

绩效考核与员工激励机制在国有企业中的协同作用研究

孔伟

东南大学经济管理学院

摘要：国有企业的绩效考核与员工激励相辅相成，共同发挥作用的核心在于绩效考核指标体系的构建、考核流程与评价方法的搭建，以及员工激励机制的理论基石。在绩效考核指标体系的构建方面，全方位的指标与国有企业的特性完美契合，考核过程与评价方式的搭建突出公正、客观的原则，采用全方位、多层次的评价手段，强调员工在团队协作与个人职业发展上的全面展现。在探究员工激励理论基石时，针对薪酬、职业发展和晋升等维度制定了策略。国有企业管理科学化研究的目标得以实现，在白热化的商业竞争中，推动组织与员工共同成长。

关键词：绩效考核；员工激励；国有企业；协同作用；管理策略

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.06.230

一、研究背景及意义

探究国有企业绩效考核与员工激励协同效应具有重要现实意义。国有企业在经济体系中具有举足轻重的地位，整体经济效益的管理模式是其关键要素。深入探索绩效考核与员工激励之间的互动关系，国有企业因而得以汲取实用的管理智慧，这种方法有助于提高员工的工作积极性，提升绩效以促进企业持续进步。这一研究助力国有企业在全球市场竞争中保持优势，也有助于应对全球化挑战。国有企业应积极探索创新与可持续发展的新路径。

二、绩效考核体系建设

1. 国有企业绩效考核的概念与特点

国有企业绩效考核是对国家控股企业组织及员工绩效进行评估的管理过程。这个观念涵盖在公有经济领域内，运用量化评估方法衡量企业目标实现程度。在当前环境中，国有企业的绩效考核面临特殊挑战与需关注的要素。首先，国有企业的运营往往涉及国家战略和社会责任，企业绩效评估的核心不仅在于经济效益，这也影响着国家经济的整体布局和社会福利的优劣。其次，立足于国有企业所有权架构的特性，绩效考核需要综合考虑政府利益、股东期望以及员工和社会的多重利益。这种多元思维让绩效评估突破了单一的财务衡量尺度，此外，还涵盖了社会责任方面的业绩表现。国有企业常常面临的市场态势为竞争之激烈，监管也更复杂，市场因素对企业经营的影响应在绩效评估中纳入考虑。国有企业绩效考核的特性主要表现在综合性、侧重社会责任和市场敏感性等多个方面，这为有效的绩效评估提出了更高的要求，寻求经济与社会收益之平衡，国有企业可持续发展目标得以实现。

2. 绩效考核指标体系的设计

国有企业在构建绩效考核指标体系时占据着经济体

制的关键地位，其独特特性和战略定位显得至关重要。

首先，考虑到国有企业通常承担较重的社会负担，绩效考核指标体系应当充分重视社会效益，并关注企业的可持续性。仅关注经济指标不足以全面评估企业表现，必须核实其对社会环境领域的贡献，以确保绩效评估与国有企业整体战略的一致性。例如，可通过社会责任和环保绩效等指标全面评估企业的社会影响力。

在实施绩效考核体系时，国有企业需要实现多方共同受益，全面评估经济、环境和社会层面的利益因素。在确定设计参数时，经济效益、环保责任和社会责任应该和谐共进。例如，环保产品销售额可作为评估标准，高度融合经济收益与环境保护职责的体现。这种方式有助于国有企业在各方面取得优异成果。

在实施绩效考核标准体系时，国有企业需要熟练运用财务与非财务评价指标。除了传统的财务评估指标外，还需要重视财务以外的指标，如创新能力和员工满意度等方面。这些非财务指标的引入使得公司经营状况呈现更加全面，提高员工在创新力和服务水平上的表现。全方位的指标体系能够提升国有企业业绩评估的精准度。

在建立指标体系时，我国企业需着重考虑评估与执行的实际可操作性。只有当各项参数具备客观评价性时，才能确保评估的准确性，并在实际操作中得以执行。对于个人与团队的绩效考核，建立公正的评价体系以消除主观偏见至关重要。在措施方面，需要明确评估标准并制定详尽的业绩考核流程，持续审视与优化评价体系。这样的方法有助于确保各方投入的公平评估，激发员工全力投入工作以实现目标。

3. 考核过程与评价方法

正在制定中的国有企业绩效考核流程与评价准则，首先要重视把握考核周期与频率。明确的周期设定能够

为员工提供更多展示业绩的机会，同时确保考核频率满足对员工表现实时评估的需求。提高评估的精确度是这一发展方向的一大优势，有助于在员工之间确立绩效评估的预期和适应。

其次，需要对各项绩效指标进行全面数据收集，将自我评估、上级评价以及同事视角都纳入考虑范围。通过整理和收集各类数据，全面了解员工在工作中的表现，以消除单一因素对评估结果的影响。在国有企业等机构中，团队成员的协同表现和贡献受到特别关注，因此，需要关注以下关键因素来组建评估团队，评估员工在团队协作中的表现。

