

浅谈国有企业人力资源管理中的绩效考核

范 洵

(重庆广阳岛绿色发展有限责任公司, 重庆 400072)

摘要: 人力资源管理部门在现如今人才竞争的企业发展中显得尤为重要。绩效考核作为人力资源管理中的重要内容,对激发员工工作积极性,优化人员配置等具有重要作用。那么人力资源管理部门一定要注重提高绩效管理水平和不断完善绩效考核内容和标准。但从国有企业人力资源管理中绩效考核的情况来看,在绩效考核中确实存在一些问题,影响绩效考核真正目标的实现。基于此,文章提出了国有企业人力资源管理中绩效考核的改进策略,希望可以对提高国有企业绩效考核的有效性、全面性具有一定的帮助,促进国有企业在绩效管理方面的水平得到不断的提升,使国有企业不断增强市场竞争力。

关键词: 国有企业 人力资源管理 绩效考核

DOI: 10.12319/j.issn.2096-1200.2022.21.29

绩效考核是企业绩效管理中的一个重要环节,绩效考核指的是采用科学的考核方式对员工的工作完成情况、工作态度以及工作能力等进行客观全面地评价,以此达到激发企业中员工工作积极性,实现对员工岗位合理分配等目的。人力资源管理部门作为实施绩效考核的重要部门,其不仅要做好绩效考核的工作,还要负责为企业招聘人才,对员工进行培训以及制定科学合理的薪酬管理策略等,表面上看来,人力资源管理部门的工作内容是独立的,但其实工作内容之间是具有相互联系的。绩效考核的执行,是将企业某一个阶段的总体目标进行划分,从而落实到每一个员工身上,员工工作目标的总体完成,就意味着企业总体目标的实现。公正合理的绩效考核,不仅有利于更好激励员工开展工作,还有利于汇集企业中员工的力量,推动企业发展总体目标的实现。

一、企业人力资源管理中的绩效考核

(一) 企业人力资源管理中绩效考核的内容

人力资源管理部门是现在企业发展中非常重要的部门,绩效考核作为人力资源管理中的重要部分,对企业中的员工进行绩效考核,既可以帮助员工工作能力和工作水平的提升,也可以参考绩效考核结果为员工提供相应的薪资水平,提高企业中员工的竞争力。企业在对员工进行绩效考核时,主要考核的内容分为以下三个方面:即业绩完成情况、工作能力以及适应能力。业绩完成情况在绩效考核中是非常重要的部分,对员工业绩的考核,可能是某一个项目业绩的考核,也可能是周业绩或者月业绩完成情况的考核^[1]。其主要反应的是员工的工作效率以及工作能力,员工在业绩方面比较突出,自然可以说明员工是非常优秀

的,且可以为企业造成更大的利益。而对于员工工作能力的考核,体现在员工对处理某一具体工作中的判断能力、协调能力以及技术应用能力等多个方面。但对员工适应能力的考核,并不像对员工业绩考核和工作能力考核那么直观、明确,其可能体现在员工与同事之间的相处是否融洽或者面对快节奏的工作抗压能力是否提高等等多个方面。

(二) 绩效考核在企业人力资源管理中的作用

1. 优化人员配置

员工作为企业发展中的重要力量,优秀的员工队伍势必会给企业发展创造更大的利益和价值,不断提高企业的市场竞争力。那么企业人力资源理想要为企业留下优秀的员工,势必需要对企业中的员工进行绩效考核,并根据绩效考核结果实行末位淘汰制,激发每一个员工的最大潜能。此外,人力资源管理不仅负责为企业招聘人才,还要留住人才,使每个员工的工作能力都可以得到更大价值的发挥,并根据员工的工作能力为员工安排适合的工作岗位,优化人员配置,加快企业战略目标的实现^[2]。当然企业战略目标的实现,离不开企业中每一位员工的努力。人力资源管理需要利用完善的绩效考核来更好激发企业中员工的工作能力,提高企业的核心竞争力。

2. 营造良好的工作氛围

企业在发展中通过对员工进行绩效考核,不仅可以让员工根据考核结果认识到自身的不足,更好地指引员工进行成长和发展,还会增强员工的工作动力,使员工在工作中可以更加注重工作的高效性,不断提高员工的工作积极性和工作效率^[3]。员工这样积极的工作态度将会为企业中的员工营造一个良好的、积极向上的工作氛围,对企业中每

一个员工工作的开展具有积极的影响。

3.有效激励员工

绩效考核作为激励员工更好开展工作的重要手段，通过对绩效考核结果进行利用，可以对员工的工作岗位进行合理的调整，同时也可以为员工提供一定的物质激励和精神激励。但前提是需要保证绩效考核的公正性和全面性，这样才能真正起到激励员工的效果，才能让员工主动提高自身的工作技能，提高自身的工作效率。此外，为了实现有效激励员工，企业可以将绩效考核与奖惩机制进行有效结合，根据绩效考核的结果，对员工进行相应的奖励和惩罚，增强员工成就感和荣誉感的同时，也可以更好激励企业中员工向优秀的员工看齐^[4]。

