

国有供热企业员工绩效考核体系优化研究

单晶晶^{1,2}

¹中国海洋大学管理学院, 山东 青岛

²青岛恒源热电有限公司, 山东 青岛

收稿日期: 2025年7月21日; 录用日期: 2025年8月15日; 发布日期: 2025年9月4日

摘要

本文聚焦国有供热企业员工绩效考核体系, 深入剖析当前体系中存在的目标设定模糊、考核方法单一、结果应用不足等问题。通过引入关键绩效指标、360°考核法等科学方法, 结合国有供热企业季节性、服务性等行业特点, 从多维度构建全面且针对性的绩效考核体系, 并提出相应保障措施。旨在提升员工工作积极性与企业运营效率, 为国有供热企业在新形势下实现可持续发展提供有力支撑。

关键词

国有企业, 绩效考核, 360°考核, KPI, 供热企业

Research on Optimization of Employee Performance Appraisal System in State-Owned Heating Enterprises

Jingjing Shan^{1,2}

¹School of Management, Ocean University of China, Qingdao Shandong

²Qingdao Hengyuan Thermal Power Co., Ltd., Qingdao Shandong

Received: Jul. 21st, 2025; accepted: Aug. 15th, 2025; published: Sep. 4th, 2025

Abstract

This paper focuses on the employee performance appraisal system of state-owned heating enterprises, and deeply analyzes the existing problems in the current system, such as vague goal setting, single appraisal method, and insufficient application of results. By introducing scientific methods such as Key Performance Indicators (KPI) and 360° appraisal, and combining with the industry characteristics of state-owned heating enterprises such as seasonality and service orientation, a comprehensive and

文章引用: 单晶晶. 国有供热企业员工绩效考核体系优化研究[J]. 现代管理, 2025, 15(9): 7-14.

DOI: 10.12677/mm.2025.159239

targeted performance appraisal system is constructed from multiple dimensions, and corresponding safeguard measures are proposed. The purpose is to improve employees' work enthusiasm and enterprise operation efficiency, and provide strong support for state-owned heating enterprises to achieve sustainable development under the new situation.

Keywords

State-Owned Enterprises, Performance Appraisal, 360° Appraisal, KPI, Heating Enterprises

Copyright © 2025 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

1. 引言

国有供热企业作为保障民生的重要力量，在冬季为居民和企事业单位提供稳定、可靠的供热服务。随着社会经济的发展和市场竞争的加剧，国有供热企业面临着提升服务质量、降低运营成本、提高管理效率等诸多挑战。员工绩效考核作为企业人力资源管理的核心环节，对于激发员工积极性、提高企业整体绩效具有关键作用。

从制度理论视角来看，当前部分国有供热企业绩效考核体系的形成，深受组织内部传统制度惯性与外部制度环境的双重影响[1]。长期以来，国有企业在计划经济体制下形成的“重资历、轻绩效”“大锅饭”等管理模式，如同深深烙印在企业制度基因中，即便在市场化改革不断推进的背景下，其惯性依然强大，导致绩效考核体系难以真正突破传统框架。同时，作为承担民生保障职能的国有供热企业，还需遵循政府监管、行业规范等外部制度要求，这些要求在一定程度上可能与市场化的绩效考核目标存在冲突，进一步制约了考核体系的优化方向，使其在兼顾合规性与激励性之间难以找到精准平衡。

然而，当前部分国有供热企业的员工绩效考核体系存在一些问题，无法充分适应企业发展需求，亟待优化完善。通过构建科学合理的绩效考核体系，能够有效引导员工行为，使其与企业战略目标紧密结合，进而提升企业的市场竞争力和可持续发展能力。

基于此，优化考核体系可从两方面入手：一方面，引入组织行为学中的目标设置理论，将企业战略目标分解为具体、可衡量、可实现、相关性强、有时间限制的员工个人目标。目标设置理论认为，明确且具有挑战性的目标能有效激发员工的工作动机，促使员工为达成目标而付出更多努力。通过这种方式，让员工清晰知晓自身工作与企业整体发展的关联，增强其工作的方向性和主动性，解决传统考核中目标模糊导致的员工行为与企业战略脱节问题。另一方面，结合代理理论，在考核体系中强化对员工工作过程的监督与结果的评估相结合的机制。代理理论指出，企业所有者与员工之间存在信息不对称，员工可能为追求自身利益而偏离企业目标。通过建立科学的监督评估机制，既能减少信息不对称带来的代理成本，又能让员工的努力与回报直接挂钩，从而规范员工行为，提高其工作投入度，确保考核体系真正发挥激励作用。

