

WTD公司员工绩效管理优化策略研究

张婷净, 宋良荣

上海理工大学管理学院, 上海

收稿日期: 2025年5月13日; 录用日期: 2025年6月12日; 发布日期: 2025年6月19日

摘要

在经济快速发展的当下, 本文选取了WTD公司作为绩效管理研究对象, 在梳理文献的基础上, 采用文献研究法对WTD公司发展现状进行了分析, 其次, 通过问卷的方式对WTD公司当前绩效管理中存在的缺乏绩效管理文化、绩效考核指标未能与战略目标结合、缺乏必要的绩效评价与反馈等问题进行了分析, 并针对这些问题展开了研究。最后, 立足WTD公司现阶段发展目标和绩效管理实际情况, 提出有针对性的绩效管理优化对策, 如加强公司绩效管理文化建设、完善绩效考核指标、优化公司绩效评价与反馈。从而对WTD企业的人力资源进行有效利用, 提升企业的绩效管理, 并对同类企业的绩效管理具有一定的借鉴意义。

关键词

WTD公司, 绩效管理, 绩效优化策略

Research on the Optimization Strategy of Performance Management in WTD

Tingjing Zhang, Liangrong Song

Business School, University of Shanghai for Science and Technology, Shanghai

Received: May 13th, 2025; accepted: Jun. 12th, 2025; published: Jun. 19th, 2025

Abstract

In the current rapid economic development, this paper selects WTD company as the performance management research object, analyzes the development status of WTD company by literature research method on the basis of combing the literature, and secondly, analyzes the lack of performance management culture, performance appraisal indicators fail to combine with strategic objectives, lack of necessary performance evaluation and feedback in the current performance management of WTD company by means of questionnaire, and conducts research on these problems. Fi-

nally, based on the current development goals of WTD and the actual situation of performance management, targeted performance management optimization countermeasures are proposed, such as strengthening the construction of the company's performance management culture, improving performance appraisal indicators, and optimizing the company's performance evaluation and feedback. Therefore, the human resources of WTD enterprises are effectively utilized, the performance management of enterprises is improved, and the performance management of similar enterprises has certain reference significance.

Keywords

WTD Company, Performance Management, Performance Optimization Strategy

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

在当今经济动荡的时代,我国各种企业都在积极地进行着各种形式的发展,以融入世界范围内的经济体系,为此在进行着激烈的竞争。而企业之间的竞争,本质上是一场人才之争。

许多公司都在努力提高自己的人力资源管理水平,以获得更大的竞争优势。因此,对员工进行绩效考核,就成了公司人力资源管理工作的一项重要内容。但数据调查结果显示,很多企业绩效考核方案并不完善,需要改进的方面很多。内部绩效考核方案虽受到大部分大型公司企业的重视,改进完善工作不断深入开展,但是在大多数中小型企业里,却对此较忽视,只注重形式而没有深入实质,不但没有效果,反而还增加负担。所以,以企业的实际运营和发展为基础,对绩效考评制度进行优化,对企业的未来发展具有重要的意义。

因此,本次研究把WTD公司作为实例,全面深入地分析了其目前采用的绩效考核机制,确定其在哪些方面还存在问题,并且针对这些问题制定相应的解决方案,主要目的是提高绩效考核管理的水平,全面发挥其正向作用,提高员工绩效水平,并促使企业能够获得长期稳定发展。建立一套科学的绩效管理方法,这有利于激发企业活力、增强市场竞争力、引导资源合理配置等,是实现企业战略目标的有力手段。只有对绩效考核管理进行持续优化,才可以吸引人才、培育人才、留住人才,推出更多能够满足新时代人民群众精神文化需求的佳作,真正实现社会效益第一、两个效益相统一的发展战略。

2. 理论与文献综述

2.1. 绩效管理概念

从目前的情况来看,在欧美等国家,对绩效管理的研究已经很早,而且已经有了很大的成果,在国外,它已经被越来越多的企业所重视,并且对它的研究经历了三个时期。

第一阶段是绩效管理的形成时期,这一时期的绩效管理还处于一个萌芽的阶段,绩效管理的奥秘主要在日常生活中被发现。典型的代表人物是罗伯特·欧文(Robert Owen),他一直从事纺织企业的工作实践,在工作中利用颜色不同的木块来考核员工的工作情况,对西方绩效管理起了启迪作用。第二阶段是绩效管理的发展时期,很多绩效管理理论也得到了发展和完善,其中美国学者奥布里提出绩效管理概念是这一阶段的显著标志。与此同时,罗杰斯(1990)为代表的学者们提出绩效管理是系统和完整的,而且绩效计划、改进和反馈等环节要灵活运用起来,每个环节都要涉及绩效管理方面的内容,便于推进绩效管

