

国有企业人力资源管理绩效考核的思考研究

张昀昊

大唐青海能源开发有限公司

摘要：随着我国市场经济体制的变化，国有企业在发展中面临的市场竞争也变得越加激烈，对国有企业的内部管理工作提出了更高的要求。绩效考核作为企业人力资源管理的重要内容，不仅有助于国有企业优化人力资源管理流程，还能规范企业职工的工作行为，提高职工的工作热情与积极性，对国有企业的长远发展也有着重要作用。因此国有企业还需重视绩效考核环节，优化绩效考核的工作内容与机制，促进国有企业人力资源管理水平进一步提高。

关键词：国有企业；人力资源管理；绩效考核

【DOI】10.12252/j.issn.2096-6261.2023.11.119

在国有企业自身发展中，绩效考核也是企业人力资源管理中的重要内容，其能对企业管理水平进行及时全面的评估，为企业管理者提供良好参考依据，并有助于进一步完善企业管理水平。而且良好的绩效考核体系也能激励员工的工作积极性，推动员工个人能力的提升，对国有企业的发展起到良好的推动作用。因此我国国有企业还需树立良好的人力资源管理理念，对现有的绩效考核体系进行不断完善，规范考核过程、确定考核权责，让绩效考核的作用能充分发挥出来，推动企业的健康稳步发展。

一、绩效考核在国有企业管理中的应用意义

1. 有助于企业内部岗位调节

在国有企业发展中会设置多个不同的部门，每个部门内部都有着一定数量的员工，只有做好各岗位员工的合理配置，才能推动国有企业正常业务活动的开展，这也是提高企业内在能动性的重要途径。在进行内部岗位调整过程，可以通过开展绩效考核的方式，对所有员工的能力、工作态度以及专业知识掌握情况等进行了详细掌握，随后根据最终的考核结果进行现有职位的岗位调整，提高内部岗位调节的合理性。这样才能保证各岗位上人员配置的合理性，对国有企业正常业务活动的推进也有着积极意义。

2. 为薪酬与奖励提供依据

薪酬管理作为国有企业人力资源管理中的重要内容，良好的薪酬管理能在企业内部营造良好的工作氛围，提高员工的工作热情。但是目前在国有企业的薪资管理过程中，还有着标准过于单一以及上下浮动比较小的特点，很多员工认为无论做什么工作最终获得的薪资也没有多大区别，从而影响到国企员工的工作积极性。通过绩效考核机制的应用，能对企业内部员工的工作情况进行综合评估，并基于员工在实际工作中的贡献情况确定薪资标准，为国有企业的薪资管理与奖励工作提供

良好的参考。这样员工在日常工作中也会充分重视自身的绩效情况，并为了获得更多的薪资与奖励而爆发自身的工作热情，从而在国有企业内部营造良好的竞争氛围。

3. 服务企业的战略管理

国有企业作为我国国民经济体系中的重要组成，在国民经济发展与社会发展中也发挥着重要作用。必要的绩效考核工作，有助于企业自身社会服务作用的发挥，并能促进企业的战略管理水平进一步提高。在大型国有企业发展中强调稳定性，通过开展人力资源绩效考核工作，能帮助企业对人员的工作情况与经济效益创造情况进行了解，并以此评估国有企业各业务板块的开展情况，将绩效比较理想的业务模块作为企业未来发展的重点模块，帮助国有企业获得良好的发展。因此基于绩效考核指标，也能为国有企业的战略发展目标制定提供良好的参考依据，服务于企业战略管理工作的开展，强化国有企业的战略发展水平^[1]。

二、国有企业人力资源管理绩效考核的工作内容

1. 绩效评估

绩效评估作为国有企业绩效考核工作中的基本内容，要求国有企业基于自身业务活动开展情况进行绩效管理目标的科学设定，组织做好企业内部员工以及各部门的绩效评估工作，并将评估结果作为后续绩效考核与人力资源管理工作的重要参考依据。绩效评估作为考核工作的前置环节，评估结果也会关系到考核工作的开展质量。而国有企业有着管理内容比较多以及业务活动复杂性高的特征，因此还需有科学的绩效评估体系作为支撑，才能推动绩效考核工作的顺利开展。

2. 薪酬管理

在绩效考核工作中，要对企业内劳动者的付出情况与创造效益的能力进行了解和综合评估，在此基础上开展合理的绩效考核工作。国有企业的规模一般都比较

大，企业内部员工数量较多，并多是以部门以及班组的形式存在。因此在对员工进行绩效考核中，还需遵循具体的岗位以及工作内容进行考核目标的设定，并在绩效考核视角下开展薪酬管理工作，让企业内部薪酬体系变得更加合理，将按劳分配理念融入绩效考核全过程中，强化国有企业的薪酬管理工作水平。