2. 国有供热企业员工绩效考核体系现状

2.1. 考核目标设定

目前，多数国有供热企业设定考核目标时，主要围绕上级下达的供热任务，如供热面积、供热质量

达标率等[2]。然而，这些目标往往较为宏观，缺乏对员工具体工作任务和职责的细化分解。例如，在供热设备维护方面，仅设定设备完好率这一总体目标，未明确设备巡检的具体频次、维护记录的详细要求等，导致员工对自身工作目标认识模糊，工作缺乏针对性和主动性。

2.2. 考核指标设置

考核指标多集中于供热生产相关的定量指标，如供热单耗、供热成本等，对员工服务质量、团队协作、创新能力等定性指标关注不足。以客服人员为例，考核指标主要是投诉处理数量，而对处理投诉的态度、客户满意度提升等方面缺乏有效衡量，难以全面评价员工的工作表现。

2.3. 考核方法运用

国有供热企业常用的考核方法包括目标管理法、等级评定法等。目标管理法虽能明确工作目标，但在目标设定的合理性和灵活性方面存在欠缺，难以应对供热过程中的突发情况[3]。等级评定法主观性较强，易受考核者个人偏见影响，导致考核结果不够客观公正。

2.4. 考核周期安排

考核周期通常以年度为主，部分企业辅以季度考核。供热行业具有明显的季节性，供暖期和非供暖期员工工作内容和重点差异较大。年度考核周期过长，无法及时反馈员工在供暖期的工作表现，不利于及时发现问题并采取改进措施。季度考核虽相对频繁，但在非供暖期，由于工作内容相对单一，考核意义有限。

2.5. 考核结果应用

考核结果主要与员工薪酬挂钩，用于确定绩效奖金的发放数额。在员工晋升、培训、岗位调整等方面，考核结果的应用不够充分[4]。例如，部分员工虽在绩效考核中表现优秀，但因缺乏与晋升机制的有效衔接，难以获得晋升机会，影响了员工的工作积极性和职业发展。

3. 国有供热企业员工绩效考核体系存在的问题

3.1. 考核目标缺乏明确性和可操作性

在国有供热企业的运营管理中，企业战略目标与员工个人工作目标之间存在明显的脱节现象。企业的战略规划往往停留在宏观层面，未能通过科学的分解机制落实到每个部门、每个岗位的员工身上，这就导致员工在日常工作中如同在迷雾中前行，难以清晰认知自身工作行为与企业整体发展目标之间的关联，更无法准确把握自己的工作对企业战略实现所做出的具体贡献。以企业制定的降低供热能耗这一重要战略目标为例，这一目标本身具有明确的方向性，但在实际执行过程中，由于缺乏对不同岗位的细致分析和任务拆解，未能将其转化为锅炉房操作人员的具体节能操作规范、管网巡检人员的漏损排查指标、调度人员的智能调控参数等可执行的岗位任务，也没有设定诸如“每月单位面积供热能耗降低 X%”“特定设备能耗控制在 Y 千瓦时以内”等量化标准。同时，考核目标的表述常常过于宽泛，如“提升供热服务质量”“加强安全生产管理”等，既没有明确的衡量维度，也没有设定完成的时间节点，这使得考核者在进行评估时缺乏清晰的依据，难以准确判断员工是否达成目标以及达成的程度，严重影响了绩效考核的有效性和公正性。

3.2. 考核指标不全面且权重设置不合理

当前国有供热企业所采用的考核指标体系存在明显的片面性，未能全面覆盖员工工作的全部内容和

价值贡献。现有指标大多集中在生产任务完成量、供热达标率等基础业务方面，而对于员工在工作中展现出的创新能力，如对供热技术的改进建议、对节能方案的创新思考；学习能力，如对新型供热设备操作技能的掌握速度、对行业前沿知识的学习成效等与企业未来发展息息相关的关键能力，缺乏应有的关注和考核[5]。在指标权重的设置上，存在严重的失衡问题，生产运营类指标，如供热总量、设备运行时长等，往往占据了过高的权重比例，甚至超过 60%，而服务质量指标，如用户满意度、投诉处理效率，以及安全管理指标，如安全事故发生率、安全培训参与率等，权重设置相对较低，通常不足 20%¹。这种权重分配方式无法体现企业对生产、服务、安全等各方面工作均衡发展的战略导向，容易引导员工将主要精力集中在生产运营上，而忽视其他重要工作。以安全管理为例，若其在考核中的权重过低，员工会潜意识里认为安全生产的重要性不及生产任务完成，在工作中可能会为了追求效率而简化安全操作流程，减少安全检查频次，从而增加企业发生安全事故的风险，给企业的人员安全和财产损失带来巨大隐患。