理的实施。第三个阶段是绩效管理完善时期, 相关的理论和方法得到了完善和发展, 并形成健全的体系, 比如出现了 KPI 以及平衡积分卡理论, 标志着现代管理时代的到来[1]。

关于绩效管理的内涵, 国外不同时期都有学者对此做了研究与阐述, 卡斯特罗(1994)认为, 绩效管理的实质就是企业为实现其期望的目的, 而对其进行一系列的组织实施的行为[2]。Yunikewaty (2017)表示, 中小企业应该多向国外的绩效管理研究学习, 与国内相比, 在绩效管理的实用性研究方面, 国外取得了明显的成果, 也是值得借鉴的地方[3]。Sanjay (2019)等学者在前人研究的基础上表示, 企业领导层人员在组织创新中发挥着不可忽视的关键作用, 其影响力是非常大的[4]。Tang (2017)表示中小企业必须要把绩效管理放在首位, 有目的地培养高素质的绩效管理人才, 通过构建科学的绩效指标和双向绩效反馈机制, 从而实现提升绩效管理水平的目的[5]。

2.2. 绩效管理方法

关于绩效管理中绩效考核方法, 大多数人会想到目标管理方法、360 度考核法等, 这些高效的绩效考核方法运用, 能够促使绩效管理的难题得到有效解决, 因此很多学者也对考核方法做了研究。Baird (2012)认为绩效管理效果的影响因素有员工的绩效考核执行情况和指标体系确立情况[6]。Wadongo (2014)指出在绩效考核过程中需要引入“权变”的概念, 同时也要多方面涉及“权变”的问题, 确保绩效考核能够有针对性地解决企业存在的问题[7]。

一些专家学者对于如何进行绩效管理优化展开了探索, 如王皑雪(2021)指出想要建立一套完整的绩效管理体系, 就需要将企业的战略融入到企业的各个环节中, 包括企业的各个部门、企业的各个员工[8]。林红(2021)指出在绩效管理过程中应该引入大数据理念, 通过大数据的建立、数据收集、数据分类等实现数据共享、资源互鉴, 并强化绩效管理体系运行的监督, 从而提升全面绩效管理的科学性与公信力[9]。翟霖(2022)表示应用平衡计分卡能有效达成长远目标与当下目标的、结果与出发点之间的、组织内外部的等一系列平衡, 同时使用层次分析法提高绩效评价的准确性, 从而有效优化企业绩效管理[10]。刘昱旻(2022)表示科学合理的绩效考核指标体系能够充分调动员工的工作积极性, 从而为企业发展作出更多贡献, 并促进企业自身管理水平有效提升[11]。张玲(2022)表示绩效管理是现如今比较实用的管理理论, 绩效管理经常被用来进行企业的管理, 主要运用于对人力资源的有效利用[12]。董芳(2021)认为绩效考核应顺应新形势进行考核指标的优化与完善[13]。许毅杰(2020)认为应在对公司绩效考核方案优化前, 通过问卷调查和访谈法的形式了解到基层员工各个岗位的特点, 分析出各个岗位的工作侧重点, 从而使用目标管理法和 KPI 考核法进行优化绩效考核指标[14]。张利认为(2022)绩效管理的地位是不容动摇的, 在残酷的市场竞争中企业要想生存下来, 就需要做好绩效管理方面的工作[15]。冯琳(2022)认为国有企业应调动多种绩效考核方法来实现绩效管理优化, 其中加强公司绩效管理文化建设可以有效提高员工对绩效管理的认识, 有助于推进公司的绩效管理工作[16]。蒲蔚(2019)认为事业单位中绩效考核方法仍存在应用不灵活等问题值得根据实际情况进一步改进[17]。黄玮(2019)认为应看到绩效考核与基层员工岗位特点息息相关, 科学合理的绩效考核指标有利于绩效管理的优化[18]。吴珍平(2019)认为应在绩效管理改革优化方面进行深入分析探讨, 激发人员潜能, 提升公司的管理[19]。李慧(2022)认为绩效管理优化应从基层员工着手, 通过问卷调查等方式了解到实际问题并加以优化, 同时应该拓宽绩效反馈渠道, 有助于员工及时接收反馈提升自己来为企业创造价值[20]。