4.促进沟通

企业中绩效考核的开展，不仅有利于加强人力资源管理部门与其他部门之间的有效沟通，还可以增强企业管理者与员工之间的有效沟通。人力资源管理部门与其他部门之间的沟通，有利于保证绩效考核的实用性，促进绩效考核在企业发展中进行有效落实^[5]。而企业管理者与员工之间的沟通，可以让企业管理者认识到员工的需求，员工也可以通过绩效考核结果认识到自身的不足，企业管理者利用员工的需求作为激励，促进员工对工作进行调整，促进员工进步和成长的同时，也有利于推动企业的发展。

二、国有企业人力资源管理绩效考核中存在的问题

（一）考核目标不明确

国有企业中虽然设置了人力资源管理部门，也针对员工的工作情况进行了相应的绩效考核，但是由于国有企业并没有真正意识到绩效考核是更好激励和推动员工积极开展工作的重要手段，导致绩效考核流于形式。而之所以这么说，是因为国有企业的绩效考核内容一般是不全面的，大多数的国有企业在对员工企业进行绩效考核时，只会将出勤、工作量的内容作为对员工绩效考核的重要指标^[6-7]。但全面的绩效考核内容并不止如此，并不能真正反映员工的工作能力和工作态度，自然依照绩效考核结果对员工工作能力和工作态度的评价是非常不客观的，并不能真正发挥绩效考核的作用，自然也无法更好地激励员工开展工作，国有企业市场竞争力的提升势必会受到不良的影响。

（二）考核体系不完善

完善的绩效考核体系应该是完整的考核指标组成的评价系统，完善的绩效考核体系，有助于对员工的工作情况进行公正、客观的评价，有助于保证考核结果的准确、合理。企业领导者根据考核结果，对员工进行合理的任用，

给予员工支付合理的薪酬水平，才更有利于企业中的优秀员工为企业的发展做出更多的努力和贡献，提高企业的核心竞争力。国有企业中很多员工都具有铁饭碗的思想，很容易让员工不思进取，再加上国有企业的考核体系并不完善，企业人力资源管理部门的工作者更是片面地认为，绩效考核就是对员工工资进行分配的重要参考标准，并没有不断地对企业中的绩效考核体系进行不断的完善，使其对员工的考核内容更加全面，真正调动起员工工作的积极性。但从一些国有企业的绩效考核体系来看，对于员工的绩效考核内容并无变化。但随着社会的进步与发展，企业发展对于优秀员工的要求会越来越高，需要其具备多方面的能力，但国有企业对员工考核范围狭窄，自然无法更好激发员工综合工作能力的提高，无法为企业培养更多企业发展需要的人才，阻碍国有企业在市场中份额占有率的提升。

（三）考核结果利用率低

企业在发展对员工进行绩效考核，之所以要保证绩效考核的公正性、全面性，是因为公正、全面的绩效考核才能更好激励员工开展工作。反之，片面的绩效考核通过最终的考核结果通报也可能会引发员工的不满情绪，降低员工工作积极性。首先，国有企业在对员工进行绩效考核时，并没有针对员工阶段性的工作状态、工作能力等进行有效的考核，最终的考核结果往往并不能真正意义上反馈员工的工作情况，一旦考核结果对员工不利影响员工的工资分配，员工势必会产生不满情绪，这种不满情绪在工作中是可以进行相互影响的，员工的工作效率受心情影响效率低下。其次，国有企业在对员工进行绩效考核时由于考核内容不全面，导致考核结果的反馈也非常片面，员工面对这样的考核结果，员工势必会认为企业对自身的绩效考核是不公平、不真实的，这样不仅不利于员工根据考核结果意识到自身的不足之处，并对不足之处加以改进，提高员工的工作能力。也不利于员工提高对企业的满意度和忠诚度，很容易造成企业人才的流失，阻碍国有企业核心竞争力的提升。

三、国有企业人力资源管理中绩效考核的改进策略

（一）更新管理理念

在国有企业的发展中，人力资源管理部门要意识到自身的工作职责不仅是为企业招聘优秀的员工，还要为企业培养优秀员工，并通过各种激励策略的合理制定更好激励员工积极开展工作，提高员工的综合工作能力和工作水平，让员工在适合的岗位为企业发展创造更大的价值。那

