

## S 科技工业园人员绩效考核优化调查研究

裴茜 罗焯峰 郑怡琦<sup>[1]</sup>

深圳职业技术大学, 广东 深圳 邮编 518055

**摘要:** 本研究聚焦 S 科技工业园精细化管理升级要求, 采用全员工样本访谈 (N=72) 与跨部门交叉分析 (12 部门/8 职级), 对该公司绩效评价体系构建“体系设计-实施过程-满意度”三维调研框架, 并发现其在体系设计上存在战略目标传导断层、激励结构失衡、考核维度单一化 (20.83%专业能力偏重) 问题; 实施过程呈现三重断裂, 18.06%反馈滞后、23.08%沟通价值缺失、9.72%主观评价, 导致 56.94%员工不满。鉴此对该公司绩效评价体系提出三级优化: 重构双轨激励 (薪酬重组+职业通道) 解决结构矛盾; 实施 7 日强制反馈与三方制衡评价 (数据工具+交叉审核) 根治流程梗阻; 建立动态保障 (跨部门组优化 16.67%考核盲区、体验官处理 22.5%沟通缺失)。

**关键词:** 科技产业园区; 绩效考核; 交叉分析; 精细化管理

### 1. 绪论

S 科技工业园始建于 1985 年, 是我国首批高新技术产业园区之一。历经三十余年发展, 园区成功实现了以中国科学院为代表的重大科技成果转化, 引进培育了大量高新技术企业, 并通过持续性转型升级, 为我国高新技术产业发展做出突出贡献。现阶段园区呈现出显著的核心竞争优势: 高新技术企业高度集聚 (单位面积年产值逾 1000 亿元/平方公里), 投资环境优越, 运营能力坚实, 品牌影响力突出, 年税收贡献超 30 亿元, 成为国内单位产值效益标杆性科技园区。在当前产业园区竞争加剧与新冠疫情影响的双重压力下, 园区经营管理面临精细化提升的迫切需求。作为组织战略落地的核心机制, 绩效管理对资源配置优化与创新活力激发具有关键作用。S 科技工业园已深度推行绩效考核体系, 但其在标准化与效能方面仍需完善。

依据战略人力资源管理理论 (Wright & McMahan, 1992), 企业通过与战略深度协同的人力资源政策、员工能力开发和组织文化塑造, 可实现可持续竞争优势。同时, 员工激励与动力理论是马斯洛需求层次理论在绩效管理领域的拓展运用, 该理论指出将员工的内在工作目标导向与外在薪酬激励有效结合, 能显著提升其创造力和工作绩效 (Ying Zhang 等, 2019)。本研究聚焦于 S 科技工业园的人员绩效考核。在系统梳理该园区现行考核政策及实施流程后, 针对其精细化管理的需求, 整合上述人力资源管理理论与员工激励理论, 构建了“体系设计-实施过程-满意度”三位一体的分析框架。本研究通过覆盖 12 个部门、8 类职级的全员访谈与跨部门交叉分析, 深度剖析了园区现有绩效考核差异的核心根源。最终基于分析结果, 提出针对性的优化路径, 旨在推动该园区绩效考核体系的精细化管理优化。

### 2. S 科技工业园人员绩效考核体系调研访谈设计

本文以 S 科技工业园人员绩效考核的实际问题与需求为研究基础, 系统梳理园区现行的人员绩效考核政策手册、数字化考核平台、考核流程规范及实施建设资料。通过结构化访

<sup>[1]</sup> 作者简介: 裴茜 经济学博士 深圳职业技术大学商务外语学院 副教授, 研究方向产业经济、企业数字化转型、风险管理; 罗焯峰 深圳职业技术大学管理学院企业管理专业学生, 研究方向企业绩效管理; 郑怡琦深圳职业技术大学经济与社会发展研究院学生助理, 研究方向企业管理、区域发展、数字经济。

**基金资助:** 论文为 2023 年广东省高等职业教育教学质量与教学改革工程项目 (项目号 2023JG325)、2024 年度学校质量工程重大项目 (项目号 7024310266) 和校级科研配套项目 (项目号 6024310022S) 的阶段性研究成果。

谈深入探查绩效考核体系的运行实效、现存问题及反馈评价，并运用交叉分析法识别跨部门的绩效评价差异。研究旨在明确降本增效导向下考核体系的症结与成因，为优化方案设计提供方向性依据，最终提出提升园区精细化管理水平的针对性对策。

2.1 S 科技工业园的人员构成分析

S 科技工业园现有正式在职人员 72 人，其人员结构呈现三方面特征：在学历结构上，本科及以上学历占比 74%，整体受教育程度较高；在年龄分布上，30 岁以上人员占 63%，存在创新动能不足的风险；在专业资质上，持有国家认证职业资格证书者仅 26%，关键技术岗位资质覆盖率亟待提升。