3. WTD 公司绩效管理存在的问题及成因分析

3.1. 问卷调研结果

为深入了解 WTD 公司绩效考核存在的问题, 本文采用问卷调查方法, 通过分析问卷调查结果找到

WTD 公司目前在绩效管理方面存在的问题及问题产生的原因, 找到绩效管理的改进措施。

本文选取的样本对象为 WTD 公司各部门员工, 主要通过线上形式发放问卷, 填写完成后立即回收, 共计回收 154 份问卷, 其中有效问卷 152 份, 有效回收率为 99%。除了人口统计学变量外, 问卷其他变量均采用李克特五级量表, 即 1 表示不影响, 2 表示不太影响, 3 表示不确定, 4 表示有较大影响, 5 表示影响非常大。现从员工年龄、性别、学历等角度阐述 WTD 公司的人力资源。

在企业员工的年龄构成上来看, 中年以上的员工占比较大, 其中 30 岁以上的员工占到公司总人数的三分之二, 而 20~30 岁的年轻员工仅占 27.27%, 这一数据充分显示出 WTD 公司的年轻力量较少, 但具有工作经验, 在公司任职较长时间的职工居多, 也体现了公司员工关系较稳定。见图 1:

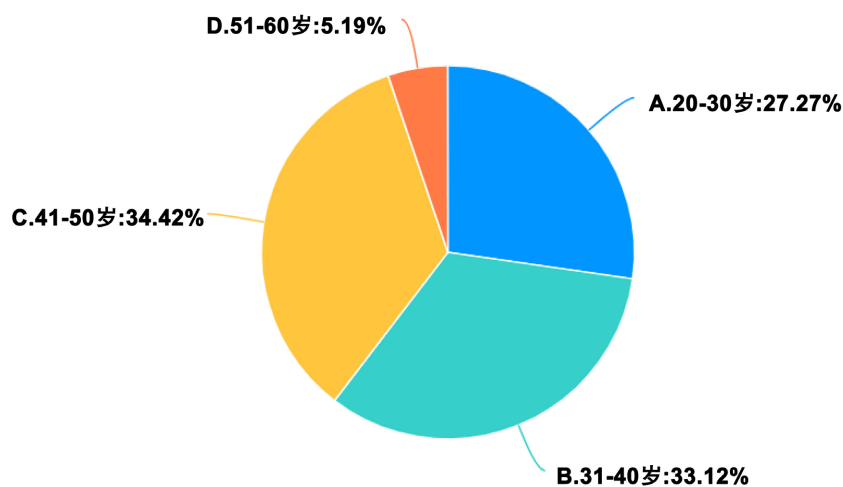


Figure 1. Age distribution
图 1. 年龄分布

从性别分布来看, 女性员工 91 人, 占公司总人数的 61.69%, 男性员工 61, 占公司总人数的 38.31%, 目前公司女性职工较多, 下一步招聘计划提高男性员工比例。见图 2:

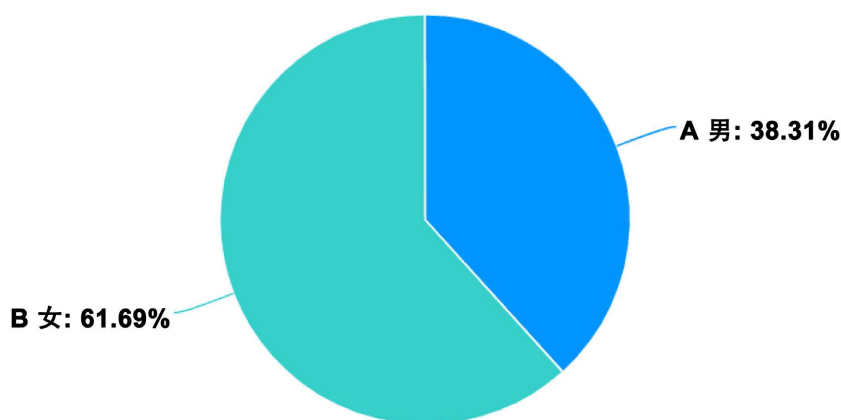


Figure 2. Sex ratio
图 2. 性别比例

根据 WTD 公司员工的受教育情况得出, 拥有大学专科学历的员工, 占 WTD 公司人数的 14.29%, 拥有大学本科及以上学历的人数占 WTD 公司人数的 66.88%, 所占比例最多, 本科是公司招聘的入职