另外，需要关注员工个人职业发展计划，这是评估的关键环节。分析员工的职业生涯规划有助于揭示其在职场的热情与投入度。通过制定个人成长计划并定期进行职业规划交流，可以实现对这一关键环节的评估。这种评估有助于员工个人的提升，同时，企业也可以借此提升人才的发掘和培养效率。

在制定绩效评估标准时，需要考虑全面反馈策略，并将员工个人发展计划纳入考虑。通过这种方法，员工能够实时了解自身表现并获取精确的反馈。这种方法能够更精确地了解员工在各个层级的表现，从而促使员工能力的持续提升，为企业持续发展提供创新能量。

三、员工激励机制构建

1. 国有企业员工激励的理论基础

国有企业员工激励的学理依据涵盖多种激励理论的应用与结合，并针对特定国有企业环境和目标进行适应性调整。其中，引入了马斯洛的需求层次理论，将员工需求划分为五个层次，包括生理需求、安全防护、社交互动、尊重感受及自我实现等多个领域。国有企业致力于满足员工的物质和精神激励需求，通过优化工作环境、保障安全、增进人际沟通、展现尊重与认同，打造富有生机的办公空间，以满足员工的多样化需求，提升员工工作满意度并激发积极性。

双因素理论在我国国有企业员工激励中发挥显著作用。该理论对工作满意度的内在与外在影响因素进行了深度剖析，突显了核心任务的重要性。因此，国有企业需要设立具有挑战性、能促进员工发展的任务项目，并提供公正的薪酬福利待遇，旨在激发员工保持高效的工作状态。通过监控员工对工作内容的满意度，国有企业能够突显员工个人成长与职场成功的优势，从而提升员工的忠诚度和投入程度。

此外，公平原则是国有企业员工激励的关键理论支撑。员工对薪酬与奖励的公正感知对于提高积极性具有

至关重要的作用。国有企业的激励机制的核心在于确保薪酬与奖励的公正分配，以提高员工满意度和激发工作热情，同时遏制负面能量的消退与积极能量的减弱。

2. 薪酬体系与激励效果

国有企业的薪酬制度建设是一项关键而繁琐的任务，其目标是实现激励效应。首先，考虑到国有企业的独特性，构建薪酬管理体系需要全面考虑多个方面。提高市场竞争力，确保薪资福利能够满足优秀人才的需求。同时，内部公正性在调整薪酬分配和提升员工公平意识方面发挥关键作用，通过调整薪酬差距降低内部冲突概率。在设计薪酬架构时，需要充分关注和衡量企业战略和员工个人发展。采用将薪酬制度、企业战略和员工个人成长相结合的方法，可以提高员工工作积极性，实现协同高效。

其次，国有企业的薪酬体系需要具备多样化的奖励方式，以提升激励效果。除了物质奖励，还包括非物质奖励，如晋升通道、培训机会等。对各类员工实施多元化激励策略，以精确激发其潜能，提高员工对公司的忠诚度。例如，通过为员工提供培训来增强其专业能力，提高员工对企业的忠诚度，从而提高企业绩效。

最后，长期激励机制是薪酬体系的根本组成部分。为实现长期激励目标，薪酬体系需要实施差异化激励策略，根据员工业绩和贡献给予不同级别的奖励。明确晋升渠道与薪资调整策略，让员工明白个人奋斗与职业发展之间的紧密联系。实施长期激励机制有助于提高国有企业的员工积极性和创新能力，构建企业长远发展的坚实基础。

3. 职业发展与晋升机制

在国有企事业单位内，建立高效的职业成长与晋升机制对于激发员工积极性至关重要。首先，实施明确的职业生涯阶段与晋升标准可以显著提升员工的工作积极性。通过为员工设定成长路径，明确职业晋升途径，有助于员工制定个人发展目标，激发他们的工作积极性和忠诚度。这种明确性有助于引导员工有目标地学习，提升个人能力，增强对企业的归属感，以及对公司长期发展目标的投入度。

公平竞争是高效晋升机制的基础。通过提升优秀员工并给予适当奖励，可以激发同事们努力追求卓越成果。这种公平竞争的氛围有助于树立积极进取的企业形象，并提高整体团队的协同效益。通过明确晋升标准、定期评估和公平竞争，实现职业发展目标，创造一个明晰顺畅的晋升渠道，为员工提供更多发展机会。

