

# 新时代做好国有企业员工绩效考核工作对策研究

宋娟

国家能源集团神东煤炭集团

**摘要：**从长远发展的角度来讲，国有企业员工绩效考核工作的有效实施是非常必要的，可以客观反映员工工作表现情况，明确员工优缺点，进而根据实际运行需求而调整员工，以便充分发挥员工长处，创造卓越，助力企业良好运行与发展。所以，新时代背景下国有企业需要高度重视并且有效实施员工绩效考核工作。本文从概述国有企业绩效考核特征展开，着重分析员工绩效考核工作的意义及现状，进而探讨如何做好员工绩效考核，提出相关建议。

**关键词：**新时代；国有企业；员工绩效考核；现实意义；有效对策

【DOI】10.12252/j.issn.2096-627X.2022.10.071

## 引言：

国有企业绩效考核具有差异性、多因性、多维性和动态性的特征，这使得国有企业的绩效考核更加复杂和丰富，也要求企业在实践中不断探索和创新，以建立更加科学和有效的绩效管理体系。通过充分发挥绩效考核的激励和导向作用，国有企业可以不断提升自身的竞争力和可持续发展能力，为实现高质量发展目标奠定坚实基础<sup>[1]</sup>。

## 一、国有企业绩效考核的特征

(1) 差异性。国有企业绩效考核的差异性主要体现在不同企业、不同部门、不同岗位之间的绩效考核标准和方法上。由于国有企业的业务范围广泛，涉及的行业和领域众多，因此每个企业的绩效考核体系都会根据自身的特点和需求进行设计和调整。此外，不同部门和岗位的工作性质、职责和要求也各不相同，绩效考核的标准和方法也应有所不同。这种差异性使得国有企业的绩效考核更具针对性和实用性。

(2) 多因性。国有企业绩效考核的多因性是指绩效考核的结果往往受到多种因素的影响。这些因素包括但不限于员工的工作能力、工作态度、工作环境、团队协作等。因此，在进行绩效考核时需要综合考虑各种因素，避免片面性和主观性。同时，企业也需要通过培训和激励机制等手段，提高员工的工作能力和积极性，从而提升整体绩效<sup>[2]</sup>。

(3) 多维性。国有企业绩效考核的多维性是指绩效考核的评价标准不仅包括财务指标，还包括非财务指标，如内部组织绩效、员工满意度等。这种多维性的评价标准使得企业的绩效考核更加全面和客观。通过多维

度的评价，企业不仅可以了解自身的财务状况和经营成果，还可以深入了解企业在市场中的地位和影响力，以及员工的满意度和忠诚度等关键信息。

## 二、新时代做好国有企业员工绩效考核工作的意义

### (一) 有利于实现企业战略发展目标

企业的战略目标需要通过员工的共同努力来实现，而绩效考核正是将员工的个人目标与企业战略目标相结合的有效途径。通过设定与战略目标相一致的绩效考核指标，企业可以引导员工将个人努力与企业发展紧密结合，形成全员参与、共同奋斗的良好局面，从而有力推动企业战略目标的实现<sup>[3]</sup>。在国有企业中有效落实员工绩效考核工作，即可激发员工的积极性和创造力，促进企业内部的公平竞争，形成积极向上的工作氛围；也可以通过员工绩效的分析，企业可以更加准确地了解员工的能力短板和发展需求，从而制定针对性的培训计划，提升员工的整体素质；还可以根据绩效考核结果，企业可以更加科学地进行岗位调整和人才选拔，确保人才资源的合理配置，为企业战略目标的实现提供有力的人才保障。

### (二) 有利于提高企业人力资源管理水平

随着新时代的到来，国有企业面临着前所未有的机遇与挑战。在这个背景下，做好员工绩效考核工作，可以促使人力资源管理掌握员工实际情况，进而合理配置人力资源，以保证企业业务活动良好开展，保障本企业良好发展的同时，更好地服务于国家。具体而言，员工绩效考核工作有效落实，有利于提高企业人员资源管理，主要是优化人力资源配置中可通过员工绩效考核更加清晰地了解每位员工的能力、特长和潜力，进而将员

工安排在更好的岗位上，为他们提供发挥优势、特长的空间，更好地完成本职工作；绩效考核工作的有效实施，还能够客观反映员工的工作状态，以便管理人员能够了解员工工作动力不足的情况，进而实施激励措施或者奖励措施等，激励员工，提升员工满意度和忠诚度，更好地完成本职工作，达成人力资源管理目标。