学历的一般要求, 研究生以上学历占公司总人数的 18.83%, 这一数据表明 WTD 公司在引进高端人才方面存在较大的不足。见图 3:

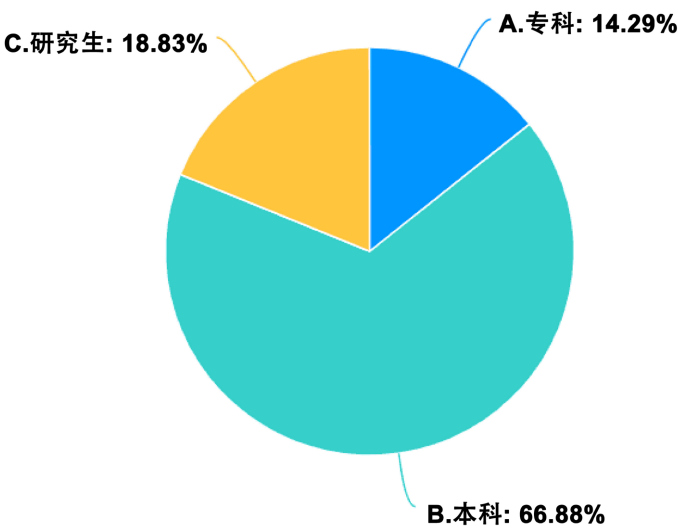


Figure 3. Educational qualifications
图 3. 学历情况

3.1.1.1. 信效度检验

本研究通过 SPSS26.0 运行结果中的 Cronbach's α 系数来检验量表的信度。一般认为 Cronbach's α 系数若小于 0.7 是不予接受的, 在 0.7~0.9 之间表示信度比较理想, 大于等于 0.9 则表示信度非常理想。由表 1 可靠性统计的检验可见, 问卷整体信度分别为 0.84、0.91、0.83, 都远远在 0.7 以上, 说明本文的量表信度较高。

Table 1. Reliability statistics
表 1. 可靠性统计

测量变量	测量项目	Cronbach's α 系数
员工对绩效考核的了解情况	6	0.84
绩效考核影响因素	3	0.91
绩效考核结果的影响	10	0.83

Table 2. Bartley's sphere validity test and KMO test
表 2. 巴特利球效度检验及 KMO 检验

变量	KMO 取样适切性量数	巴特利特球形检验		
		近似卡方	自由度	显著性
员工对绩效考核的了解情况	0.82	381.14	15	0.00
绩效考核结果的影响	0.70	181.13	3	0.00
绩效考核影响因素	0.92	734.10	45	0.00

内容效度方面, 本文四个变量都采用了国内学者广泛使用的成熟量表, 而且这些量表的信效度已经被大量学者得到检验和证实。因此, 本文选取的测量量表具有良好的内容效度。结构效度方面, 从表 2 可

见，本文通过 SPSS26 检验发现员工对绩效考核的了解情况的 KMO 值为 0.82，绩效考核结果的影响的 KMO 值为 0.70，绩效考核影响因素的 KMO 值为 0.92，均在 0.7 以上，符合判断标准。本文量表的 p 值在 0.01 以下，符合 Bartlett 的球形度检验标准。

3.1.2. 描述性统计

本文的描述性统计分析结果如表 3 所示。从最值来看，本文所有变量的最小值都在 1~2.2 之间，人口信息外的变量极大值都为 5。从均值来看，员工对绩效考核了解情况的均值为 3.44，这体现了员工对企业采取的绩效考核方式基本了解。绩效考核影响因素的均值为 3.63，这体现问卷所设因素对绩效考核有一定影响。绩效考核结果的影响的均值为 3.60，这体现绩效考核结果对其他工作有影响。