表 1S 科技工业园在职员工统计表

| 类型结构   |            | 人数 |
|--------|------------|----|
| 学历     | 本科学历及以上    | 54 |
|        | 大专学历及以下    | 18 |
| 年龄结构   | 30 岁以下     | 26 |
|        | 31 岁到 40 岁 | 27 |
|        | 41 岁以上     | 19 |
| 职业资格证书 | 职业资格证书     | 19 |
|        | 无职业资格证书    | 53 |

园区设立办公室、党群办公室、纪检监察室、人力资源部、计划财务部、战略发展部、园区租赁部、园区运营部、工程技术部、成本管理部、产业研究部共 12 个职能部门。鉴于各部门职能定位与核心考核指标存在显著差异，本研究采用分层抽样方法开展跨部门调研。

2.2 S 科技工业园的人员绩效考核体系的访谈提纲

尽管 S 科技工业园已建立规范的人员绩效考核体系，但实际运行效能未达预期目标，存在显著提升空间。为系统性诊断考核体系的症结，本研究开展深度实证调研。鉴于园区在编人员总数为 72 人，为保障数据完整性及代表性，采用全样本覆盖的访谈研究方法。在正式调研前制定了《S 科技工业园人员绩效考核体系访谈提纲》，聚焦绩效考核三大核心维度：绩效考核评价体系设计合理性、实施过程规范性以及结果满意度感知。

表 2S 科技工业园的人员绩效考核体系的访谈提纲

| 方向         | 具体问题                         |
|------------|------------------------------|
| 绩效考核评价体系设计 | 您认为您的工作对园区发展的非常重要吗？          |
|            | 您是否明确公司整体战略目标与您本人的绩效考核之间的关系？ |
|            | 您工作时的动力主要来源是？                |
|            | 最符合对您设置的绩效考核任务的描述？           |
|            | 在过去的一年时间，园区对您的绩效考核的主要内容是？    |
|            | 在绩效系统下您认为员工的成长和能力的发挥效果如何？    |
|            | 您认为园区对您的绩效管理是否有效？            |
|            | 您认为公司为你工作的开展提供的配套服务合适吗？      |
| 绩效考核评价实施过程 | 每次绩效评估结果出来之后，是否有人向您及时的反馈？    |
|            | 在工作中，您是否会主动与下属进行交流与沟通？       |
|            | 您认为科技工业园园区在绩效考核的建设和管理的成效？    |
|            | 您认为园区的绩效考核管理制度的实施过程？         |
|            | 绩效评价人员在实施绩效评估之前是否进行了培训？      |
|            | 在对您进行绩效考核时工作人员的态度如何？         |
| 绩效考核评价     | 总体看您对当前科技工业园的绩效考核工作满意吗？      |
|            | 您希望进行岗位调动吗？                  |

的满  
意度

您对当前绩效考核工作不满意的原因在于？

3. S 科技工业园人员绩效考核体系调研访谈分析

为科学评估 S 科技工业园人员绩效考核体系的运行实效，本研究采用结构化访谈法对园区 72 名在编人员开展全覆盖调研。

3.1 对当前绩效考核体系满意度分析

3.1.1 整体满意度分析

调研访谈数据显示 S 科技工业园员工对当前绩效考核体系的满意度呈现三级分布特征：87.5%的受访者持满意态度（25%表示非常满意，62.5%基本满意），反映现有考核体系在目标设定与流程规范方面获得主体认同。同时存在 6.94%的受访者持中立态度（归因于参与感知或价值认同不足），另有 5.56%明确表示不满（其中 4.17%不太满意，1.39%非常不满意），其核心诉求聚焦考核公平性与反馈有效性等关键维度。调研表明当前满意度基础总体稳固，但需针对 5.56%的低满意度群体实施精准干预，通过优化申诉机制与个性化反馈等举措，将满意度分布差异控制在 5%的合理区间内。

3.1.2 不满意方向分析

首先，总体不满意度达 56.94%，其成因是多元的。26.39%受访者因“考核制度认知不足”表达不满，反映制度宣贯深度欠缺；16.67%指向“考核透明度缺失”，要求强化标准与结果公开性；22.22%质疑“沟通表达渠道匮乏”，暴露反馈机制缺陷；13.89%呼吁“考核主体多元化”（如同事互评、跨部门评价）；27%以上质疑公平性（15.28%认为“制度制定偏向性”，12.5%指出“执行尺度不一”）；此外，9.72%员工不满“结果真实性不足”，5.56%不满“结果应用偏差”，共同揭示考核权威性缺陷。

