

绩效考核体系优化对企业员工工作积极性的影响研究 ——以 A 企业为例

刘子衿

江西科技师范大学, 江西 南昌 330038

DOI:10.61369/SE.2026030012

摘 要 : 在竞争日益激烈的市场环境中, 员工的工作积极性是企业的核心竞争力之一, 而合理的绩效考核制度则是调动员工工作积极性的重要手段。本文选取 A 公司作为案例进行研究, 从绩效考核制度优化的角度出发, 探讨其对公司员工工作积极性的影响, 在此基础上分析该公司原有的绩效考核制度存在的问题, 并提出相应的改进建议, 最后总结出改进后的良好效果以及存在的不足之处并提出进一步完善的思路, 以期为企业提供一定的借鉴作用。研究发现, 科学有效的绩效考核制度改革能够使员工明确自身的目标、保证考核的公正性、增强激励的效果, 从而更好地发挥员工的积极性和创造性, 促进员工与企业的发展同步前进。

关 键 词 : 绩效考核制度; 制度改进; 员工工作效率; A 公司

Research on the Impact of Performance Appraisal System Optimization on the Work Enthusiasm of Employees in Enterprises — A Case Study of Company A

Liu Zijin

Jiangxi Science and Technology Normal University, Nanchang, Jiangxi 330038

Abstract : In an increasingly competitive market environment, the work enthusiasm of employees stands as one of the core competitiveness of enterprises, with a reasonable performance appraisal system serving as a crucial means to motivate employees. This paper selects Company A as a case study to explore the impact of optimizing its performance appraisal system on the work enthusiasm of its employees. Based on this, it analyzes the problems existing in the company's original performance appraisal system, proposes corresponding improvement suggestions, and finally summarizes the positive effects of the improvements as well as the existing shortcomings, providing ideas for further refinement. The aim is to offer certain reference for other enterprises. The study finds that a scientifically effective reform of the performance appraisal system can enable employees to clarify their goals, ensure the fairness of appraisals, and enhance the effectiveness of incentives, thereby better harnessing the enthusiasm and creativity of employees and promoting the synchronized development of employees and the enterprise.

Keywords : performance appraisal system; system improvement; employee work efficiency; Company A

引言

随着经济全球化不断推进, 企业所面临竞争日益加剧, 在这种情况下, 员工是企业最重要的资源, 他们的工作积极性对于企业的生产和经营以及未来发展起着决定性的作用。而绩效考核又是企业人力资源管理的一个重要部分, 它起到对员工的工作进行评估、指导和激励的作用。但是目前很多公司的绩效考核制度都存在着一一定的问题, 不能很好地起到激励的效果, 反而会降低员工的积极性。因此本文选取 A 公司作为研究对象, 探讨绩效考核优化如何影响到员工的工作积极性, 通过对案例分析并总结经验教训来帮助公司改进和完善自身的绩效考核系统以达到提高员工工作效率的目的同时也为绩效考核及员工激励的相关研究领域增添一些新的见解。

一、A 企业原有绩效考核体系现状及存在的问题

(一) A 企业概况

A 公司是一家从事研发、生产和销售为一体的综合性企业,

主要从事各种日用品等轻工业产品的生产经营, 在长期的发展过程中已经具有了一定的市场影响力以及行业地位。公司目前有数百名职工分布在研发部、生产部、销售部、行政部门等部门当中。随着公司的不断发展和市场竞争日益激烈, 原有的绩效管理

制度逐渐显现出一系列的问题：员工的工作热情不高，工作效率低下，人员流动频繁等现象严重制约着公司的发展速度。为了改变这种状况，A 公司开始进行绩效考核制度改革工作，希望通过制度改革来调动员工的积极性，提高整个公司的运作水平。

（二）A 企业原有绩效考核体系存在的问题

1. 考核指标设置不合理

考核指标侧重员工短期业绩，忽视企业长远发展目标，未把企业战略目标细化至各部门、各岗位，造成员工工作目标与企业发展方向背离。此外，考核指标针对性不足，不同岗位之间考核指标差别不大，未能体现不同岗位的工作性质及主要责任，不能真实反映员工贡献大小。比如，研发部门和销售部门使用相同的考核标准，忽略了研发工作的创造性和持久性以及销售人员的业绩导向，使得员工不清楚自己的工作任务是什么，很难发挥自身优势^[1]。

2. 考核过程缺乏公平性和透明度

原有考核方式以上级评定为主，缺少同事互评、自我总结以及客户评价等多种形式的考评手段，在一定程度上受到领导个人意志的影响，“人情分”、“印象分”的现象时有发生；而且考核程序不够公开透明，考核指标、考核过程及考核结果未能及时告知员工本人，使员工不清楚自己被评判的标准是什么，对于考核的结果不满意甚至反感^[2]。另外，考核中缺少必要的交流沟通环节，领导不能够第一时间把考核结果反馈给下属，让其知道自己的缺点在哪里，也不能够进行合理的申诉，从而降低他们对绩效考核的信任感。