Table 3. Descriptive statistical summary table
表 3. 描述性统计汇总表

	N	最小值	最大值	均值	标准偏差
性别	152	1	2	1.62	0.49
年龄	152	1	4	2.18	0.90
学历	152	1	3	2.04	0.57
工龄	152	1	4	2.44	1.05
员工对绩效考核了解情况	152	1.83	5.00	3.44	0.81
绩效考核结果的影响	152	1.67	5.00	3.60	0.92
绩效考核影响因素	152	2.20	5.00	3.63	0.78

3.1.3. 相关性分析

本文通过 SPSS26.0 中的 Pearson 系数来对控制变量和研究变量进行相关分析。具体结果如表 4 所示，由此可以看出绩效考核结果的影响与绩效考核影响因素之间存在着显著正相关关系($r = 0.74, p < 0.01$)；绩效考核影响因素与员工对绩效考核了解情况之间存在着显著正相关系数($r = 0.78, p < 0.01$)；绩效考核结果的影响和员工对绩效考核了解情况之间存在着显著正相关关系($r = 0.79, p < 0.01$)。

Table 4. Summary table of relevant analysis results
表 4. 相关分析结果汇总表

变量	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 性别	1.62	0.49	1						
2. 年龄	2.18	0.90	-0.17*	1					
3. 学历	2.04	0.54	-0.11	-0.12	1				
4. 工龄	2.44	1.05	-0.07	0.75**	-0.18*	1			
5. 绩效考核结果的影响	3.44	0.81	-0.10	0.048	0.17*	-0.03	1		
6. 绩效考核影响因素	3.60	0.92	-0.11	0.06	0.14	-0.04	0.74**	1	
7. 员工对绩效考核了解情况	3.63	0.78	-0.19*	0.052	0.25**	0.03	0.79**	0.78**	1

3.2. WTD 公司绩效管理存在的问题及成因

3.2.1. 员工对绩效管理了解不充分

一家公司要想长期发展，就必须要建立并完善与之相适应的制度体系和规范，而这些制度的完善，

就必须要有员工的积极参与, 还要有对绩效管理的深刻理解, 所以对于 WTD 公司来说, 只有员工的认同, 才能确保绩效考核的效果和价值, 才能更好地发挥出来。但是, 就目前的现状而言, WTD 公司对于绩效考核的了解还比较肤浅, 只是流于表面。

根据问卷调查结果得出图 4, 有不到六成的被调查者对绩效管理表示了解, 甚至还有不到一成的被调查者表示不了解绩效管理。从这些数据可以看出, 部分员工对公司的绩效管理仍然是比较关注的, 因为有些员工已经知道绩效管理关乎自己的自身利益, 利益是工作的出发点与落脚点, 但仍然还有少部分员工对绩效管理没有了解, 即使有 31.17% 的被调查者对绩效管理存在一定的了解, 但也只是浅显知道, 并未深入了解。

这种情况的产生归根结底是因为公司缺乏有效的绩效管理文化, 没有把绩效管理文化的普及落到实处, 未让员工对此产生归属感与认同感, 而正是因为员工对公司绩效管理文化不熟悉或是不认同, 导致近一半的员工在此次调查中显示对绩效管理文化不了解, 这种情况十分不利于公司的长期发展。

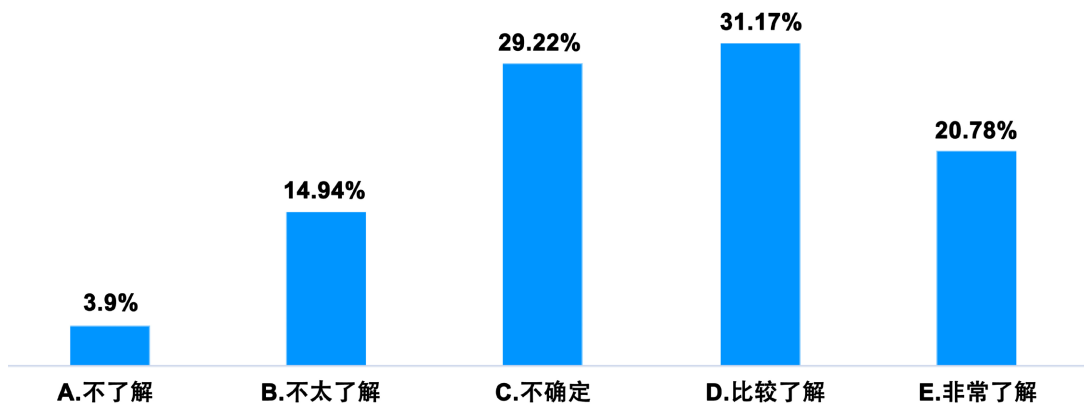


Figure 4. Employees' knowledge of the company's performance management
图 4. 员工对公司绩效管理的了解情况