其次，部门间员工满意度差异显著。战略发展部不满意度 88.89%，核心诉求为沟通机制建设；产业研究部不满意度 83.33%（33.33%聚焦沟通缺失）；纪检监察室不满意度 75%（50%要求强化沟通渠道）。职级维度呈梯度差异：基层员工不满意度 62.26%（主因制度认知不足 28.3%、沟通缺失 26.42%）；管理层不满意度分化：部长群体 45.45%源于公平性质疑（27.27%）及结果真实性争议（27.27%），副部长群体 37.5%归因制度认知（25%）与公平性质疑（25%）；业务经理不满意度 71.43%（42.86%因制度认知不足），高级经理不满意度 60%（26.67%指向评价主体单一性），高级资深经理不满意度 57.14%（28.57%要求完善沟通渠道）。年龄维度揭示代际诉求：24-30 岁群体不满意度 60.71%（核心诉求透明度 25%），31-40 岁 55.26%（26.32%因制度认知不足），41-50 岁 50%（制度公平性 25%、认知不足 25%）。从业年限关联认知落差：3-5 年资历者不满意度 73.91%（34.78%因制度认知不足），6-10 年资历者 65.22%（39.13%要求沟通机制），11 年以上资历者 60%（24%质疑公平性、16%不满结果应用偏差）。

3.2 对绩效考核评价体系设计的调查分析

3.2.1 对绩效考核体系设计调研的总体分析

在公司整体目标与个人绩效考核关联性方面，63.89%的员工表示了解关联性，27.78%表示非常了解，但仍有 8.3%存在认知模糊（5.56%不确定，2.78%不清楚），表明目标传达与岗位关联解读有待强化。员工工作动力来源分析表明，68.06%的员工以薪酬提升为核心动力，25%源于工作热爱，6.94%受领导压力驱动。可见物质激励占主导，需深化非物质激励（如职业认同、成长空间）以优化长期动力结构。在工作绩效目标设定难度层面：81.95%的员工认为目标明确，但其中 41.67%需“非常努力才能完成”，40.28%可“轻松完成”。12.5%的员工反馈目标模糊或频繁调整，提示需平衡挑战性与可实现性，并加强目标设定过程中的动态沟通。在绩效体系对员工成长的影响方面，79.16%的员工认为其有积极影响（31.94%认为“非常有助于”，47.22%认为“有较大正面作用”），19.44%态度不确定，1.39%认为存在负面影响，表明需强化目标与个人发展的适配性及相关配套支持。在绩效考核内容全面性评价方

面，62.5%的员工认可多维指标覆盖，但20.83%认为过度侧重专业能力，12.5%指出销售业绩考核偏重。工作态度与纪律考核仅占4.17%，提示需防范单一维度集中导致的评估偏差。在绩效考核与薪酬激励的关系层面，75%的员工认为绩效管理与发展及薪酬激励相关（44.44%关联“薪酬、晋升、淘汰”等多维，30.56%仅关联“薪酬、晋升”）。然而，19.44%对此存疑或持否定态度（9.72%视为“工作监控工具”，5.56%认为“完全表面化”），亟待减少考核的“工具化”倾向并强化其对长期发展的传导作用。在公司配套服务满意度调查显示，55.56%的员工认为配套服务“存在但不足”，38.89%认为充足，5.56%表示“基本没有支持”，需针对差异化需求优化资源配置与服务的灵活性。

