

农业工程项目绩效考核与激励机制设计研究

张啸

贵州航天智慧农业有限公司

DOI: 10.12238/jpm.v6i7.8174

[摘要] 我国经济已经由高速增长阶段转向高质量发展阶段，充分调动企业核心员工积极性并激活人力资本的价值，是提升企业尤其是农业项目的创新活力和竞争力的关键。企业之间的竞争，归根结底是人才的竞争，能为企业创造利润和提升企业价值的核心员工是企业争夺的焦点。因此，农业项目必须建立激励体系，并对人才进行强化激励。基于此，本文对农业项目绩效考核与企业激励机制方法进行研究和分析，具体从概述绩效考核与企业激励机制方面入手，探讨农业项目绩效考核与企业激励机制的重要性，分析目前存在的问题与相关原因，最后提出工作策略与优化建议，以供参考。

[关键词] 农业项目；绩效考核；激励机制

[中图分类号] F276 **[文献标识码]** A

Research on performance appraisal and incentive mechanism design of agricultural engineering projects

Zhang Xiao

Guizhou Aerospace Smart Agriculture Co., Ltd.

[Abstract] China's economy has shifted from the stage of rapid growth to the stage of high-quality development, and fully mobilizing the enthusiasm of core employees and activating the value of human capital is the key to enhancing the innovation vitality and competitiveness of enterprises, especially agricultural projects. The competition between enterprises, in the final analysis, is the competition of talents, and the core employees who can create profits and enhance the value of the enterprise are the focus of the enterprise. Therefore, agricultural projects must establish an incentive system and strengthen incentives for talents. Based on this, this paper studies and analyzes the methods of performance appraisal and enterprise incentive mechanism of agricultural projects, starts from the aspects of outlining performance appraisal and enterprise incentive mechanism, discusses the importance of performance appraisal and enterprise incentive mechanism of agricultural projects, analyzes the existing problems and related reasons, and finally puts forward work strategies and optimization suggestions for reference.

[Key words] agricultural projects; performance appraisal; Incentives

引言

随着社会对农业质量要求的日益提高，农业企业作为项目开展的载体，其绩效考核与激励机制的完善非常重要。传统的考核方式往往存在标准模糊、过程不透明等问题，难以准确反映员工的工作贡献和单位的实际绩效。同时，激励机制的不足也限制了员工的积极性和创造力，影响了企业的整体效能。因此，为了提升农业企业的服务质量和效率，推动其可持续发展，必须优化绩效考核体系，建立科学、公正、透明的评价机制，并配套完善的激励机制，以激发员工的内在动力，促进农业的

持续健康发展。

1 农业工程项目绩效考核与激励机制的应用意义

1.1 提高产品服务质量和提升客户满意度

包括员工操作技能水平、服务态度、工作效率、客户满意度反馈等全面、公正的员工考核机制体系，能够帮助企业准确评估员工工作表现，及时发现员工在工作中的突出问题，第一时间帮助员工改进工作中的不足之处，从而提高工作质量。其次，激励机制在调动员工积极性方面具有正向作用。企业根据考核结果，对表现优异的员工给予适当的物质和精神奖励，同

时辅以营造良好的工作环境和团队氛围，关注员工的职业发展和心理健康，建立畅通的沟通渠道，充分听取员工的意见和建议等非物质激励措施，不仅能够激发员工努力工作的热情，还能增强他们的职业荣誉感和归属感，有助于提升员工的工作满意度，进而提高他们的工作效率和服务质量，提升客户满意度，最终实现企业的经营管理目标。

1.2 提升经营风险防范能力

面对复杂的经营形势，农业项目在经营过程中面临着更多的风险因素，企业一旦因内部控制有效性不强等问题发生经营风险，往往会面临巨大的经济损失。通过加强经营绩效考核，农业项目能够及时发现经营过程中存在的缺陷与漏洞并进行针对性完善。同时，在科学的绩效考核机制下，农业项目管理层能够提升决策合理性，减少不合理的投融资活动，提升经营规范性，减少经营过程中的风险因素，提升风险防范能力。

1.3 提升员工整体的工作积极性

关于员工方面的积极性表现，对基本岗位工作完成效果、部门发展，以及农业项目整体发展都能够产生较大的影响。以往在欠缺绩效考核创新与激励机制应用的情况下，以岗位制订工资的方式极大限制了员工价值的发挥，所以，以绩效考核与评价为主，进而落实激励机制的方式，使员工产生忧患意识、竞争发展意识，在此基础上，能够使农业项目整体员工的工作积极性获得较大的提升，使员工明确多劳多得、劳有所得。同时，这样也更是能够满足相关员工的发展与进步需求，使有发展想法的员工能够在绩效考核与激励机制的引导下实现自身的发展与进步，进而能够为农业项目的改革创新提供更多的支持与保障。