3.3. 考核方法科学性不足

国有供热企业目前所采用的绩效考核方法较为单一和传统，难以全面、客观、准确地评价员工的工作表现。多数企业仍主要依赖上级评价这一单一方式，即由员工的直接上级根据自己的主观印象和有限的观察对员工进行打分。这种方式极易受到上级个人情感、偏见、认知偏差等主观因素的影响，例如，对于平时沟通较多、关系较近的员工可能会给予过高评价，而对于那些不善言辞但工作踏实的员工则可能评价偏低，导致考核结果无法真实反映员工的实际工作能力、工作态度和工作业绩。同时，现有考核方法对数据的收集和分析缺乏足够的重视，考核过程中往往依赖定性描述，缺乏量化的数据支撑。例如，在评价员工的服务质量时，仅凭借“服务态度好”“用户反映不错”等模糊表述，而没有用户投诉量、用户满意度调查数据、服务响应时间等具体量化信息；在评估生产效率时，也没有详细的设备运行数据、能耗数据等作为依据。这种缺乏数据支持的考核方式，使得考核结果的可信度大大降低，也难以让员工信服。

3.4. 考核过程缺乏有效沟通与反馈

在国有供热企业的绩效考核过程中，考核者与被考核者之间的沟通往往流于形式，缺乏深层次、全方位的有效交流。在考核开始前，考核者没有向员工清晰、详细地说明考核指标的具体含义、评价标准、考核流程以及企业对员工工作表现的期望和要求，导致员工在工作过程中对自己的努力方向和目标要求不明确，无法根据考核标准及时调整自己的工作行为和工作重点。在考核进行过程中，双方也缺乏常态化的沟通和辅导，考核者没有及时了解员工在工作中遇到的困难和问题，无法为员工提供必要的支持和帮助，员工也没有机会向考核者反馈自己的工作进展和想法。考核结束后，反馈机制更是严重不完善，考核者通常只是简单地将考核结果告知员工，而没有向员工详细解释考核结果的形成原因，分析员工在工作中存在的具体问题和不足之处，更没有与员工共同探讨改进工作的方法和措施[6]。这使得员工无法清楚地认识到自己的短板，缺乏明确的改进方向和动力，绩效考核促进员工成长和提升的作用无法得到有效发挥。

3.5. 考核结果应用不充分

国有供热企业在绩效考核结果的应用方面存在明显的局限性，未能充分发挥绩效考核的激励和导向作用。目前，考核结果的应用主要集中在薪酬调整上，即根据考核结果的优劣对员工的工资、奖金进行一定幅度的增减，而在员工的职业发展规划、培训机会分配、岗位晋升、评优评先等其他重要方面的应

¹关于对城市集中供热实施情况加强监管的建议的答复 <https://public.zhengzhou.gov.cn/D1101X/8807354.jhtml>。

用则严重不足。例如，对于考核成绩优异、潜力较大的员工，企业没有为其制定针对性的职业发展路径，也没有提供更多的培训深造机会来提升其专业技能和综合素养；对于考核结果不理想、存在明显短板的员工，企业也没有安排相应的培训和辅导来帮助其提升能力。这种单一的结果应用方式，使得绩效考核无法与员工的个人发展紧密结合，难以充分激发员工的工作积极性和主动性，也无法有效引导员工朝着企业期望的方向发展。长此以往，员工会认为绩效考核仅仅是与工资挂钩的工具，对绩效考核的重视程度逐渐降低，甚至产生抵触情绪，从而使绩效考核提升企业整体绩效的作用大打折扣。

3.6. 员工层面绩效考核“双刃剑”