### （三）促进企业员工职业成长

绩效考核工作的出发点是对员工工作绩效予以管理，也是对员工工作积极性予以激励，还是对员工工作创造性地引导。新时代背景下国有企业高度重视并且有效实施员工绩效考核工作，采用各种科学的定量和定性考核方法，对企业员工绩效予以考核，既可以直观地反映员工工作表面。在此基础上根据企业发展需求及员工个人发展需求，帮助员工规划和制定可行性的职业生成长计划，如此即可驱动员工不断努力、不断奋斗，为企业贡献力量的同时，实现自我奋斗目标，成就更好的自己<sup>[4]</sup>。总之，新时代背景下国有企业积极响应国家提出的以人民为中心的发展思想，帮助员工强化主人翁意识，通过绩效考核来助力员工成长，同时也依靠员工，获得良好的发展前景。

## 三、新时代国有企业员工绩效考核工作现状

### （一）绩效考核方法单一且固化

新时代背景下绩效考核的重要性日渐凸显出来，可促进国有企业更好地塑造员工，使之成长为优秀人才，为企业发展贡献力量。但深入了解国有企业员工绩效考核工作实施情况，部分企业绩效考核方法单一且固化，导致绩效考核效果不佳。比如某些国有企业在员工绩效考核中主要依赖于传统的考核方法，如年度述职、民主评议等，虽然在一定程度上能够反映员工的工作情况，但确忽视了员工未来的发展潜力和成长空间，不利于更好地塑造和培养员工；比如某些国有企业长时间沿用同一种考核方法，未根据本企业不同阶段的发展需求及员工的实际需求而及时调整，这导致员工比较抵触绩效考核，进而影响工作状态，工作效果不佳，不利于促进本企业良好发展<sup>[5]</sup>。

### （二）绩效考核指标简单无差异

员工绩效考核作为企业管理的重要组成部分，其科学性和有效性直接关系到企业的竞争力和可持续发展。所以，需要科学合理地设置绩效考核标准，公平公正、

合情合理地考核员工，以便有针对性地激励和鼓励员工，使之更好地完成本职工作，促使企业良好经营与发展。但实际情况则不然。目前诸多国有企业绩效考核标准设置比较简单，无差异，相应的绩效考核难以客观、有效地反映员工工作表现，这不仅影响了考核的公正性和准确性，也制约了员工的积极性和创造力。比如某些国有企业在设计员工绩效考核指标时过于注重量化指标，如销售额、产量等，而忽视了对员工工作态度、团队合作、创新能力等方面的考核，这难全面反映员工的实际工作表现，容易导致员工过分追求短期利益，而忽视企业的长远发展。

### （三）绩效考核反馈和申诉流于形式

当下绩效考核已经成为国有企业管理的重要手段之一，但实际操作中，许多企业绩效考核反馈和申诉机制流于形式，未能真正发挥作用。经进一步分析，主要是某些国有企业未构建健全的绩效考核体系，具体执行绩效考核工作中只是简单地按照岗位说明书或者上级领导的要求进行考核，导致考核结果往往主观性较强，难以客观反映员工的工作表现。这种情况下即使员工对考核结果有异议，也难以通过反馈和申诉机制得到公正的处理<sup>[6]</sup>。还有一些国有企业管理层对绩效考核反馈和申诉机制不够重视，只是将其视为一种形式上的要求，没有真正纳入企业的管理体系中，这导致员工对反馈和申诉机制的信任度降低，即使有问题也不愿意通过这一机制进行反映和解决。还有一些国有企业在制定绩效考核反馈和申诉机制时直接照搬其他企业的做法，没有结合自身的实际情况进行完善，导致该机制存在很多漏洞和不足，那么实际绩效考核中无法对考核结果予以反馈。

## 四、新时期做好国有企业员工绩效考核工作的策略

### （一）拓宽视野，创新绩效考核方法

传统的绩效考核方法往往注重结果导向，忽视了员工在过程中的付出和努力，这会挫伤了员工的积极性，消极怠工，给企业生产经营带来不良影响，甚至导致企业陷入短视的困境。因此，新时代背景下为了促进国有企业良好转型升级，需要高度重视员工绩效考核工作，并且要求相关负责人拓宽视野，积极创新绩效考核方法，实现全面、公正、科学的评价，激发员工潜能，使之创造卓越，推动企业更稳健地发展。具体的做法是：其一，引入360度反馈评价法。360度反馈评价法是一