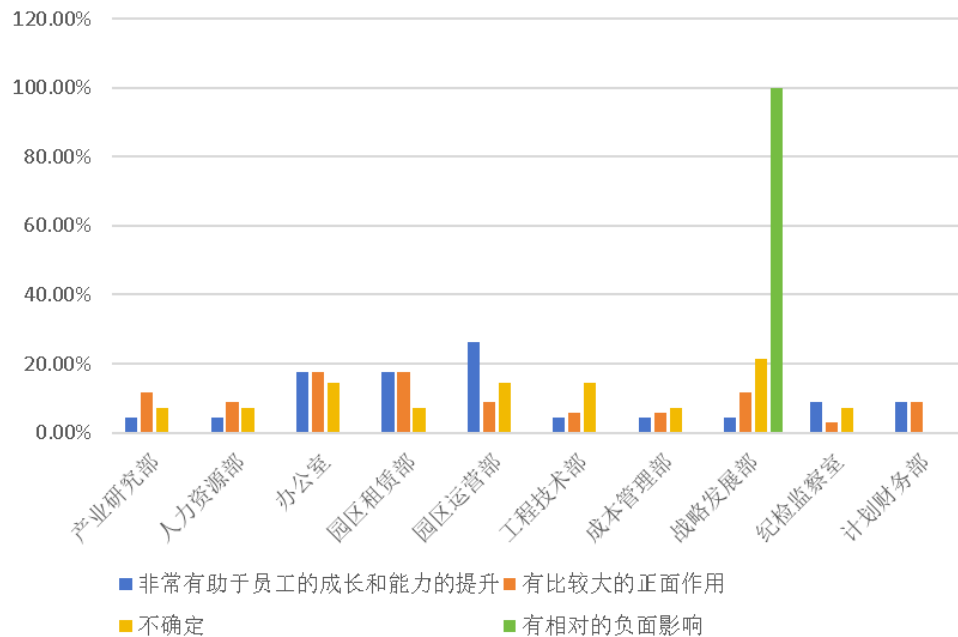


图1 当前公司绩效评价体系对个人的成长和能力作用的调研情况

综合来看，S科技工业园绩效考核体系在目标清晰度、多维评估及激励效能方面已取得成效，但以下方面仍需改进：强化公司战略目标与个人绩效的关联传导机制以降低8.3%员工的认知模糊率；在维持物质激励基础上深化职业发展通道等非物质激励措施；建立目标难度平衡模型减少12.5%员工面临的目标模糊与频繁调整问题；规避专业能力等单一维度考核过度集中现象（当前占比20.83%）以保障评估全面性与公平性；完善资源配置机制，通过差异化服务方案提升55.56%员工感知的配套不足问题。

### 3.2.2 对绩效考核体系设计调研的交叉分析

进一步通过分部门、职务、职级、年龄的多个维度，对S科技工业园绩效考核体系设计调研进行交叉分析。

公司整体目标与个人绩效考核关联性交叉分析表明：部门维度中园区租赁部72.73%员工清晰认知；产业研究部与工程技术部100%达到基本理解但无“非常清楚”案例；纪检监察室与计划财务部分别有50%和40%员工形成深度认知；人力资源部与战略发展部约20%存在认知不确定；园区运营部呈两极分化，27.27%明确认知与18.18%认知模糊并存（后者比例居首）。职务维度显示管理层认知优势显著，部长群体45.45%深度理解且无认知模糊，而职员群体仅24.53%实现深度认知且存在9.43%模糊率。职级维度进一步揭示断层，高级资深经理深度认知率36.36%远超专员群体（27.27%深度认知率与36.36%模糊率）。年龄维度突显代际差异，41-50岁群体50%达成深度认知，24-30岁青年员工仅10.71%达到同等水平且17.85%存在模糊认知。

