - [4] 胡赤弟, 江春华. 高校绩效生产模型构建与促进策略[J]. 江苏高教, 2023, (11): 48-55. DOI: 10.13236/j.cnki.jshe.2023.11.006.
 - [5] 徐辉. 治理现代化背景下区块链技术在公共部门人员绩效管理中的应用与创新[J]. 中国软科学, 2020, (09): 60-69.
 - [6] 陈少强, 戴琳. 大数据平台在政府绩效管理中的应用研究[J]. 兰州大学学报(社会科学版), 2024, 52(04): 166-176. DOI: 10.13885/j.issn.1000-2804.2024.04.015.
 - [7] 薛丽莉. 优化行政管理人员绩效管理促进国有企业高质量发展[J]. 中国商界, 2024, (10): 150-152.
- 作者简介：王影楠（2005—），女，汉，陕西蓝田县人，本科，企业经营管理，延安大学，陕西省延安市，716000。