从员工层面来看，国有供热企业优化绩效考核方案对员工的工作体验和心理状态可能产生多维度影响，既有积极推动作用，也需警惕潜在的负面效应。

在积极影响方面，科学的考核方案能让员工的工作目标更清晰。结合组织行为学中的目标设置理论，当考核指标与企业战略及岗位职责精准匹配时，员工会明确自身工作的价值与方向，减少因目标模糊导致的迷茫感，进而提升工作的主动性和成就感。例如，对于一线供热维修人员，若考核指标不仅包含维修效率，还纳入用户满意度等服务质量维度，员工会更注重服务细节，在获得用户认可的过程中增强职业认同感。同时，公平合理的考核结果应用(如与薪酬、晋升挂钩)能强化员工的公平感，激发其工作动力，形成“多劳多得、优绩优酬”的良性工作氛围，提升整体工作满意度。

然而，若考核方案设计不当，可能引发一系列负面心理与体验。其一，考核压力可能导致焦虑情绪。国有供热企业具有季节性特征，冬季供暖期任务繁重，若此时考核指标设置过于严苛或权重失衡(如过度强调抢修速度而忽视安全规范)，员工会长期处于高压状态，易产生疲惫感和抵触心理。其二，考核公平性受损可能引发不满与不信任。例如，若考核过程中存在“唯领导评价论”或指标设计未考虑不同岗位的特殊性(如行政岗位与生产岗位采用同质化标准)，员工会觉得考核结果无法真实反映自身付出，进而降低对企业的信任度，甚至出现消极怠工的情况。其三，过度量化的考核指标可能削弱员工的协作意愿。部分供热工作需要跨部门配合(如管网改造涉及生产、技术、调度等多个团队)，若考核过度强调个人业绩，可能导致员工更关注自身指标完成度，忽视团队协作，破坏工作中的互助氛围。

4. 国有供热企业员工绩效考核体系优化策略

4.1. 明确考核目标，确保与企业战略紧密结合

运用平衡计分卡等工具，将企业战略目标从财务、客户、内部流程、学习与成长四个维度进行分解，转化为具体的部门和员工个人目标。例如，在客户维度，将提高客户满意度这一战略目标细化为客服人员的投诉处理及时率、客户回访满意度等具体目标；在内部流程维度，将保障供热安全稳定运行细化为设备维护人员的设备巡检完成率、故障维修及时率等目标。同时，明确每个目标的衡量标准、完成期限和责任人，确保考核目标具有明确性和可操作性。

4.2. 完善考核指标体系，科学设置权重

构建全面的考核指标体系，包括定量指标和定性指标。定量指标除供热生产相关指标外，增加安全事故发生率、节能减排完成率等指标；定性指标涵盖员工服务态度、团队协作能力、创新能力等方面^[7]。对于不同岗位，根据其工作重点和职责，合理设置各指标的权重。如对于维修岗位，可适当提高维修及时性、维修质量等指标的权重；对于客服岗位，重点关注客户满意度、投诉处理效果等指标的权重设置。通过科学设置权重，突出各岗位工作的关键价值点。

4.3. 采用多元化考核方法，提高考核科学性

引入 360 度考核法，综合上级评价、同事互评、下属评价、客户评价以及员工自评等多方面的评价结果，全面、客观地评价员工工作表现。例如，对于客服人员，客户评价可占较大比重，以真实反映其服务质量；对于团队负责人，同事互评和下属评价能有效评估其团队管理能力。同时，结合关键绩效指标 (KPI) 考核法，对员工的关键工作成果进行量化考核，确保考核结果既有全面性又有重点性。利用大数据技术，收集和分析员工工作过程中的各类数据，为考核提供客观、准确的数据支持，减少人为因素干扰 [8]。

4.4. 加强考核过程沟通与反馈，促进员工发展

在考核实施前，通过培训、沟通会议等方式，向员工详细解读考核指标、考核方法及考核流程，确保员工清楚了解考核要求和自身工作目标。在考核过程中，考核者与被考核者保持定期沟通，及时反馈工作进展和存在的问题，帮助员工调整工作方式方法。考核结束后，组织面对面的绩效反馈面谈，考核者向被考核者详细说明考核结果，肯定成绩，指出不足，并共同制定改进计划。通过有效的沟通与反馈，增强员工对绩效考核的认同感，促进员工不断提升自身绩效。

4.5. 强化考核结果应用，发挥激励作用

将考核结果广泛应用于员工薪酬调整、奖金发放、晋升晋级、岗位调整、培训开发等各个方面。对于绩效考核优秀的员工，给予晋升机会、丰厚的奖金奖励以及更多的培训学习机会，激励员工积极进取；对于绩效不达标的员工，进行岗位调整或针对性的培训，帮助其提升工作能力。建立绩效档案，记录员工的绩效表现，为员工的职业发展提供长期的参考依据。通过强化考核结果应用，充分发挥绩效考核的激励约束作用，提高员工工作积极性和企业整体绩效。