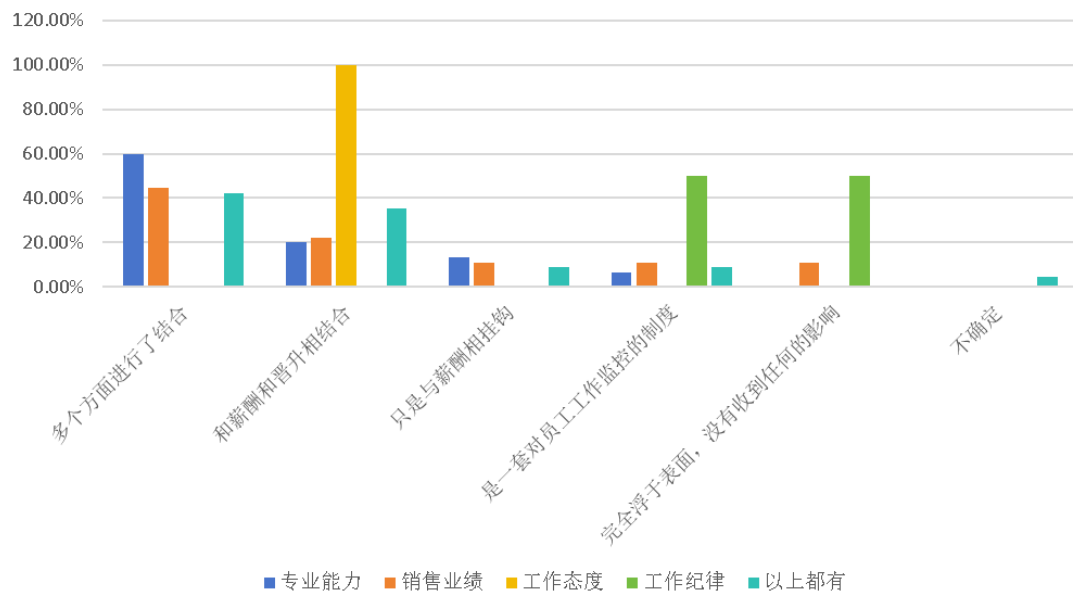


图2 当前绩效考核内容设置的覆盖面

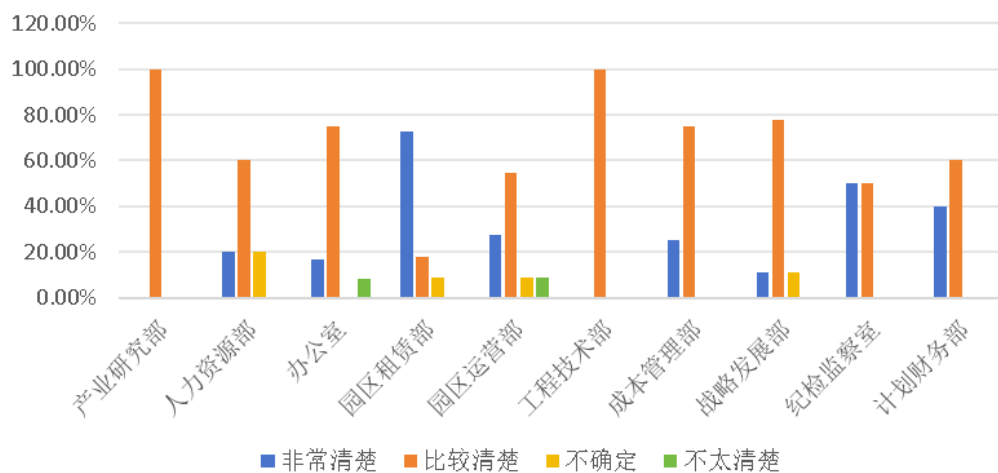


图3 公司整体目标与个人绩效考核关联性分部门交叉分析

员工工作动力来源交叉分析显示：部门层面纪检监察部、成本管理部和战略发展部薪酬导向占比达100%、75%与77.78%；计划财务部（40%）、产业研究部（33.33%）和园区租赁部（36.36%）更注重工作热爱；人力资源部与工程技术部均存在20%领导压力驱动现象。职务维度中职员群体薪酬激励依赖度达73.58%，部长群体则在54.55%薪酬导向基础上呈现36.36%工作热爱特质。职级维度业务经理薪酬主导性高达85.71%，高级资深经理形成薪酬与工作热爱双轨驱动（各占45.45%）。年龄维度24-30岁员工71.43%以薪酬为核心驱动力，41-50岁群体工作热爱驱动占比33.33%。

绩效目标设定难度交叉分析揭示：产业研究部和纪检监察部50%员工认为可轻松完成目标；战略发展部和计划财务部分别有66.67%和60%员工需非常努力才能完成；成本管理部25%反映目标“无法完成”，园区运营部9.09%存在“完全无目标导向”。职务维度部长和职员群体中约45%可轻松完成目标，但职员群体5.66%认为无法完成。职级维度资深经理71.43%需非常努力，专员群体54.55%可轻松完成但27.27%面临目标模糊。年龄维度24-30岁员工10.71%认为目标无法完成，比例显著高于其他年龄段。

绩效体系对员工成长影响交叉分析指出：园区运营部和纪检监察部分别有54.55%和50%员工认为体系“非常有助于”成长；战略发展部11.11%认为存在“负面影响”。职务维度部长

和副部长群体认可作用比例分别为 54.55%和 50%，职员群体仅 24.53%。职级维度专员群体 54.55%认为“非常有助于”但 27.27%表示“不确定”。年龄维度 41-50 岁群体 50%认为“非常有助于”，24-30 岁群体 32.14%持不确定态度。

绩效考核与薪酬激励关联性交叉分析表明：部门维度园区租赁部 25%员工感知考核与薪酬/晋升/淘汰多维结合；办公室与计划财务部 50%认为考核“完全表面化”；成本管理部 28.57%视其为监控制度；工程技术部/战略发展部/纪检监察部各 25%仅认可考核与薪酬/晋升单项关联。职务维度职员群体 59.38%认同多维绑定但 100%认为仅关联薪酬；副部长群体 50%认为考核“表面化”。职级维度资深经理 37.5%认可多维激励；专员 42.86%认为仅关联薪酬；业务经理全员对关联性“不确定”；高级经理 42.86%将其视为监控工具。年龄维度 6-10 年资历员工 34.38%识别多维关联；3-5 年资历群体 42.86%认为仅影响薪酬且全员否定激励效果。

公司配套服务满意度交叉分析证实：配套服务与考核满意度显著正相关，“非常充足支持”群体 53.37%对考核非常满意；“存在但不足”群体不满意率达 62.5%、满意率仅 7.5%。配套服务主要引发三大问题：25%归因“制度认知不足”，22.5%指向“沟通机制缺失”，20%批评“考核透明度不足”。部门资源配置呈两极分化：园区租赁部占据“高支持”群体 25%；办公室与园区运营部占“无支持”群体 50%。94.45%员工确认存在配套服务但 55.56%认为不足。