国有企事业单位可以采用职业成长与晋升策略。例

如，实施导师制度为员工提供针对性的职业规划与指导；实施高效培训计划推动员工技能增值；对员工表现和发展进行全面持续性评估，提供专属的成长建议。这些策略为员工提供个性化、持续的职业发展途径，促进员工在企业内部持续进步。

在建立晋升标准时，必须遵循公正公平原则，对员工的综合素质和业绩表现进行全方位评估，剔除感情因素，以确保晋升的公正性和公平性。这种基于公平竞争原则的晋升模式有助于激发员工的积极性，形塑国有企业所需的具有活力的人才群体，推动企业的可持续发展。

四、绩效考核与员工激励的协同作用

1. 绩效考核对员工激励的影响机制

深入研究绩效考核对员工激励的影响机制涉及多个关键领域。绩效考核旨在确立目标与期望，加强员工的工作热情与担当精神。员工可以根据明确的绩效准则与评估机制，在职场中明确目标，提升奋进决心。激励机制和业绩评估密切相关，采用特殊的奖励策略来激发积极性，辨识杰出员工与普通员工的工作表现差异，绩效优良者得到更丰厚的奖励。这促使员工竞争意识提升，工作投入程度加剧，也强化了个人与团队间的紧密关联。此外，绩效评估旨在实时提供有益的反馈，使员工洞悉自身优势及发展潜力，从而诱发其自发寻求进步与发展。这种方式的绩效考核不仅评价了过往表现，还指引未来发展趋势，促进员工持续激发工作热情与提升专业素养。

2. 国有企业中协同作用的实证研究

关于国有企业绩效评估与员工激励协同效应的现实考察，在过去一年里该国有企业实施了绩效评估与员工激励的实际考察，用于核实它们之间的协作关联。下表展示了公司的关键绩效指标以及员工激励机制的数据。

表1 相关指标数据

指标	2021年目标值	实际表现值	员工激励机制
收入增长率	8%	10%	绩效奖金，股权激励
能源生产效率	90%	92%	项目奖励，职业发展计划
环保指标	20%减排	25%减排	环保奖金，员工福利提升

企业依据明确的目标与标准执行绩效评估，员工应充分了解组织期望，将其与自身实际表现进行对照。当实际表现超越预期目标时，公司推行了富有创意的激励策略，例如，绩效奖金与股权激励旨在奖励卓越绩效的员工。同时，员工个人成长及职场晋级，其晋升途径与

薪资调整规则，皆与其绩效表现密切相关。该国有能源公司的实证研究表明，绩效考核与员工激励相互促进，共同发挥积极效应。员工对激励机制的热烈响应体现在他们工作投入度的提升，争取卓越表现，赢得丰厚犒赏及晋升机会。公司总体业绩呈现显著增长，收入增速及能源生产效率均超出预期，达标无忧，环保目标实现获充分肯定。

3. 优化协同作用的策略与建议

为优化绩效考核与员工激励的协同作用，国有企业可采纳多项措施与建议。首先，优化绩效评估的严谨性与全方位性，确保指标体系既能够反映企业经济效益，同时包括社会责任及环保的评估。与各方利益相关者进行全面沟通至关重要，建立科学合理的指标体系，以确保评价的公正公平。其次，将员工参与、沟通建议纳入绩效目标设定与评价方法制定环节，充分尊重员工意见，增强员工对于绩效考核的认同感。员工的工作热忱与投入度得以提升。同时，企业应对激励措施进行优化，采用更加灵活差异化的奖励方式，例如，项目奖金及个人成长规划等，以确保员工需求得到充分满足，不断提升服务水平。最后，促进晋升制度的公正与透明，保障晋升的公正公平，促进职员职业发展。

结束语

在深入研究国有企业中绩效考核与员工激励协同效应的过程中，绩效考核体系构建与员工激励机制建设受到极大关注。实证研究揭示了这两者之间的紧密关联。通过对案例数据进行科学严谨的分析，得出的结论是，有效的绩效评估与激励策略能够显著提升员工业绩并优化整体组织效益。最终，通过明确协同作用优化的策略与建议，国有企业能够从实践经验中获益。这些研究成果为激发国有企业员工积极性与提高绩效提供了深刻的理论见解与实际操作策略，为它们的持续发展提供了有益的参考。

参考文献

- [1] 焦磊. 国有企业员工绩效考核与薪酬激励机制优化研究[J]. 中外企业家, 2023(15): 87-89.
- [2] 罗芳. 事业单位绩效考核中员工激励机制的设计与效果[J]. 精品, 2023(11): 243-244.
- [3] 李雪玲. 浅析绩效考核对风电检修员工的激励作用[J]. 中国战略新兴产业, 2019(40): 109, 111.
- [4] 张艺凡. 供电所绩效考核与员工激励措施的有效结合[J]. 电脑爱好者(普及版)(电子刊), 2022(4): 3839-3840.