5. 国有供热企业员工绩效考核体系优化的保障措施

5.1. 加强组织领导，成立绩效考核领导小组

为确保国有供热企业员工绩效考核体系优化工作的高效推进，需成立由企业高层领导(如总经理或分管人力资源的副总经理)担任组长的绩效考核领导小组，成员涵盖生产、运营、人力资源、财务、客服等各部门负责人。该小组作为绩效考核体系优化的核心决策机构，需承担整体规划设计、关键环节决策及跨部门协调等重要职责。在职责分工上，组长负责统筹全局，审批优化方案及重大调整决策；人力资源部门负责人牵头具体方案的制定与实施，收集各部门反馈意见；生产、运营等业务部门负责人则需结合岗位实际，提供考核指标设计的专业建议，确保体系与业务需求紧密衔接。领导小组需建立定期会议制度，每月至少召开一次专题会议，对绩效考核实施过程中出现的指标不合理、流程受阻等重大问题进行集中研讨，形成解决方案并督促落实，为绩效考核工作在组织层面提供坚实的制度与人力保障。

5.2. 开展员工培训，提升员工对绩效考核的认知和参与度

针对员工对绩效考核可能存在的抵触或误解，需构建系统化的培训体系。培训内容不仅包括绩效考核的目的(如提升个人与企业绩效、实现公平激励)、意义(如明确职业发展方向、优化资源配置)、核心方法(如 KPI、360°考核法的具体操作)、全流程节点(从目标设定到结果应用的各环节)及结果应用场景(薪酬调整、晋升、培训等)，还需结合国有供热企业的行业特性，解读考核体系如何体现季节性生产、民生服务等特点。培训形式应多样化，除传统的线下讲座外，可引入线上课程、案例分析会、情景模拟等方式，例如通过模拟 360°考核的评分过程，让员工直观感受不同评价维度的侧重点。同时，针对不同岗位实施

差异化培训：对一线供热巡检人员，重点讲解设备维护、能耗控制等量化指标的考核标准；对客服人员，侧重用户满意度、投诉处理效率等服务类指标的评估方法。通过分层分类的培训，帮助员工深刻理解绩效考核与个人职业发展、薪酬福利的密切关联，从被动接受转为主动参与，同时提升其与考核指标匹配的工作技能，为绩效提升奠定能力基础。

5.3. 建立绩效申诉机制，保障员工权益

为维护绩效考核的公平性与透明度，需构建完善的绩效申诉机制。首先，设立多元化的申诉渠道，包括专用申诉邮箱(由人力资源部门专人管理)、24小时申诉热线(配备录音功能，确保沟通可追溯)及线下申诉窗口(设在工会办公室，方便不熟悉线上操作的员工)，并在企业内部公告栏、官网等平台公示渠道信息及申诉流程。其次，成立由人力资源部门代表、工会代表(需经员工民主选举产生)、业务领域专家(如生产技术骨干、法律顾问)组成的绩效申诉委员会，成员人数不少于5人，且工会代表与业务专家占比不低于60%，以保证裁决的客观性。申诉流程需明确时间节点：员工在收到考核结果后5个工作日内可提出申诉，需提交书面申请并附相关证据；申诉委员会在收到申请后3个工作日内完成材料审核，决定是否受理；受理后10个工作日内通过查阅原始考核记录、与考核者及被考核者面谈、征求相关部门意见等方式开展调查核实，最终形成书面裁决意见并反馈给申诉人。若申诉成立，需责令考核部门重新评估；若不成立，需详细说明理由。通过规范的申诉机制，让员工的合理诉求得到妥善处理，增强对绩效考核结果的认可度与信任度。特别是针对员工层面潜在的绩效考核问题，可从以下方面提出规避与缓解策略：一是建立差异化、人性化的考核指标体系。结合不同岗位的工作特性(如季节性岗位与常规岗位、一线操作岗与管理岗)，设计分层分类的考核指标，避免“一刀切”。例如，对冬季高强度作业的员工，可适当降低非核心指标的考核权重，增加“工作负荷合理性”“安全操作规范”等关怀性维度，平衡工作压力与工作质量。同时，设置一定比例的“弹性指标”，为不可控因素(如极端天气导致的供暖故障)预留调整空间，减少员工因外部环境影响而承担不合理压力的情况。二是强化考核过程的公平性与透明度。引入360°考核法，结合上级评价、同事评价、用户反馈(如适用)及自我评估等多渠道信息，确保考核结果的全面性；建立考核指标公示与申诉机制，让员工清晰了解考核标准及结果产生的依据，对有异议的结果可通过规范流程进行申诉，增强员工对考核过程的认可度。三是注重考核结果的正向激励与反馈沟通。考核结束后，管理者需与员工进行一对一反馈，不仅说明结果，更要分析成绩与不足，共同制定改进计划，让员工感受到考核的目的是“促进成长”而非“单纯评判”。同时，将考核结果与非物质激励(如培训机会、荣誉表彰)相结合，避免过度依赖薪酬挂钩带来的压力，满足员工多层次的心理需求。四是强化团队协作导向的考核设计。在个人考核基础上，增设团队协作指标(如跨部门项目贡献度、团队目标达成率)，并将其与团队奖励挂钩，引导员工在关注个人业绩的同时重视团队协作，维护和谐的工作氛围。