2 农业工程项目绩效考核与激励机制存在的问题

2.1 奖惩机制不够灵活

首先，奖励措施往往较为单一，缺乏针对性和个性化，难以满足员工多样化的需求和期望。一些农业项目可能主要依赖于物质奖励，如奖金、津贴等，而忽视了员工对于职业发展、学习机会、精神激励等方面的需求，导致奖励的吸引力不足，难以充分激发员工的积极性和创造力。其次，惩罚措施可能过于严厉或缺乏层次性，容易引发员工的抵触情绪和逆反心理，反而降低了员工的工作效率和忠诚度。此外，奖惩机制的调整往往滞后于实际工作的变化，缺乏动态性和适应性，难以及时反映员工的工作表现和市场环境的变化，导致奖惩效果打折。最后，奖惩机制的实施过程可能缺乏透明度和公平性，员工对于奖惩的依据和结果缺乏清晰的认知和认同，削弱了奖惩机制的激励效果。

2.2 企业员工激励机制缺乏系统性

一是物质激励不足。许多企业在激励措施上过于依赖非物质激励，如口头表扬和精神奖励，而忽视了物质激励的重要性。

虽然精神激励可以提升员工的工作热情，但在经济压力和生活成本不断增加的背景下，仅凭非物质激励很难满足员工的实际需求。物质激励，如奖金、津贴、晋升机会等，不仅能够直接改善员工的经济状况，还能在一定程度上体现其努力与贡献的价值。然而，由于许多企业因考虑到成本因素，物质激励往往不足或不够公平，导致优秀员工感到自己的付出得不到应有的回报，进而影响了其工作动力和团队的士气。二是精神激励手段单一。许多企业在精神激励方面主要依赖口头表扬和荣誉称号，这种方式虽然能短期激励员工，但缺乏深度和持续性。而职业晋升支持、脱产培训机会、团队建设活动等较为持久和丰富的精神激励方式相对缺乏，使得员工在成长和成就感方面的获得受到限制。三是职业发展通道狭窄。许多企业在员工尤其是操作层面员工晋升和发展机会方面的设定较为固定和单一，导致基层员工尤其是年轻人在职业生涯中感到前景渺茫。对于表现优秀的员工，他们往往希望在职业上有所突破，晋升名额有限和路径单一，无法实现个人价值的最大化，这种状况不仅削弱了员工的职业动力，还可能导致优秀人才的流失。四是员工参与度低。大部分企业在制定激励政策时，往往是由管理层单方面决定，缺乏对员工意见和需求的充分听取与考虑。这种自上而下的管理方式使员工感到被排除在决策过程之外，进而导致对激励措施的不认同和冷漠。

2.3 绩效评价制度不健全，激励效果大打折扣

绩效评价制度是激励机制的重要组成部分，但一些农业项目在绩效评价方面存在诸多问题。首先，这些企业绩效评价指标的制定缺乏科学性和合理性，往往过于细化和苛求，导致员工只关注于完成任务和应对评价，而忽视了工作质量和效率的提升。其次，绩效评价过程缺乏透明度和公正性，往往由管理人员主观判断，难以真实反映员工的工作表现。此外，绩效考核方案缺乏针对性和规范性，使评价结果难以作为激励员工和提高工资的依据和标准。这种不健全的绩效评价制度不仅无法有效激发员工的积极性，反而可能引发员工的不满和抵触情绪，导致激励效果大打折扣。

3 农业工程项目绩效考核与激励机制设计措施

3.1 设置考核指标

一是关键考核指标的确定。在具体制定考核指标期间，要想使其更好地落实到 PPP 工程项目建设的所有环节当中，并将其效益最大化展现出来，那么也应该重视保障所设置指标的科学性、准确性及针对性。在此期间，一定要以单位自身的发展战略为基础，对不同部门以及各个职位的工作人员有针对性地设置 KPI，从而才能更好地对施工人员进行考核，保障考核的严谨性及人性化，使考核更加符合施工人员需求以及企业要求，使被考核人员更好地接受绩效考核工作。这不但可以更好地利用考核制度约束、管理作业人员，使作业人员更好地配合

造人员开展工作，进一步提升绩效考核管理水平，更好地维护各方的权益，避免后期出现一系列不必要的麻烦。二是权重的确定。权重设计的科学性、合理性在一定程度上也会直接决定考核效果，所以成本管理人员在具体设置考核制度期间，一定要设置清晰且明确的考核权重。在此期间，通常都会利用小组评价或者主观评价等不同方式。而所谓的小组评价通常指的是由被考核者的上级、外聘专家及员工等共同组成的小组团队，对农业项目被考核人的绩效进行考评。在具体设计权重系数期间，一定要深度分析指标类型。要想高效、精准的掌握平均权重指标，那么也应将指标由0%~100%开展分布设计，进而再利用加权平均方式对信息展开科学合理的处理，最终再将全部系数展开详细的整合，制定科学且有针对性的权重系数，进而才能为后期更好地落实绩效考核工作提供保障，有效增强绩效考核的精准性、时效性，将绩效考核的重要性、价值最大化展现出来，在保障农业项目建设效益的基础上更好地维护工作人员的利益。