3. 考核结果应用单一

原有绩效考核结果主要应用于薪资变动上，而且薪资变动幅度不大，与员工工作成效及工作业绩联系不大，“多劳多得、优绩优酬”得不到体现。另外考核结果未与员工晋升、培养、评选先进等相关联，员工的工作成果得不到应有的肯定，发展空间受到限制，使员工缺少工作积极性以及进取心。同时对于考核良好员工缺少有效的精神奖励，对于考核不佳员工缺少具体帮助以及整改措施，很难调动起员工的积极性和主动性。

4. 考核周期设置不合理

原有绩效考核周期均为一年一次，时间跨度较大，不能及时体现职工的工作情况以及工作业绩，也不能及时发现问题并解决问题。而且考核指标和考核标准一经确定就不再改变，不能随企业的战略方向的变化、市场的变动以及岗位的要求而作出相应的调整，从而使绩效考核制度脱离企业的发展现状，不能满足企业发展的要求，更无法激发职工的积极性。

二、A 企业绩效考核体系优化的具体措施

（一）明确考核导向，优化考核指标体系

基于企业战略目标，建立以战略为导向的绩效考核指标体系，把企业的长远发展战略落实到每个部门及个人身上，使员工的工作目标与企业发展目标保持一致。根据不同的岗位工作性质以及主要责任来设定不同类型的绩效考核指标，提高绩效考核指标的有效性和合理性。如对于研发岗要着重考核其创新成果、研发速度和技术进步等内容，体现研发岗的创造性及持久性；对销

售岗要着重考核其销售额、顾客满意度、开拓新市场等方面内容，体现销售岗的业绩导向；对于行政岗要着重考核其工作效率、服务态度、流程改进等，体现行政岗的服务属性和高效率。同时精简考核指标的数量，突出重点指标，防止过多过杂的考核指标让员工难以把握工作的重心^[3]。

（二）完善考核方法，提升考核公平性和透明度

优化考核方式，采取多元化考评机制，形成领导评价、同事互评、自我评定、客户反馈相融合的整体考评模式，降低领导个人意志对于考评成绩的影响程度，使考评结果更加公平合理^[4]。确定不同考评主体所占比例，领导考评注重工作业绩以及工作技能，同事互评重视团队合作及工作态度，自我评定关注自身认识和改进愿望，客户反馈重视服务质量和效果等，保证考评结果真实有效。同时公示考评程序、考评规则以及考评结果，设置考评异议申诉制度，在员工对考评结果不满的情况下，可以向公司提出正式书面申请，由相关负责人调查核实后给予答复，维护员工正当利益，增强员工对绩效考核的信任感。

（三）拓宽考核结果应用，强化激励效应

拓展考核结果的应用范围，使考核的结果与工资变动、提拔重用、学习教育、评奖表彰以及岗位变动紧密相连，切实发挥好考核的导向作用。制定差别化的薪酬奖励制度，依据考核成绩决定薪资变化幅度，考核优异者享受较大比例的薪资增长，考核达标者适度调薪，考核未达标的员工减少薪资水平，“多劳多得、优绩优酬”。把考核结果作为员工晋升的重要参考指标，考核良好以上的人员优先考虑提拔使用，给员工更多的发展平台。根据不同考核结果的职工实施相应的培训措施，对于考核良好的职工开展更高层次的专业技能和管理能力方面的培养，使其具备更高的综合素质；对于考核一般的职工进行基本技能培训及辅导，促使其弥补短板，提高工作效率^[5]。

（四）优化考核周期，建立动态调整机制

针对不同岗位工作特性设定不同的考核周期，防止考核周期过长或者过短。对研发、管理等需较长时间才能见效的工作岗位采取季度考核与年度考核相结合的方法，在及时了解职工工作进展情况的同时也能较为全面地总结一年来的工作情况；对于销售、生产等部门节奏较快的工作岗位采取月度考核和季度考核相结合的办法，及时掌握职工的工作状况并能尽快发现问题解决问题。同时制定考核指标及考核标准的动态调整制度，随着公司的发展变化以及外部环境的变化适时地对公司各项目标值进行修订更新使之更加科学合理，以保证绩效考核制度的有效性和适用性，真正起到激发职工工作热情的作用。

三、绩效考核体系优化对 A 企业员工工作积极性的影响

（一）明确工作目标，提升员工工作主动性

绩效考核制度改进之后，对各个职位进行考核指标以及评分标准，把公司的整体目标落实到每一位职工身上，使员工明确自己的工作目标、工作任务以及奋斗方向，减少工作的盲目性。员