综合绩效考核体系设计交叉分析结论显示：不同群体评价存在显著差异：管理层对目标关联性和体系价值的认知优于基层员工；不同部门因工作性质差异呈现多样化的动力结构和目标难度感知；年轻员工在目标理解和成长支持方面面临更大挑战。建议改进方向包括：加强基层员工目标传导培训，优化不同岗位目标难度设置，完善年轻员工成长支持机制，强化考核与长期发展关联性，针对性提升配套服务质量，以建立公平有效的绩效管理体系促进组织效能提升。

### 3.3 对绩效考核评价实施过程的调查分析

#### 3.3.1 对绩效考核实施过程调研的总体分析

在考核结果反馈及时性方面，以往文献研究表明及时反馈对调整工作行为、提升效率具有关键作用（Locke & Latham, 2013）。本次调研中 76.39%的员工在评估后获得反馈，但仅 30.56%认为反馈“每次及时”，45.83%反馈存在时效波动。18.06%面临显著滞后（12.5%“大部分不及时”、5.56%“无机制”），5.56%对反馈状态“不确定”。这表明需强化时效性与规范性，通过设定反馈周期提升改进价值。

在领导日常沟通方面，研究表明领导沟通对工作动力具有显著影响（Bass, 1990）。本次调研发现 80.55%的管理者会主动沟通，其中 45.83%能深度交流员工优劣势，34.72%以偶尔指导为主。18.06%对沟通效果“不确定”，1.39%局限于指令传达。需加强沟通的目标导向性与双向价值感，提升团队效能实质推动力。

在考核体系完善度方面，工作重塑研究显示工作内容调整可提升组织绩效（陈志俊等，2023）。83.33%员工认为考核体系覆盖主要工作（25%评价“非常完善”、58.33%“大部分覆盖”）。16.67%指出覆盖不足（12.5%“仅小部分”、4.17%“大量未包含”）。表明基础框架成熟但需动态调整考核范围，强化岗位适配性。

在实施过程公平性方面，程序公平研究证实透明流程可提升员工信任（Locke & Latham, 2013）。70.84%员工认可考核公平性（40.28%“基本公平”、30.56%“绝对公平”）。15.28%持“不确定”态度，13.89%明确质疑公平性（11.11%“不完全公平”、2.78%“完全不公平”）。需通过规则公示、申诉机制等强化透明度与民主参与。

在评价执行人员培训方面，对评价执行人员培训可提升评分一致性（陈波等，2020）。在本次调研中，76.39%员工认为评价者接受过培训，其中 51.39%认可“系统培训”，25%认为“技巧不熟练”。12.5%指出“未系统培训或不专业”，11.11%态度“不确定”。需完善定期复训与案例模拟机制，提升考核执行一致性。

在评价人员态度方面，考核行为研究显示数据支撑可增强结果公信力。调研中 79.16%员工认可评价客观性（33.33%“非常客观有依据”、45.83%“比较客观有数据支持”）。9.72%指出存在“主观倾向评价”，11.11%态度“不确定”。需强化数据化评估工具应用，建立考核者



行为监督机制压缩主观判断空间。

### 3.3.2 对绩效考核实施过程调研的交叉分析

反馈及时性能显著影响员工满意度，54.55%非常满意员工获得“每次及时”反馈，而25%非常不满意员工面临“无反馈机制”。30.3%基本满意员工遭遇“有时延迟”反馈，时效波动导致12.5%员工产生不确定感。在考核制度执行不公群体中，50%员工反映“完全没有反馈机制”。

