

现代国有企业绩效考核

王阿丽

(山西潞安戴斯酒店有限公司,山西 太原 030006)

摘要:在现代国有企业中,绩效管理是重要工程,它将人才作为是企业发展的第一资源,从选拔、培育、任用保留等多个方面选用人才,将人才放到最合适位置,并设计了三化绩效考核原则,认真平衡好企业的物质激励与精神激励重要内容。本文中探讨了现代国有企业的绩效考核相关问题,从绩效管理认知、企业目标考核设计以及绩效手段激励员工3方面展开论述。

关键词:绩效考核;现代国有企业;绩效管理认知;企业目标考核设计;激励

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.01.169

现代国有企业是注重企业综合管理的,而这其中的重中之重则是绩效管理,要围绕人才资源管理工作展开建立现代绩效管理体系,有效推行优化绩效考核方式,确保人力资源管理到位。伴随市场竞争的日益激励与市场经济环境的持续变化,有关现代国有企业的绩效考核话题也越来越多,它在多方面刺激了企业人才发展,客观公正反应了企业员工工作绩效与职业素养,是企业绩效考核中的重要问题。

1 现代国有企业的绩效管理认知

现代国有企业在绩效管理认知方面,首先要完善绩效考核组织机制,从绩效考核工作运转效果与有效性方面完善相关机制,争取从整体层面上对考核工作进行全方位捋顺调整。就执行层面看来,应该明确企业人力资源部牵头责任,将部门任务与配合关系明确化,确保后续运行过程中始终保证良好绩效管理顺畅度。在该过程中,也必须建立协调处置机制,有效处理绩效管理考核中所存在的某些困难问题,更好处置各类企业人员绩效管理问题,提高企业员工绩效管理认知水平。

在改进考核标准与内容方面,则需要充分发挥绩效考核重要价值作用,做到公平准确明确绩效考核标准与内容,增强国有企业在绩效管理方面建设。第一,要基于员工工作内容层面进行绩效需求全面分析,让员工了解企业绩效需求,同时了解自身绩效提升路径,结合具体调研方式实施摸底调查,使得企业能够准确进行标准与内容设计,合理平衡管理层相关内容,明确员工标准与内容关系。简言之,在保证管理层具有充分激励回馈条件基础之上提升员工工作能力;第二,要做参考其它企业标准设计绩效管理机制,比如说可在激励方式、奖金额度确保企业在行业中始终具有充足的竞争力与吸引力^[1]。

在强化考核反馈与交流方面也能提高现代国有企业员工整体认知。要保证绩效考核作用与定位发挥到位,建立专门的考核反馈与交流机制,定期对考核结果内容、客观反映情况等等进行搜集,结合相应体系与系统来评估绩效考核管理内容。在该过程中也必须定期做好考核反馈与交流机制优化,客观反映绩效考核调研状况,通过相应体系或系统进行有效评估,为随后考核改进提供行之有效的信息支撑。而在经常性考核交流活动中,则需要更多听取企业中来自员工的各项意见,分析其不足之处,同时有效改进、提升绩效考核工作效率与效果。

2 现代国有企业的绩效目标考核设计

现代国有企业中有关绩效目标考核体系的设计相当复杂,它其中就包括了针对员工的职业素质考核指标内容明确、指标权重分配、争取以360度全方位实现对员工职业素养的有效考核,丰富考

核方式。在设计相关体系之前,需要明确现代国有企业中影响工作绩效的诸多原因,其中就包含了工作能力、工作态度以及外部因素,它主要针对国有企业职能部门的员工工作绩效进行考核分析,对员工工作态度进行考核,如此可实现对员工工作成果的有效衡量,保证工作任务绩效与工作态度绩效合理规划分清晰,提高绩效目标考核质量^[2]。

就以工作任务绩效考核为例,它的本质是员工与上级建立契约关系,切实订立真实的工作任务绩效与考核标准,基于不同绩效周期展开对员工、上级指定本绩效周期对工作任务计划内容进行合理判断调整,确保工作任务计划明确,达成绩效评估目标,优化所占权重,建立企业内部的员工直线领导沟通机制,在取得上级领导、下级员工一致同意后再进行并完成任务绩效评估。如果在绩效考核周期进行到收尾阶段,还需要保证员工对照工作任务计划,总结计划完成情况以及非计划、临时性工作进展情况,确保员工直接领导员工工作成果满足考核评价相关要求。如此一来,也能提升员工工作态度,确保他们积极主动投入到工作岗位工作任务之中,充分调动企业中各种资源提升员工绩效考核成绩,优化员工绩效能力,提出绩效问题的正确解决方法^[3]。

