管理科学研究
Journal of Management Science Research
第 5 卷◆第 4 期◆版本 1.0◆2026 年
文章类型：论文| 刊号（ISSN）：2972-3477（P）/ 2972-3485 (O)

目标管理导向下绩效评价机制创新与应用研究

邵奋龙
新疆哈密英格玛煤电投资有限责任公司
DOI:10.32629/jmsr.v5i4.22291

[摘　要] 绩效评价是组织实现目标管理、激发内部人员工作主动性的重要手段,合理的绩效评价机制是组织战略目标实现的重要保障。本文基于目标管理的实践,探讨目标管理与绩效评价的内在联系,分析目标分解、过程控制与结果评价之间的逻辑关系,梳理当前绩效评价在战略目标衔接、评价指标选取、过程反馈、考核结果运用等方面存在的问题,并从构建与战略保持一致的目标分解模式、设计兼顾多重要素的动态调整指标体系、完善过程跟踪与及时反馈机制、建立考核结果与激励机制联动模式四个方面,探讨目标管理视角下绩效评价机制的改进思路与实践方法。研究表明,将目标管理思想贯穿于绩效评价全过程,构建目标设定、考核评价、激励约束相衔接的管理闭环,能够有效提升绩效评价的公平性与实用性,为组织高质量发展提供制度保障。
[关键词] 目标管理；绩效评价；机制优化；指标构建；结果运用
中图分类号：F270.7　**文献标识码**：A

Research on Innovation and Application of Performance Evaluation Mechanism under Goal Management Orientation

Fenlong Shao
XINJIANG HAMI INGMA COAL POWER INVESTMENT CO., LTD.

[Abstract] Performance evaluation is an important means for organizations to achieve goal management and stimulate the initiative of internal personnel. A reasonable performance evaluation mechanism is an important guarantee for achieving organizational strategic goals. This article is based on the practice of goal management, exploring the inherent connection between goal management and performance evaluation, analyzing the logical relationship between goal decomposition, process control, and result evaluation, and sorting out the problems in the current performance evaluation in terms of strategic goal connection, evaluation indicator selection, process feedback, and application of assessment results. From four aspects: constructing a goal decomposition mode that is consistent with the strategy, designing a dynamic adjustment indicator system that takes into account multiple factors, improving the process tracking and timely feedback mechanism, and establishing a linkage mode between assessment results and incentive mechanism, this article explores the improvement ideas and practical methods of performance evaluation mechanism from the perspective of goal management. Research has shown that incorporating the concept of goal management throughout the entire process of performance evaluation, constructing a management loop that connects goal setting, assessment, and incentive constraints, can effectively enhance the fairness and practicality of performance evaluation, and provide institutional guarantees for the high-quality development of organizations.
[Key words] target management; Performance evaluation; Mechanism optimization; Indicator construction; Result application

引言

开展绩效评价，是落实目标管理必不可少的一环。通过绩效评价，可以客观衡量各项目标的完成水平，找出绩效层面存在的差距，引导员工调整工作方式，最终带动组织整体运行效率提升。从不少组织的实际运行情况来看，在推行目标管理模式时，绩效评价体系依旧存在不少短板：部分组织制定考核目标时和整体战略结合度不足，考核指标固化死板，考核过程信息不通畅，考核结果的使用方式较为单一，这些问题直接限制了目标管理

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

文章类型：论文| 刊号（ISSN）：2972-3477（P）/ 2972-3485 (O)

本身优势的发挥。造成这类现象，既有指标设计层面的技术缺陷，同样也包含管理理念滞后、配套制度不完善等深层次原因，说明绩效评价体系需要立足于目标导向开展系统性优化。伴随数字化改革持续推进，各类组织的管理理念也在不断更新，怎样推动绩效评价机制革新，让其和目标管理深度融合，已经成为组织管理领域值得探讨的现实议题。

1 目标管理与绩效评价的内在关联

1.1目标管理的基本内涵与运行逻辑

目标管理的核心，就是制定清晰可衡量的工作目标，再逐层拆解，把组织宏观战略转化成各部门、岗位能够落地执行的具体任务，最后参照目标完成情况开展考核与奖惩工作。整套管理流程遵循“目标拟定—目标分解—落地执行—结果评估”的逻辑链条，提倡上下级共同参与目标商讨制定，依靠员工自我约束加上过程管控保障目标落地。在这套流程当中，目标既是开展工作的行动指南，也是绩效考评的判断依据，具备指向明确、可以量化、规定时限等特征，给绩效评价提供客观参照标准，推动组织内部围绕统一方向协同开展工作。