3.2.2. 绩效考核指标未能与战略目标有效结合

对于 WTD 公司来说, 明确的战略目标只是工作进行的第一步。众所周知, 企业的经营策略受许多因素的影响, 如市场份额, 业绩, 品牌等。各个部门的终极目标能否得到有效的实现, 很大程度上取决于企业是否能够牢固地把握住自身的战略目标, 员工和各个部门的业绩评估是否与企业的战略目标背道而驰。部门的考核标准应该是基于部门的职责, 而员工的考核应该是基于员工的绩效, 否则就会导致员工和部门和公司的战略目标偏离。

从调查的数据得出图 5, 有 30% 的调查者认为绩效考核指标与战略目标结合比较紧密, 仍有 30% 左右的被调查者认为绩效管理与战略目标不能有效结合, 另外有 30% 左右的调查者不确定绩效考核指标与战略目标的结合程度。公司内部存在一部分员工对自身的价值和作用认识不清, 单纯是为了工作而工作, 既不了解绩效管理的作用与概念, 也不了解公司的战略目标, 内心深处根本没有融入到公司的发展中来, 也没有将个人的得失与公司的效益直接相连接, 每日机械地进行工作, 导致公司发展缺乏活力与创新, 员工如果工作没有目的和方向, 就会像一只无头苍蝇, 只会每天重复做相同的工作, 不会去反思和提升自身的技能, 也会带来员工的自身技能恐慌。

出现这一情况的原因主要是因为公司并未对全体员工进行宣传, 使公司的全体员工都意识到, 绩效管理与公司的战略目标是密不可分的, 二者是密切相关的。有些部门虽然超额完成了工作, 但是对公司的战略目标和绩效管理系统并不十分了解, 这也正是因为绩效管理与公司战略目标没有良好结合。

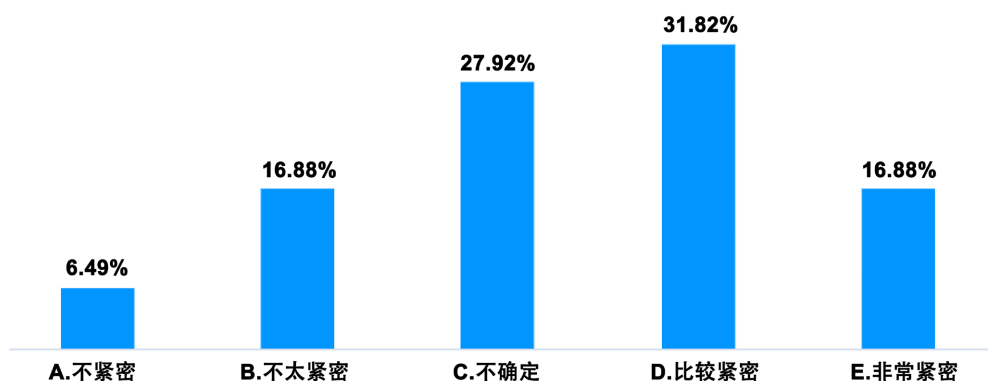


Figure 5. Effective integration of performance management with strategic objectives
图 5. 绩效管理与战略目标有效结合的情况

3.2.3. 公司缺少必要的绩效评价和反馈

企业管理层要重视绩效反馈和评价,使绩效管理的价值得到最大程度的体现,在绩效考核完成之后,考核者要与被考核者进行沟通,使被考核者认识到自己存在的问题和缺陷,并采取相应的应对措施,从而提升员工的总体绩效。根据 WTD 企业的实践,对员工采取必要的奖励和惩罚,可以激发员工的工作积极性,如果绩效交流反馈中的认知不到位,那么就会削弱绩效考核结果的价值。