3 现代国有企业的员工激励绩效手段

3.1 员工激励绩效工作统筹规划

现代国有企业的员工激励绩效手段应该结合薪酬改革总体思路展开,其薪酬改革指导思想应该如下。首先要深入贯彻目前党的十九大精神,深刻学习领悟习近平讲话精神,始终以科学的发展观和人才观作为基础指导,全面经营管理人才,基于专业技术、技能操作深化完善企业中的劳动人事制度改革基础,然后基于劳动力市场价位作为参考,再建立一套健全的、以岗位工资制度为主的企业综合工资制度。在该过程中还必须实现对企业员工奖金考核分配制度的有效规范与完善,形成员工收入与绩效之间的相互挂钩关联关系,做到企业中短期激励与长期激励机制相互结合,保证激励与约束并举,突出市场竞争力薪酬分配体系。在改革过程中,现代国有企业必须坚持引入劳动力市场价位机制,不断加大各类员工收入关系的有效调整。另外就是做好统筹分类,坚持进行动态绩效考核管理,稳妥操作分配制度改革机制,对劳动认识制度改革前提进行有效深化^[4]。

3.2 员工激励绩效工作设计三化绩效考核原则

总体来讲,就是要围绕绩效管理认知、企业目标与考核设计、通过绩效手段实现现代国有企业中的员工绩效激励手段,真正将员工

(上接 169 页)

绩效激励作为是企业的一把手工程。在这其中,人才就是现代国有企业的第 一资源,它其中涵盖了对人才的选择、培育与使用,将人才放在最合适的位置上,有效设计三化绩效考核原则(指标设置具体化、实际操作精细化、结果运用明确化),将现代国有企业中的物质激励与精神激励二者平衡好。

第一,要构建一套完善的绩效管理系统,保证做到指标设置具体化。结合国有企业实际发展状况与战略发展规划进行分析,积极合理运用人力资源管理先进理念与方法展开分析,实现对绩效管理系统的有效改进与完善,在系统改进与完善过程中实现工作任务细化,做好工作记录,确保为绩效管理提供有效参考依据,如此可促进绩效管理工作机制的形成,在工作机制中对国有企业员工进行客观性、综合性评价。在这里,可在企业部门中与主要职能相结合,建立绩效量化的重要指标,合理编制各种绩效考核方案,通过部门计分卡有效规定绩效目标与岗位员工具体职责,确保企业中各项部门指标被合理分配到员工身上,进而实现对员工的实际表现实施阶段性考察。

第二,将战略目标作为基本导向构建完整考核机制,确保为国有企业战略目标建立基本导向,实施员工激励绩效工作实际操作精细化。在企业中合理确定战略导向目标,确保基于综合理念背景下进一步细化战略目标,并划分出诸多分支小目标,为此现代国有企业还可参考 SMART 基本原则确定对应指标内容,配合德尔菲法对企业量化指标进行有效考评与合理确定。而企业中各个部门也应该考虑制定相应的人才选择、培育和使用绩效评定目标,通过设计不同部门计分卡将相关信息有效整合起来,为人才绩效管理建立量化指标,对员工人才实际表现实施阶段性考察,保证阶段性考察精确到位,体现考核机制价值优势。

第三,将战略目标作为基本导向构建现代国有企业的考核机制,对人才绩效考核指标进行选取,并保证考核机制结果运用明确化。在构建考核指标体系过程中,需要首先遵循考核绩效设立企业战略指标,并保证指标数量合理化。再者就是清晰明确指标,进行指标量化分析,对指标权重所偏向的难点与重点工作进行调整,将关键工作适当融入到指标分配比例中,有效提升企业内员工工作积极性。整个过程中需要注重对大数据、云技术等等先进科学信息技术的合理应用,有效增进对员工人才工作数据的全方位汇总、整理与优化调整,最终制定出一套合理有效的考核指标体系。要确保构建科学完善的考核指标目标值,全方位考虑质量、成本、时间等诸多因素内容。如此可确保将现代国有企业考核机制与战略目标、人才绩效评定三者融为一体,处处体现现代国有企业绩效考核管理工作价值。

4 结束语

现代国有企业必须做好绩效考核工作,不断丰富考核工作内容,从本文中所提及的绩效管理认知、绩效目标考核设计、激励绩效手段优化 3 方面思考提出策略,不断改进考核标准与内容,强化考核反馈与交流,解决绩效考核相关问题,提升现代国有企业未来发展水平。

参考文献

- [1]吴勇.关于国有企业如何开展人力资源管理与绩效考核分析研究[J].中外企业家,2020(4):142-143.
- [2]王全胜.国有企业人力资源管理中的绩效考核研究与探讨[J].企业文化(上旬刊),2020(6):179-180.
- [3]杨马洪.国有企业加强人力资源管理与绩效考核研究[J].中国集体经济,2016(13):100-101.
- [4]唐姗.新时期国有企业人力资源管理绩效考核相关问题研究[J].科研,2015(056):94.