1.2绩效评价在目标管理体系中的定位

绩效评价处在目标管理流程的后期反馈阶段，核心作用是检验目标落地成效，复盘执行环节存在的各类问题。绩效评价除了判断目标是否按期完成之外，还需要梳理执行阶段出现的偏差，为调整目标任务、优化工作手段提供参考依据。如果缺少绩效评价环节，目标管理就失去评判标准和纠偏手段，前期目标拟定与执行工作很容易流于形式，完整的管理闭环也就无从谈起。由此可见，绩效评价不只是简单对工作结果打分，更是串联起目标制定、执行推进、后续改进的关键纽带，直接决定目标管理整体运行质量。从实际作用来看，绩效评价对照既定目标复盘工作成果、查找问题短板，既给员工指明努力方向，也为组织管理决策输出参考信息，在目标管理框架内有着不可替代的作用。

1.3目标管理与绩效评价的协同关系

目标管理和绩效评价二者相辅相成，不可分割。目标为绩效评价划定考核范围，提供评判标尺；绩效评价反过来为目标管理输出反馈信息，推动工作持续改善，二者共同构成“目标设定—执行推进—考核评估—迭代优化”的循环管理模式。只有目标设置科学合理、考核评判标准贴合实际，二者相互匹配，才能够形成良性循环，推动组织与员工个人绩效同步提升。反过来，倘若目标和考核相互脱节，即便目标规划得再完备，也很难真实反映实际执行效果；考核体系设计得再精细，也发挥不出引导业务开展的作用，最终造成整体管理效能下降。

2 目标管理导向下绩效评价机制面临的突出问题

2.1目标设定与战略衔接不够紧密

有些组织的考核目标是上级直接布置的，缺乏有效的沟通，目标和组织的整体战略、业务重点匹配度不高，导致考核指标和战略方向出现脱节。目标分解的层次不够清晰，缺乏自上而下的传导渠道，基层岗位的考核指标难以体现组织的战略意图，员工开展工作容易偏离方向，考核的引导作用也随之降低。

2.2评价指标设计缺乏科学性与动态性

考核指标是绩效评价的主要依据。当前一些单位在设置考核指标时，重数量轻质量，重结果轻过程，重眼前轻长远，导致考核指标长期不变，适用范围较窄，不能全面、客观地反映实际工作效果。一旦外部环境、业务内容发生变化，考核指标不能随之调整，考核结果就会偏离实际，影响考核结果的公正性和科学性。

2.3评价过程信息不对称且反馈滞后

绩效评价涉及多方主体，包含多个工作环节。现实操作中，经常出现考核信息收集不全、内部沟通渠道不通畅的情况，造成信息不对称，考核缺少充分客观的支撑材料。绩效反馈大多集中在考核周期结束之后，缺少阶段性过程反馈，员工没办法及时发现自身工作短板并加以改进，考核纠偏、促进提升的作用大打折扣，还容易让员工质疑考核公平性。长此以往，绩效评价仅仅承担期末划分等级的功能，弱化持续改进、动态管控的价值，无法满足组织对于绩效过程管理的现实需要。

2.4评价结果应用单一、激励导向不足

不少组织对绩效评价结果的利用局限在薪酬分配层面，和员工培训学习、职务晋升、岗位调整等管理工作结合较少，结果应用渠道狭窄，激励效果不够突出。考核结果反馈之后，缺少跟进改进的配套举措，绩效考核流于形式，很难调动员工主动改进工作的积极性，不能充分发挥绩效评价赋能组织发展的价值。一旦考核结果无法对接人才培养、岗位晋升、资源调配等管理环节，员工对待考核工作的重视程度就会下降，主动改善绩效的意愿也会降低，绩效评价的激励与约束效果也就难以落地。因此完善考核结果运用机制，打通考核和其他管理模块之间的联系，是提升绩效评价实际效果的关键，也是目标管理能够落地见效的落脚点。