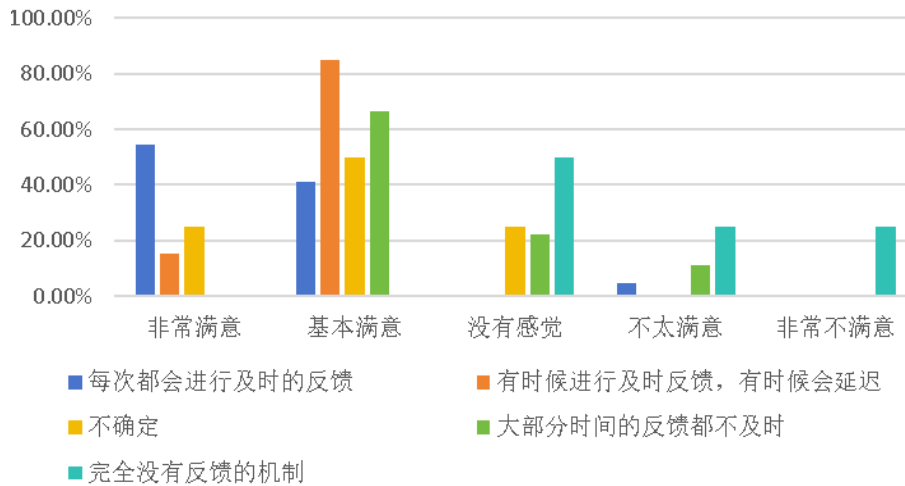


图4 绩效评价反馈及时性与员工满意度交叉分析

领导沟通质量决定满意度水平，42.42%非常满意员工获得常态化深度指导，100%不太满意员工仅接受指令式沟通。23.08%“无感觉”群体无法感知沟通价值，尤其在制度执行不公场景中，100%员工遭遇单向沟通。缺乏沟通渠道的员工中75%反馈机制完全缺失。

考核覆盖广度直接关联满意度，72.22%非常满意员工认为体系“非常完善”，33.33%不太满意员工指出“大量工作未纳入”。体系漏洞与不满意程度强相关：认为执行不公的员工100%发现覆盖不足，缺乏透明度的群体100%质疑体系完整性。考核结果不真实的员工中66.67%认为体系存在重大缺失。

考核程序公平性决定结果接受度，34.48%非常满意员工认可“绝对公平公开”，50%非常不满意员工认为“完全无法实现公平”。在制度制定不公群体中，22.73%认为实施绝对公平但100%质疑制度本身公平性。考核缺乏透明度的员工50%否定程序公正性，37.5%明确表示实施过程不完全公平。

评价者培训质量影响评价公信力，43.24%非常满意员工认可评价者专业度，50%不太满意员工遭遇“完全未培训”评价者。认为制度不公的员工57.14%指向评价者未受训，考核结果不真实群体中50%质疑评价能力。在缺乏沟通场景下，42.86%员工反映评价者未接受系统培训。

评价客观性关联结果可信度，66.67%非常满意员工认可“客观有理据”评价，42.86%认为制度不公员工遭遇“仅凭印象”评价。态度问题加剧程序危机：认为沟通缺失的员工中57.14%遭遇主观评价，缺乏透明度群体中57.14%质疑评价客观性。在考核主体缺乏多样性场景中，28.57%员工明确表示评价存在主观倾向。

通过交叉分析发现，S科技工业园绩效考核实施过程存在绩效考核实施过程存在三重结构性断裂，直接影响员工满意度。一是反馈-沟通断裂，18.06%员工面临反馈缺失（5.56%无机制+12.5%严重滞后），23.08%无法感知沟通价值，尤其在制度执行不公场景中100%员工遭遇单向指令式沟通；二是体系-制度断裂，16.67%员工发现考核覆盖不足（4.17%大量未包含+12.5%仅小部分覆盖），22.73%认为制度设计不公的员工同时质疑实施公平性，暴露制度设计与落地执行的鸿沟；三是能力-公信断裂，2.5%评价者缺乏系统培训，9.72%存在主观评价倾向，导致考核结果不真实群体中50%质疑专业能力，42.86%认为制度不公员工遭遇主观评价。

#### 4. S 科技工业园人员绩效考核体系优化建议

##### 4.1 绩效考核体系设计的优化建议

第一、改进战略目标传导。实施副部长与职员专项培训，重点消除办公室及园区运营部 18.18%员工认知模糊问题，同步解决人力资源部等四部门对公司战略与个人绩效的关联盲区。第二、优化动力结构措施。建立双轨激励制度：重组薪酬结构满足 73.58%职员核心物质需求；强制人力资源部与工程技术部各 20%管理者参加亲和力认证培训，转变领导压力驱动模式；为计划财务部等热爱型部门建立技术创新孵化平台；引入 EAP 心理干预根治 6.94%员工面临的领导压迫问题。第三、分级目标设定管控。将战略发展部目标强度下调 20%、计划财务部下调 15%，解决原 66.67%与 60%员工需非常努力达成的困境；针对 11.30%理解偏差职员建立目标解读工作坊强化认知。第四、升级成长体系路径。在战略发展部植入创新项目考核权重转化 11.11%负面反馈；为基层员工配套技能加速器计划消除 26.42%价值不确定感；将团队协作系数纳入考核维度，较当前 4.17%占比提升三倍覆盖面。第五、考核维度三维标准。将专业能力单一考核压缩至 10%；增设 20%权重的长期贡献积分；开发岗位定制指标库覆盖现存 16.67%考核盲区。第六、革新激励机制方案。为战略岗位设置 15%-20%薪酬溢价区间；建立职级薪酬压缩模型解决 50%职员感知失衡；实施 48 小时激励兑现制根治 22.5%延迟发放问题。