根据调查的结果得出图 6,有 14%的被调查者过去一年参加过 4 次及以上的绩效反馈谈话,但仍有 30%的被调查者过去一年只参加过一次绩效反馈谈话或者根本没有反馈。员工的内在需求得不到应有的满足,而且上级部门也没有给出具体清晰的答复,员工自身也不了解自己工作绩效该怎样提高,造成一些工作含糊不清,模棱两可,严重影响工作效率。因此,采取必要的措施,优化绩效考核体系显得尤为重要,这样不仅能进一步畅通绩效反馈沟通渠道,还可以最大化地提升员工满意度。

缺少必要的绩效评价与反馈主要是因为公司没有畅通员工的反馈渠道,公司的员工是可以随时向上级反映绩效考核存在的问题,并给予一定的答复的,但渠道受阻导致反馈无法顺利进行,即便在考核过程中,员工存在疑问,也找不到正当的表达路径,这大大阻碍了绩效评价与反馈的顺利进行。

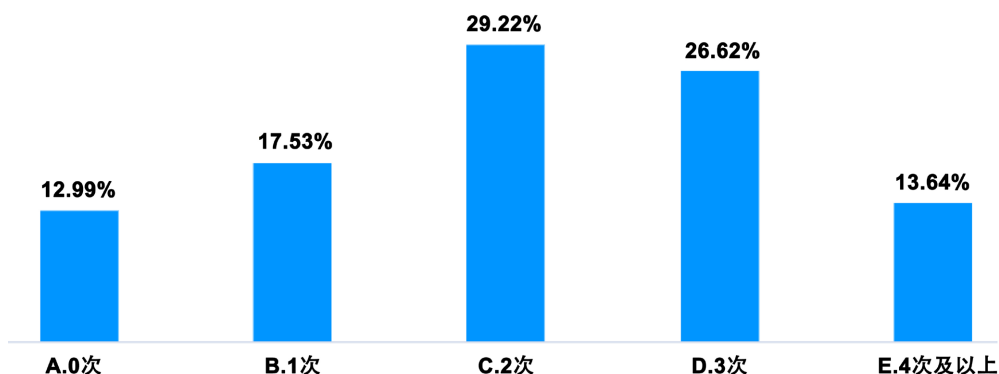


Figure 6. Employee performance feedback talks to keep you informed
图 6. 员工绩效反馈谈话了解情况

4. 结论与建议

4.1. 结论

本论文选取 WTD 公司作为研究对象,通过电子问卷调查方式了解到 WTD 公司目前的绩效管理现状

和存在的问题, 从公司实际出发, 以问题为导向, 提出能够很好解决问题的对策和建议, 让绩效管理得到进一步的优化改革, 理论上一定程度解决了绩效管理存在的问题, 在实际操作层面也提出了切实可行的实施方案。

4.2. 建议

1) 加强公司绩效管理文化建设。企业文化是一个公司不可或缺的软实力, 一个好的企业文化将会使一家公司走得更远, 走得更好。正如学者冯琳所认为的企业应调动多种绩效考核方法来实现绩效管理优化, 其中加强公司绩效管理文化建设可以有效提高员工对绩效管理的认识, 有助于推进公司的绩效管理工作。WTD 公司要学会构建起属于自己的绩效管理文化, 绩效管理更看重员工的认知和思维, 它不是用固定不变的制度去禁锢员工个人的思想。因此营造良好的绩效管理文化, 一方面会对管理者和员工产生潜移默化的影响, 帮助员工的绩效水平得到更好的发挥。

2) 完善绩效考核指标的設置。

① 采用 KPI 与平衡计分卡相结合的评估方式。分别从财务、运营、客户、学习成长四个维度来选择绩效考核指标, 并对其进行权重设计, 所以可以将利润增长率作为主要指标, 在客户维度上, 要将销售额与市场占有率作为主要考核指标, 这对销售部和市场部都有更高的要求。

② 对部门评估指标进行优化和细化。通过对各部门功能和任务的分析, 对评价指标进行再优化, 并将其分解到各部门, 以避免出现“一刀切”的情况, 并充分考虑到各部门工作的不同特点。