种全方位的绩效考核方法，通过上级、下级、同事、客户等多个角度来评价员工的工作表现。这种方法能够更全面地了解员工的优点和不足，帮助员工找到改进的方向，从而提高整体绩效。其二，采用关键绩效指标（KPI）考核。关键绩效指标考核是一种目标式的管理方法，通过设定关键绩效指标来衡量员工的工作成果。这种方法能够使员工明确工作目标，有针对性地开展工作，提高工作效率。其三，实施平衡计分卡（BSC）平衡计分卡是一种战略性的绩效考核工具，它将企业的战略目标分解为具体的绩效指标，通过四个层面（财务、客户、内部业务过程、学习与成长）来评价企业的绩效。将其应用于国有企业绩效考核之中，能够将员工的个人绩效与企业的整体战略相结合，实现个人与企业的共同发展<sup>[7]</sup>。

### （二）多方参与，完善绩效考核指标

要想真正做好员工绩效考核工作，进而有针对性地对管控员工，提高资源利用率，助力国有企业良好运行与发展，还需要多方参与绩效考核指标的设置，保证其科学、合理、有效。为此，需要通过调研等方式，多方听取本企业不同岗位、不同职位工作人员对绩效考核工作的意见，进而反馈绩效考核指标设置的不合理之处。以此为切入点，有针对性的优化和调整绩效考核指标，进而保证绩效考核工作的有效性、可行性。具体的做法是：其一，明确考核目的和原则。在完善绩效考核标准之前首先要明确考核的目的和原则。其中，考核目的是激励员工，提高工作效率，促进企业发展；而考核原则则是公正、公平、公开，将其贯穿于整个考核过程，确保考核结果的客观性和公正性。其二，制定合理的考核指标。在制定考核指标时，应该根据企业的实际情况和员工的岗位职责，确定具体考核指标，其中包括定量指标，如工作完成量、工作效率等；也包括定性指标，如工作态度、工作能力等。同时，指标的设定要具有可衡量性，能够清晰明确地反映出员工的工作表现。其三，定期评估和调整绩效考核标准。随着企业的发展和员工职责的变化，绩效考核标准也应该不断调整，也就是应该定期评估考核标准的适用性和有效性，根据评估结果进行必要的调整，确保绩效考核标准具有参考意义。

### （三）积极探索，践行绩效考核反馈结果

新时代国有企业做好员工绩效考核工作，必须解放

思想、转变观念，彻底摒弃“大锅饭”和“老好人”等平均主义做法，探索将员工考核结果拉开档次、充分应用。为此，在具体落实员工绩效考核工作的过程中需要相关负责人注意详细了解员工考核结果，并且对考核结果予以有效应用。一方面构建完善的绩效考核反馈和申诉机制，面向员工反馈绩效考核结果，使之能够明确自身工作不足。如若员工对考核结果不满意，也要为他们提供申诉渠道，使之通过申诉，反映自己的工作表现，进而维护自己的利益。另一方面则是依据绩效考核结果来客观分析本企业管理方面存在的不足，进而优化实施激励机制、晋升机制或者培训活动等，以便不断提高员工整体水平，使之为企业做贡献。

结束语：综上所述，新时代背景下国有企业员工绩效考核非常重要，可促进本企业战略发展目标的实现。但从目前员工绩效考核工作实施情况来看，存在一些有待解决的问题。对此，需要通过创新绩效考核方法、完善绩效考核标准等做法来改变现状，提高绩效考核的有效性，辅助人力资源管理有效实施，充分发挥人力资源作用，助力企业良好运行与发展。

### 参考文献

- [1] 杨迦. 改革背景下国企绩效考核中的问题及优化对策探析[J]. 市场论坛, 2020, (08): 58-60.
- [2] 张敬涵, 邹国芳. 国有企业员工绩效考核机制优化的思考[J]. 劳动保障世界, 2020, (20): 1-2.
- [3] 王婕. 国有企业员工培训管理与绩效考核管理研究[J]. 中小企业管理与科技(中旬刊), 2018, (08): 3-4.
- [4] 陈肖桦. 基于模糊综合评价法的国有企业员工绩效考核评价研究[J]. 企业改革与管理, 2020, (07): 64-65.
- [5] 刘海丽. 浅谈国有建筑施工企业薪酬管理问题及策略[J]. 中小企业管理与科技(上旬刊), 2020, (04): 15-16.
- [6] 刘攀. 国有施工企业加强员工绩效管理的思考和建议[J]. 建材与装饰, 2018, (32): 192-193.
- [7] 周静芳. 完善国有企业基层员工绩效考核制度的原则与策略[J]. 企业改革与管理, 2020, (03): 100-102.