5.4. 持续优化完善绩效考核体系

绩效考核体系需具备动态调整能力，以适应企业内外部环境的变化。一方面，建立定期评估机制，每年末由绩效考核领导小组牵头，组织各部门对考核体系进行全面复盘，评估内容包括：考核指标与企业当前战略目标的匹配度(如国家提出“双碳”目标后，需增加绿色节能相关指标的权重)、权重设置是否均衡(如冬季供热高峰期，可适当提高生产稳定性指标权重，降低非核心指标占比)、考核方法的适用性(如对远程巡检岗位，可引入数据化考核工具替代传统上级评价)。另一方面，建立问题反馈通道，鼓励员工在日常工作中通过意见箱、部门会议等方式提出对考核体系的改进建议，人力资源部门每月汇总分析反馈信息，形成优化提案。此外，需关注行业政策变化(如供热价格调整、环保标准升级)、技术革新(如智慧供热系统的应用)对岗位工作内容的影响，及时调整考核指标与评价标准。例如，当企业引入自动化供

热设备后,需降低对人工操作熟练度的考核权重,增加对设备监控数据分析能力的考核。通过持续优化,确保绩效考核体系始终保持科学性、合理性与有效性,为企业的可持续发展提供有力支撑。

6. 总结与展望

国有供热企业员工绩效考核体系的优化是一项系统工程,涉及考核目标设定、指标体系构建、考核方法选择、考核过程沟通以及考核结果应用等多个方面。通过明确考核目标、完善考核指标体系、采用多元化考核方法、加强考核过程沟通与反馈以及强化考核结果应用等优化策略,并辅以加强组织领导、开展员工培训、建立绩效申诉机制和持续优化完善等保障措施,能够构建起科学合理、公平公正的员工绩效考核体系。这一体系将有效激发员工的工作积极性和创造力,提升企业的运营效率和服务质量,为国有供热企业在新形势下实现可持续发展奠定坚实基础。在未来的发展中,国有供热企业应持续关注行业动态和企业自身发展需求,持续改进和优化员工绩效考核体系,以适应日益激烈的市场竞争环境,更好地履行保障民生的社会责任。

参考文献

- [1] 胡日查,王瑞永. 国有供热燃气公司绩效考核体系的优化设计[J]. 中国管理信息化, 2018, 21(9): 88-90.
- [2] 国有企业绩效考核中存在问题及对策——以北京市热力集团为例[EB/OL]. <https://m.renrendoc.com/paper/248989162.html>, 2023-03-09.
- [3] 隋月红. 国有企业绩效管理问题分析——以寿光市金惠热力公司为例[J]. 中小企业管理与科技, 2023(2): 88-90.
- [4] 陈春花. 管理的常识: 让管理发挥绩效的 8 个基本概念[M]. 北京: 机械工业出版社, 2018.
- [5] 周三多. 管理学——原理与方法[M]. 上海: 复旦大学出版社, 2023.
- [6] 张蕊. 企业战略与绩效评价——基于平衡计分卡的观点[J]. 当代财经, 2019(5): 112-120.
- [7] 王雪莉. 人力资源管理研究前沿[M]. 北京: 清华大学出版社, 2024.
- [8] 赵曙明. 中国企业人力资源管理新发展[J]. 管理学报, 2022(3): 321-330.