3 目标管理导向下绩效评价机制创新与应用路径

3.1构建战略对齐、上下贯通的目标分解机制

想要优化绩效评价机制，首先要夯实目标基础，坚持以组织战略为出发点，将整体战略逐层拆解为部门目标以及岗位个人目标，搭建自上而下层层衔接的目标体系。拟定目标过程当中，上下级应当充分协商交流，提升员工参与感与认同感；目标分解需要明确责任主体、完成时限以及评判标准，为绩效评价提供清晰可对比的考核基准，保证考核工作和组织战略保持同一方向。同时建立目标动态校准机制，根据内外部环境变化适时调整工作侧重点，兼顾目标体系的稳定性与灵活性。制定目标时，平衡好挑战性与可达性，目标设置过高容易打击执行积极性，设置过低又起不到激励效果，依靠科学的目标体系凝聚共识，驱动各项工作不断优化。

3.2完善多元动态、指标科学的评价体系

设计考核指标时，要平衡结果与过程、数量与质量、个人与团队的关系，根据岗位实际，搭建多层次、分类别、多维度的指标体系。指标要保留一定的弹性空间，根据战略、业务重点的变化及时调整。必要时，可以借鉴OKR的思路，以关键结果来衡量目

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

文章类型：论文| 刊号（ISSN）：2972-3477（P）/ 2972-3485 (O)

标的完成情况,增强指标的导向性和可测量性。合理设置指标的权重,避免单纯以量化指标进行考核,可以通过多方讨论的方式,确定指标的合理性,提高员工对指标的认同度,使指标既能准确反映员工的绩效水平,又能引导员工的行为。利用大数据手段,整合各类业务数据,提高指标的精细度,为考核结果的得出提供数据支撑。

3.3健全过程跟踪与即时反馈机制

绩效评价不能仅仅局限于期末的静态考核,而应该注重全过程的动态管理。通过信息化工具对目标推进过程进行跟踪,收集客观的业务数据,减少信息不对称。建立常态化的沟通反馈机制,管理者定期与员工沟通目标推进情况,肯定员工现有工作成效,指出现存偏差,并提供资源和方法支持,将反馈工作贯穿于考核全过程,便于员工在执行过程中及时调整和完善,使考核更具针对性和动态性。通过数字化工具留存关键工作行为和阶段性成果,一方面使考核依据更加客观,另一方面也为期末综合考评积累资料。同时,丰富评价的参与主体,综合管理人员评价、同事互评以及员工自我评价,减少单一评价主体带来的主观偏差,使考核结果更加全面可信。

3.4强化结果应用与激励约束联动

需要拓宽绩效评价结果的使用场景,除薪酬分配以外,把考核结果和员工培训开发、职业发展规划、岗位调整等工作深度结合,充分释放考核的激励赋能价值。做到激励和约束并行,对目标完成质量较好的人员落实对应的奖励举措；针对长期绩效不达标的员工,开展针对性辅导,督促其完成改进,由此形成“考核评价-反馈复盘-整改提升-再次评价”的良性循环,推动组织发展和员工个人成长同向共进。保障考核结果公开透明、全程可追溯,保证结果落地执行过程公平公正,增强全体人员对绩效制度的信任感,使绩效评价真正服务于组织高质量发展。

4 结束语

以目标管理为基础优化绩效评价机制,是提高组织绩效管理水平、调动员工积极性的有效途径。绩效评价要以目标管理为基础,紧紧围绕战略匹配、指标科学、重视过程、结果运用等关键环节,突破传统绩效评价的弊端,真正发挥绩效评价的作用。现实中,各类组织要结合实际情况,围绕目标分解、指标体系、过程管理、结果运用等方面同步优化,充分利用信息化手段提高绩效评价的客观性和及时性,促进绩效评价与目标管理的深度融合,形成管理闭环,不断提升组织绩效管理水平。只有这样,才能不断提高绩效评价的科学性、公平性和有效性,为组织发展提供有力保障。

[参考文献]

[1]田赟.基于目标管理的企业绩效管理机制设计与实践[J].商场现代化,2025(9):119-121.

[2]王萌.数字化转型背景下科研单位绩效考核范式重构[J].知识经济,2025(14):151-153.

[3]叶惠林,刘静,杨宗翰.基于OKR理论视角的国有企业绩效考核体系创新[J].广西糖业,2025,45(6):515-519.

[4]蔡嘉雯.基于MBO的物流企业绩效管理体系优化应用研究——以S公司为例[J].科技经济市场,2024(6):103-105.

作者简介：

邵奋龙(1993--),男,汉族,甘肃陇西人,大学本科,研究方向：人力资源管理。

Copyright © This work is licensed under a Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.