3. 绩效奖励

与薪酬管理类似，绩效奖励也是将绩效考核作为基础，对企业员工采取的一种激励措施。在国有企业内部管理工作中，要关注员工的工作开展情况，除了做好业务管理与一般管理工作外，还需将绩效奖励工作进行落实。对于在日常工作中表现突出的企业员工，除了给予基础薪资之外，还要为员工提供与自身能力与付出相匹配的绩效奖励。因此在绩效考核管理活动中，企业要通过合理设定绩效考核目标的方式，对员工的具体工作情况进行掌握，并给予针对性的绩效奖励，提高员工的工作热情^[2]。

4. 绩效应用

在完成绩效考核工作后，国有企业还需将绩效结果应用到薪资管理与企业规划等各项工作中，提高国有企业的内部管理水平。通过绩效结果的合理应用，能激励员工的工作积极性，对国有企业内部责任的有效履行也有着重要意义。针对绩效考核结果中员工存在的不足，国有企业需要为员工制定针对性的培训计划，让员工的职业素养与工作能力得到提升，更好地推动国有企业正常业务活动的顺利开展。

三、国有企业提升绩效考核的具体策略

1. 强化对绩效考核工作的重视力度

在现有市场经济发展体系下，绩效考核成为国有企业运营与发展中的重要手段，对国有企业战略发展目标的实现也有着重要意义。因此国有企业还需加强对绩效考核的认知与重视力度，让企业内部所有员工都对绩效考核形成正确的认识，积极配合参与到绩效考核工作中。尤其是企业管理人员更要认识到绩效考核对企业健康发展的重要性，并要合理应用各项绩效考核方法与制度，在企业内部营造公平、公正的绩效考核与管理环境，激发员工的工作热情，让企业的各项业务活动都能有序推进。基层员工也要理解到绩效考核对个人发展的重要意义，在基于绩效考核目标基础上，结合具体的岗位需求，不断提高自身的业务能力与综合素质，发挥出自身在岗位上的作用，让国有企业得到健康的发展。因此国有企业在绩效考核工作中，还需转变自身的绩效考核工作理念，基于现代社会经济的发展情况进行绩效考核体系的主动创新与完善。只有在国有企业内部营造出

良好的绩效考核环境，才能保障各项考核工作的顺利开展，充分发挥出绩效考核工作的应用价值。

2. 完善绩效考核工作制度

国有企业的业务开展内容比较复杂，在进行绩效考核工作中所受到的影响因素也比较多，如果没有完善的绩效考核制度作为支撑，还可能导致绩效考核结果的真实性无法得到保障，对绩效考核价值的发挥造成严重阻碍。因此国有企业管理人员要正确认识到绩效考核制度建设的重要性，并根据企业具体业务活动的开展情况以及实际岗位的管理需求，对绩效考核制度进行不断完善，为企业的绩效考核工作提供良好的制度依据。比如在国有企业自身发展中，还需结合企业自身的战略发展目标以及具体的岗位职责，就内部各岗位工作的具体开展情况作出客观与真实的评价。管理人员还需将各岗位的工作与企业的战略发展目标结合在一起，让各岗位员工对自身工作的重要性有深刻的认知，并更好地参与到自身岗位工作之中，推动国有企业实现自身的战略发展目标。在绩效考核制度的完善中，相关管理人员还要综合考虑到对绩效考核结果造成影响的各项因素，还要应用一些可操作性强的考核措施，将具体考核内容与制度落实到实际工作之中，让绩效考核工作的价值最大限度地发挥出来。

在国有企业绩效考核工作中，还需确保绩效考核制度的有效落实，促进考核工作朝着规范化与合理化的趋势发展，这样才能发挥出绩效考核制度的引导作用。在绩效考核工作开展期间，要做好全过程管理活动，通过考核指标公开以及明确考核工作时间等方式，让绩效考核全过程能受到广大员工的监督，保障绩效考核工作的规范化开展。在组织考核活动中，国有企业要全程对员工公示考核工作的开展进度，具体内容包含考核的开始时间以及各个阶段内的考核内容。通过落实绩效考核制度、规范绩效考核过程的方式，能提升国有企业绩效考核工作的开展质量，还能增强企业员工对绩效考核工作的认同感，让员工更好地参与到绩效考核体系中，最大限度地发挥出绩效考核工作在国有企业综合管理中的作用。

3. 明确各项绩效考核目标

国有企业在绩效考核工作开展中，为了保障考核结果的公正性与公平性，还需有明确的绩效考核目标作为支撑。这样才能为绩效考核工作提供考核依据，发挥出绩效考核在国有企业中的应用价值与作用。绩效考核目标的制定涉及的内容比较多，也就需要充分考虑到各项因素，保障绩效考核目标的全面性与合理性。国有企业相关绩效管理部门要对各岗位对员工的具体需求进行明