##### 4.2 绩效考核实施过程的优化建议

第一、建立反馈时效性优化保障。实施 7 日强制反馈流程消除 18.06%滞后问题；为目标偏差设立预警系统整改园区运营部 9.09%无目标导向现象；建立双周结果跟踪闭环机制。第二、提升领导沟通效能。全面废止指令式沟通模式，100%转化副部长群体沟通行为；建立管理者沟通胜任力模型认证 34.72%偶尔指导型人员；植入绩效关联对话模板强化目标达成导向。第三、推进考核透明化工程。通过全流程规则可视化覆盖 15.28%不确定群体；建立 24 小时申诉响应机制解决 13.89%公平质疑；引入员工参与指标设计机制削减 50%不满意率。第四、评价者能力再造计划。要求绩效评价者 100%掌握行为锚定法；组织资深评价者战略对齐特训提升 18%评分一致性；实施季度认证淘汰制杜绝 12.5%未培训现象。第五、部署评价行为规范体系。强制应用数据决策工具压缩 9.72%主观评价空间；建立部门交叉审核与员工匿名质控三方制衡机制；开发主观评价案例警示库强化行为约束。第六、构建绩效成效保障机制。成立跨部门攻坚组每月动态优化 16.67%考核覆盖盲区；设立员工体验官闭环处理 22.5%沟通缺失投诉并确保 48 小时内响应；部署数字看板实时预警 12.5%能力不达标评价者；建立激励兑现监测系统对超 24 小时延误自动追责。

#### 参考文献

- 陈志俊, 纪顺洪, 张辉华:《自下而上提升组织绩效的主动尝试:基于动态过程视角的工作重塑》,《心理科学进展》2023 年第 10 期。
- 陈波, 杨东涛:《评估型绩效考核背景下工作价值观对创新绩效的影响研究》,《南京社会科学》2020 年第 9 期。
- DOI:10.15937/j.cnki.issn1001-8263.2020.09.008.
- 刘昕, 柴茂昌, 范超:《绩效评价公平感:结构、影响因素及管理启示》,《经济管理》2014 年第 6 期。DOI:10.19616/j.cnki.bmj.2014.06.009.
- 王稳华, 陆岷峰, 朱震:《企业数字化转型的外部驱动机制研究:基于战略联盟视角》,《现代财经(天津财经大学学报)》2024 年第 3 期。DOI:10.19559/j.cnki.12-1387.2024.03.005.
- 尹效国:《战略导向的企业绩效管理体系构建策略——基于 H 公司绩效管理的创新变革实践》,《企业经济》2018 年第 9 期。DOI:10.13529/j.cnki.enterprise.economy.2018.09.015.



Bass, B. M. (1990). From transactional to transformational leadership: Learning to share the vision. *Organizational Dynamics*, 18(3), 19–31. DOI:10.1016/0090-2616(90)90061-S.

Locke, E. A. & Latham, G. P. (Eds.). (2013). New Developments in Goal Setting and Task Performance. *Zeitschrift für Arbeitsund Organizations psychologie A&O*. 59. 48-50. DOI:10.1026/0932-4089/a000155.

Wright, P. M., & McMahan, G. C. (1992). Theoretical Perspectives for Strategic Human Resource Management. *Journal of Management*, 18(2), 295–320.

Ying Z., Jian Z., Jacques F., Chen Z.H.(2019). A Dynamic Computational Model of Employees Goal Transformation: Using Self-Determination Theory. *Motivation and Emotion*. 11(2), 21-14.

### **Optimization of Personnel Performance Appraisal in S Science and Technology Industrial Park**

**Xi Pei, Yefeng Luo, Yiqi Zheng**

(1 2 3 Shenzhen Polytechnic University · GuangdongShenzhen · 518055 )

**Abstract:** by addressing the refined management enhancement requirements of S Science and Technology Industrial Park through comprehensive interviews with all employees (N=72) and cross-departmental comparative analysis (12 departments/8 job levels), constructing a three-dimensional research frameworkfor the company's performance appraisal system, revealing critical issues in system design: strategic goal transmission gaps incentive structure imbalances , and oversimplified assessment dimensions; implementation failures manifested as tripartite fractures—18.06% feedback delays, 23.08% communication inefficiencies, and 9.72% subjective evaluations—collectively causing 56.94% employee dissatisfaction. Consequently, a tri-level optimization framework is proposed: reconstructing dual-track incentives to resolve structural contradictions; implementing 7-day mandatory feedback cycles and tripartite-balanced evaluations to eliminate process blockages; establishing dynamic safeguards through cross-departmental task forces addressing 16.67% assessment blind spots and employee experience officers resolving 22.5% communication deficiencies.

**Keywords:** Science and Technology Park; Performance Appraisal; Cross-Analysis; Refined Management