③ 对员工的业绩评价指标进行优化。例如在销售人员方面, 要将上一期的业绩完成率、本期的业绩完成率、团队的业绩完成率等作为考核指标, 并且要对考核周期进行灵活的设定, 并且要将考核周期与基本工资、提成联系在一起, 这样就可以给销售人员一些选择权, 让他们自己去选择, 时间越短, 基本工资、提成就会越高, 时间长了, 就会降低, 这样才能更好地激发他们的热情。

3) 拓宽绩效反馈渠道。如果想要扩大绩效考核的渠道, 首要的办法就是建立一个绩效反馈面谈的平台。绩效面谈是企业上下之间进行面对面沟通的一种方式, 一方面可以让员工对绩效管理的概念有更好的理解, 另一方面也可以方便对员工展开绩效评价, 并对他们在工作中所付出的努力给予肯定和鼓励。对于没有达到目标的人员, 要帮助他们找出原因, 改善他们的工作方式, 从而提高他们的工作水平, 使他们能够成功地达到他们的工作目标。

参考文献

- [1] 王娟. 浅析国有企业绩效管理的问题与优化[J]. 人才资源开发, 2017(2): 58-61.
- [2] 刘博, 刘向坪. 360 度考核在我国企业绩效评价的应用技巧探析[J]. 人力资源管理, 2016(6): 42-43.
- [3] Yunikewaty (2017) The Effect of Training and Ability on the Performance of Employee at Disaster Management Bureau of Central Kalimantan Province. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, **8**, 87-90. <https://doi.org/10.5901/mjss.2017.v8n3p87>
- [4] Singh, S.K., Giudice, M.D., Chierici, R. and Graziano, D. (2020) Green Innovation and Environmental Performance: The Role of Green Transformational Leadership and Green Human Resource Management. *Technological Forecasting and Social Change*, **150**, Article ID: 119762. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2019.119762>
- [5] Weimei, Z. and Feng-e, T. (2012) Analysis of Performance Management in Small and Medium Enterprises. *IERI Proceedings*, **1**, 8-12. <https://doi.org/10.1016/j.ieri.2012.06.003>
- [6] Baird, K., Schoch, H. and Chen, Q. (2012) Performance Management System Effectiveness in Australian Local Government. *Pacific Accounting Review*, **24**, 161-185. <https://doi.org/10.1108/01140581211258461>
- [7] Wadongo, B. and Abdel-Kader, M. (2014) Contingency Theory, Performance Management and Organisational Effectiveness in the Third Sector. *International Journal of Productivity and Performance Management*, **63**, 680-703. <https://doi.org/10.1108/ijppm-09-2013-0161>
- [8] 王皓雪. 关于机械制造企业战略绩效管理体系建设的思考[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2021(3): 25-26.

-
- [9] 林红. 浅析全面绩效管理的实践困境与优化对策[J]. 中国集体经济, 2021(11): 31-32.
- [10] 翟霖. 基于平衡计分卡的建行 SN 分行绩效管理优化研究[D]: [硕士学位论文]. 成都: 四川师范大学, 2022.
- [11] 刘昱旻. W 公司基层员工绩效考核优化研究[D]: [硕士学位论文]. 桂林: 广西师范大学, 2022.
- [12] 张玲. A 保险公司绩效管理优化研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京邮电大学, 2022.
- [13] 董芳. 新形势下国企人力资源绩效考核改进途径[J]. 现代商贸工业, 2021, 42(1): 82-83.
- [14] 许毅杰. 中小型国有企业绩效管理存在问题及对策[J]. 河北企业, 2020(12): 18-19.
- [15] 张利. 绩效考核在企业管理中的运用效果分析[J]. 时代经贸, 2022, 19(10): 105-107.
- [16] 冯琳. 国有企业绩效考核存在的问题及改进建议[J]. 现代企业, 2022(12): 18-20.
- [17] 蒲蔚. 事业单位人力资源绩效考核管理制度存在的问题及对策研究[J]. 全国流通经济, 2019(36): 84-85.
- [18] 黄玮. 国有企业绩效考核管理体系建设现状及策略分析[J]. 全国流通经济, 2019(36): 80-81.
- [19] 吴平珍, 吴文勇. 论国有企业员工绩效考核的思考和对策[J]. 商场现代化, 2019(21): 79-80.
- [20] 李慧. 精益视角下的 CR 物业公司基层员工绩效管理优化研究[D]: [硕士学位论文]. 南京: 南京邮电大学, 2022.