工可以根据考核指标来规划自己的工作计划，积极完成工作任务，不断寻求提高工作效率的方法，工作积极性大大提高。比如研发部门员工有了明确的创新成果及研发效率等考核指标以后，在工作中积极主动地开展技术研发工作，研究新技术新方法，取得了很多的研发成果并且质量也有所提高。

（二）保障考核公平，增强员工工作归属感

多元化考核方式的应用以及考核程序的公开化，大大降低了考核过程中的人为干预成分，保证了考核结果的客观合理。员工可以明确知晓考核的标准及评分规则，对于考核的结果更加信服，有效的缓解以前由于考核不公平而产生的不满情绪。另外，考核申诉制度的实施也维护了员工的利益，使员工感到公司是尊重他们、重视他们的，从而增加员工对公司的认同感与忠诚度。

（三）强化激励效应，激发员工工作创造性

考核结果与工资变动、升迁、培训等相挂钩，使员工的努力得到应有的肯定和奖励，大大调动了员工的工作积极性和创造性。考核良好的员工可以获得较高的薪资回报以及晋升机会和发展性培训，发展空间扩大，工作积极性高涨；考核不佳的员工在接受指导帮助及相应培训之后能认识到自己的缺点并积极改正工作方式方法，提高工作效率，工作积极性也随之提升。同时精神鼓励加强使得员工有成就感和被认可的感觉，进一步激发其工作创造力，在工作中主动提出合理化建议或参与各种创新活动的热情高涨，为企业的发展增添了新的动力。

（四）促进员工成长，提升员工工作持续性

动态考核周期及相应的培训机制有助于及时发现员工工作中的问题并指正，使员工清楚自己的不足之处以及改进的方向，有利于员工不断进步。每月、每季进行一次考核可以让员工了解自己工作的状况，在第一时间作出相应改变以防止小错酿成大祸；而专门性的培训则可以弥补员工的能力缺陷，提高其业务水平与工作效率，增加员工的信心和竞争力。在不断进步的过程中，员工会感受到自身的成长以及公司对他们的关心和支持，从而有更强的积极性和持久性去努力工作，不断提升自己来为企业的发展做出更大的贡献。

四、A 企业绩效考核体系优化存在的不足及改进方向

（一）存在的不足

考核指标的量化程度有待加强，一些岗位的工作态度、合作

精神等考核项目还停留在定性评估上，缺少具体的量化的标准，使得考核结果公正合理度有所降低；另一方面，部分员工对于绩效考核制度的认识不足以及接受程度较低，特别是那些老员工的思想观念比较传统，对于新推出的绩效考核方式有抵触心理，给考核制度的有效实施带来了一定障碍。另外，考核结果反馈环节还需进一步优化，在某些领导进行考核结果告知过程中，往往只公布成绩而忽略对下属工作表现进行剖析并提出改进意见，从而不能很好发挥出考核激励与发展的作用。

（二）改进方向

进一步细化考核指标量化标准，对于定性考核指标要设定具体可量化的评价标准及评分细则，降低人为因素影响，增强考核公平性和公正性。加大绩效考核制度宣传力度并开展相关培训活动，如举办专题讲座或进行面对面交流等，使员工充分理解绩效考核制度改革的目的、内容以及重要性，改变其传统的工作态度，提高员工对考核制度的认识度与接受程度，保证考核制度有效实施。健全考核结果反馈方式，在向员工通报考核成绩的同时，还需对其工作情况进行说明，表扬员工取得的成绩和优点，指出存在的问题和不足之处，并提出改进建议，促使员工明确努力的方向，发挥好考核的激励与发展作用。

五、结论

绩效考核体系优化是一项长期性、系统性的工作，在进行绩效考核体系优化过程中要根据本单位实际情况以及员工要求来设计合理有效的绩效考核方案，更好地发挥出绩效考核的作用，调动员工工作热情与创造力，促进企业稳定有序发展。本文的研究结果可以给同类型企业提供一些关于如何通过绩效考核体系优化提高员工工作效率的经验借鉴，但是由于研究对象及范围有限，所得出的观点还有待完善之处，在以后的研究中可以加大样本量，针对不同行业企业的绩效考核体系优化对于提升员工工作效率的影响展开更深层次的研究，为企业人力资源管理工作提供更加具体有效的指导建议。

参考文献

[1] 黄凯. 绩效考核体系优化对企业员工工作积极性的影响研究 [J]. 天津经济, 2026, (02): 98-100.
[2] 施君豪. M 公司知识型员工绩效考核体系优化研究 [D]. 西安理工大学, 2025.
[3] 雷蕾. CT 集团本部基层员工绩效考核体系优化研究 [D]. 兰州大学, 2025.
[4] 艾春晓. G 银行营业部营销岗位员工绩效考核体系优化研究 [D]. 东北财经大学, 2022.
[5] 郭小伟. D 公司生产性员工绩效考核体系优化研究 [D]. 扬州大学, 2022.