么,国有企业人力资源管理部门想要高效完成自身的工作职责,人力资源管理人员必须要更新管理观念,尤其在绩效管理方面要正确、全面地认识到绩效考核对企业发展的真正作用,明确绩效的目的并不是单纯地为了分配员工工作,同时也是为了更好地激励员工开展工作。人力资源管理人员在具备这样正确的管理思想基础上,再去开展绩效考核工作,才能更好保证绩效考核的全面性、公正性。首先,国有企业中的人力资源管理人员一定要不断学习先进的人力资源管理和绩效考核的相关理论知识,并结合国有企业实际发展的现状,对不同岗位的员工设计不同考核要求的绩效考核目标,以此更好促进不同岗位员工工作能力的提高,使其可以更高效率地完成本岗位的工作。其次,人力资源管理人员要向员工宣传对其开展绩效考核的真正目的以及意义,避免员工片面地认为绩效考核就是为了降低员工工资分配标准的,员工对绩效考核具有正确的认识,才会在各项工作中努力达到绩效考核内容的标准,才有利于员工提高工作积极性和工作综合能力。

(二) 健全考核体系

国有企业在发展中必须要建立一套符合企业发展实际情况的完善绩效考核体系,才能真正实现绩效考核的目的。那么针对国有企业中比较粗放、片面的绩效考核形式,一定要加以完善,要保证考核内容的全面化、考核标准的具体化。同时,国有企业中各部门管理者要明白,绩效考核目标的实现,并不是单纯地依靠人力资源管理部门就可以完成的,需各部门之间的配合和沟通,各部门要针对绩效考核的内容和标准进行探索,且要严格按照考核标准对员工进行绩效考核,要不断增强绩效考核标准的实用性,避免绩效考核流于形式,阻碍其作用的有效发挥。同时,为了让员工更加重视绩效考核,更好地激励员工开展工作,国有企业可以将绩效考核的结果与员工的工资分配进行挂钩,从而让员工可以在日常工作中更好地规范自身的行为,提高员工工作的积极性。此外,国有企业也要为员工提供一些专业培训的机会,提高员工的工作能力,为员工提供合理、公平的晋升渠道,帮助员工实现自身的职业规划,增强员工工作的动力。

(三) 重视结果反馈

在激烈的市场竞争中,国有企业应该认识到对员工进行绩效考核的重要性。人力资源管理部门作为实施绩效考核的重要部门,要对绩效考核内容和标准进行不断完善的同时,也要将绩效考核的标准传达到各个部门当中,保证绩效考核的有效落实。此外,针对绩效考核的结果一定要

公布于众,充分保证绩效考核的公平、公正性。那么针对国有企业发展的实际情况,可以将绩效考核阶段化,针对国有企业进行月度考核、季度考核和年度考核。分阶段的绩效考核将更有利保证绩效考核的公正性,可以更好地激励员工开展工作。而针对绩效考核结果的反馈,也要注重结果反馈的全面性,避免片面化的结果反馈让员工觉得绩效考核不公平、不真实性。那么,在绩效考核结果的反馈上可以针对员工的工作质量、工作内容、岗位职责以及改进程度等进行全面反馈,让员工通过结果反馈意识到自身的进步和不足,进而对工作中的不足进行改进。人力资源管理人员通过对绩效考核结果进行深入分析,可以及时了解绩效考核标准上哪些地方还需要继续改进,且针对在工作态度和工作思想上存在问题的员工,及时进行沟通 and 焦虑,以此提高人力资源管理工作有效性和高效性。

四、结语

总而言之,国有企业在激烈的市场竞争中想要提高市场竞争力,一定要重视企业中人力资源管理部门工作的有效开展,特别针对绩效管理,一定要注重提升绩效管理的水平,针对绩效考核的内容和标准要进行不断的完善,同时要保证绩效考核的执行力度,保证绩效考核的全面落实,避免绩效考核的形式化。此外,人力资源管理部门也要加强与其他部门之间的沟通和联系,针对绩效考核的不足要进行改进,增强绩效考核的实用性,建立完善的绩效考核体系,实现激励员工的绩效考核目标,促进国有企业获得持续的发展。

参考文献

- [1]陈海超.企业人力资源管理中的绩效考核问题及对策[J].人才资源开发,2022(03):93-94.
- [2]杨柳.国有企业人力资源管理绩效考核问题分析[J].经济管理文摘,2021(24):118-119.
- [3]绳军锋.绩效考核在企业人力资源管理中的应用[J].中小企业管理与科技(下旬刊),2021(34):4-6.
- [4]代晓茜.绩效考核在国有企业人力资源管理中的作用分析[J].中国集体经济,2021(35):120-121.
- [5]雷瑶.绩效考核在国有企业人力资源管理中的运用与改进[J].办公室业务,2021(21):146-147.
- [6]刘敏祺.绩效考核在国有企业人力资源管理中的运用与改进[J].人才资源开发,2021(10):81-82.
- [7]王占益.浅析国有企业人力资源管理中绩效考核现状及对策[J].就业与保障,2020(08):166-167.