3.2 丰富考核与激励样式，树立正确意识

一是重视根据不同部门、不同岗位制订针对性的考核标准与考核内容，并且需要根据不同人员提供不同方面的考核，例如，根据人员职位、职责等制订考核标准，使考核内容更加多样化，在满足各部门考核要求的同时，也能够使新开展的业务活动负责人员获得相应的绩效考核，进而接受相应的激励，促进新业务领域的创新实施，为国有企业的改革发展提供动力与支持。二是需要有效拓展考核方式，将考核与员工发展晋升相联系，使有晋升需求的员工能够更加积极参与工作和创新当中。具体而言，岗位晋升要求要明确设置，进而根据晋升要求制订考核标准和考核内容，并将标准和内容下发到相关岗位中。有晋升需求的员工会根据晋升标准和考核内容参与工作当中，并且会不断学习和深造，进而在达到晋升标准之后，满足自身的晋升需求。与此同时，将晋升与岗位激励进行联系，如达到一定职位之后能够获得额外的职位激励。这样也能够实现对员工有效的激励，使传统岗位激励与晋升激励相结合，丰富国有企业激励样式。

3.3 根据反馈结果定期评估与调整

农业项目的工作环境、组织结构、战略目标等因素往往随时间而动态变化，这就要求绩效考核与激励机制必须具备一定的灵活性，以适应这些变化，确保组织能够持续高效运转。定期评估成为连接组织现状与未来调整的关键桥梁，可以及时发现绩效考核与激励机制在实际应用中的表现与问题。定期评估不仅帮助组织识别问题，而且提供了调整的依据和方向。通过收集员工反馈、分析绩效数据，组织可以精准地了解到哪些激励措施有效，哪些需要改进，从而做出针对性的调整。这种灵

活性确保了绩效考核与激励机制能够与组织的发展目标保持一致，为组织的持续发展和员工的个人成长提供有力支持。

3.4 员工培训激励创新

员工培训激励优化有助于实现长期激励员工，对于实现企业远景目标具有深远意义。(1) 加强对员工培训的重视和投入。员工作为以企业战略目标为导向展开激励的主体，员工综合素质及能力决定企业战略目标是否可以实现，企业管理层应将员工培训提升至战略高度，通过不断加大资金投入力度，划拨专项培训经费，确保培训资源充足。此外，应建立科学、合理的培训管理队伍，做好培训规划、资源整合、效果评估等工作，营造全员培训良好氛围，以此为员工成长及战略执行提供坚实基础。(2) 将员工培训战略化，建立长效培训机制。从本质角度来看企业各发展阶段的战略存在现状差异，为保障员工培训符合企业发展战略，应围绕企业发展战略开展培训。如通过制定长期、中期及短期培训计划，确保培训内容紧密围绕企业发展战略，加强培训关联性，确保员工培训知识系统化，进而通过长期培训，形成自身教学案例，有助于企业后续持续长久开展培训工作，对于促进企业可持续发展具有深远意义。

4 结束语

利用绩效考核与激励政策提升成本管理水平、效果是当前成本管理人员应该重点思考与研究的问题，这不仅会直接关乎工程项目能否顺利实施，对工程项目整体建设质量水平有着较大的影响，还会对各方的经济效益、工程项目的可持续发展产生较大的影响。所以基于此背景，施工单位、成本管理人员也应该加强对绩效考核与激励政策设计方面的关注，明确当前施工期间绩效考核与激励政策存在的问题，对引发各种问题的因素展开全面详细的分析，并根据工程项目建设要求、行业准则有针对性地设计考核制度、激励方案。只有这样，才可以促使现场作业人员更加严格约束、管理自身行为，使所有操作都是合规合法的，尽可能避免出现资金浪费等问题。

[参考文献]

- [1]杨宇楠.简析新时期国有企业绩效考核及员工激励的创新举措[J].东方企业文化, 2023, (S2): 110-112.
- [2]陈香瑜.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨[J].商场现代化, 2023, (22): 69-71.
- [3]吴定华.关于科技型企业绩效考核与激励机制的研究与思考[J].四川劳动保障, 2023, (07): 102-103.
- [4]李志梅.国有企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨[J].财经界, 2023, (21): 165-167.
- [5]李超.企业人力资源管理中的绩效考核与激励机制探讨[J].全国流通经济, 2023, (01): 124-127.