确,随后构建与具体部门与岗位实际需求相符合的考核指标,还要求考核指标有着差异性特征,保障考核结果的准确性。在绩效考核目标制定中,绩效管理人員要对员工的工作能力有清晰的认知,这样才能更好将绩效考核指标应用到员工的日常评价工作中,获得理想的绩效考核结果。在国有企业人力资源管理活动中,也可以基于绩效考核工作构建良好的竞争体系,让员工在公平的竞争中增加自身的危机感,并更加积极主动地参与到日常工作中,发挥出员工在企业发展中的积极作用,从而促进绩效考核质量得到进一步提高。

在绩效考核目标的制定中,除了在常规考核目标的制定外,还要适当增加主观评价指标,通过将定性评价与定量评价结合在一起的方式,让绩效考核跟工作的开展质量进一步提高。这样还有助于员工的工作绩效进行更深入与全面地分析,进一步改善绩效考核工作的开展质量。通过建立定性评价指标的方式,在国有企业的绩效考核工作中,允许考核人員开展一些非定量的主观评价,就待考核人員在日常工作中的职业道德表现、是否胜任所在岗位等内容进行综合评估^[3]。在主观评价基础上开展绩效考核工作,能显著提高考核的深入程度,进一步提高国有企业的人力资源管理水平。

4. 注重对绩效考核结果的应用

在国有企业自身发展中,绩效考核结果的应用效果也直接关系到企业人力资源管理工作的开展效果。因此国有企业要加强对绩效考核结果应用环节的重视力度,基于自身管理工作开展需求与战略发展需求,进行考核结果的科学与合理应用,借此获得理想的绩效考核工作效果。在绩效考核结果的应用中,首先需要国有企业的人力资源管理部门对员工的日常工作绩效情况进行考核,结合考核结果对员工的绩效进行评优工作,并将其作为员工薪酬标准的确定依据。企业还可以在绩效考核的基础上进行优秀人才的选拔,为国有企业提供充足的储备人才。在基于绩效考核依据基础上,根据国有企业各岗位工作的开展需求,对企业的人力资源配置情况进行优化调整,让企业各岗位工作能最大限度地发挥出自身的价值和竞争力,在国有企业内部形成发展合力,推动企业的健康与全面发展。因此国有企业在完成自身人力资源管理工作的绩效考核后,要将考核结果及时反馈给企业的管理者与员工,帮助其及时发现自身在日常工作中存在的问题,对该问题及时进行改进,提高绩效考核工作质量。

除了将绩效考核结果服务于薪酬管理、绩效奖励之外,还可以将其应用到各项人力资源管理工作中。国有企业可以根据绩效考核结果,对在职人員合理安排员工

培训工作,针对绩效考核中发现问题进行培训内容的选择。这样能让企业培训工作的针对性得到提升,让企业内部员工在参与到培训过程中不断提高自身的业务能力,在获取个人绩效基础上推动企业的健康发展。因此说绩效考核结果的应用效果会直接关系到国有企业的人力资源管理水平,也就需要相关管理人員能合理应用绩效考核结果,充分发挥出绩效考核的工作价值与作用,帮助国有企业实现自身的战略发展目标。

5. 完善绩效考核模式

国有企业在开展人力资源管理活动中,需要以规范的考核模式作为基础,借此来提升自身的绩效考核工作质量。因此在实际考核工作中,还需基于企业的工作需求进行考核模式的合理选择。现阶段国有企业常用的绩效考核模式包含有自我管理、部门评价、上级检查评比等多种方式,不同考核模式有着不同的应用特点,要根据企业特点选择合理的考核模式。国有企业一般规模比较大,并且有着业务范围大与工作内容比较多的特点,单一的考核模式也无法满足自身绩效考核工作的开展效果。因此国有企业在条件允许的情况下,还需要通过多元化的评价模式,获得全面、客观的考核结果。比如在进行员工个人绩效的考核过程中,可以先应用评分模式进行考核活动,对员工的个人思想素质、专业素质、成长水平与工作结果作为考核内容,对员工的个人绩效进行综合评估与客观评价。随后还需对主体评价结果与多元参与评价模式进行结合,将其作为个人考核的最终结果,保障考核模式的客观性与公正性,获得理想的绩效考核工作效果。

结语

综上所述,绩效考核作为国有企业人力资源管理体系中的重要内容,也是国有企业实现自身战略发展目标的重要管理手段。因此国有企业还需树立良好的绩效考核工作观念,对现有的绩效考核制度与工作模式进行创新与完善,通过多元化的绩效考核模式,对员工与各部门的工作绩效进行客观、全面与真实的批评,为企业各项管理活动的开展提供参考依据。这样才能充分发挥出绩效考核的应用价值,提高国有企业的人力资源管理质量。

参考文献

- [1]高原林.国有企业人力资源管理绩效考核的思考研究[J].办公室业务,2024(2):93-95.
- [2]张欣.国有施工企业人力资源绩效考核与管理的思考[J].城市情报,2023(15):82-84.
- [3]刘金蕊.国有企业绩效考核存在的问题及其优化对策探讨[J].企业改革与管理,2022(9):105-107.