

浅议国有企业绩效考核中的问题及解决措施

白霞

(辽河油田辽河工程技术分公司,辽宁 盘锦 124010)

摘要:针对国有企业绩效考核问题,本次研究结合我国国有企业内的绩效考核现状,首先对绩效考核过程中存在的问题进行系统分析,在此基础上,提出绩效考核的有效解决措施,为推动国有企业绩效考核的进一步发展奠定基础。研究表明:绩效考核是指对于工作人员工作成绩的考核总称,属于企业发展过程中的重要组成部分,尽管国有企业十分重视此方面的工作,但是在进行绩效考核的过程中仍然存在人员素质有待提升、工作分析不足以及指标设置不合理等问题,因此,企业需要从做好绩效考核准备工作、明确岗位职责以及设置合理的考核指标等角度入手,分别采取多项有效措施,全面提高绩效考核效果。

关键词:国有企业;绩效考核;问题分析;指标设置;解决措施

【DOI】10.12231/j.issn.1000-8772.2021.12.140

1 前言

所谓的绩效考核主要指的是对企业内各个工作人员工作成绩的全面考察,这属于员工考察的重要措施,绩效考核工作已经在我国国有企业内得到了充分的开展,该项工作的探索性以及挑战性相对较强,属于企业管理领域的重要组成部分^[1]。事实上,通过开展绩效考核工作,可以对员工进行客观的评价,有利于提高企业的经济效益。此方面的工作需要与企业的实际情况相结合,此时才能发挥其有效的激励作用以及约束作用,如果绩效考核存在问题,则会在企业内产生众多的矛盾问题,进而对企业的发展产生不良影响。

2 国有企业绩效考核存在的问题分析

2.1 人员素质有待提升

绩效考核属于人力资源管理中的重要工作,通过对我国的国有企业进行调研发现,其人力资源管理方面的水平差距相对较大,事实上,此方面的工作与工作人员的素质水平之间具有较强的联系,需要完全依靠工作人员建立以及完善绩效考核工作。对于我国国有企业内的员工而言,部分员工对于绩效考核工作具有一定的抵触心理,其思想上认为绩效考核就是扣工资,甚至还可能引发下岗的风险,对于企业内的部分员工而言,其工作时间相对较长,完全习惯了按部就班的工作,存在一定的得过且过心理,工作积极性相对较差,在进行绩效考核的过程中,其底气严重不足,会出现怨声载道的现象,甚至对于部分员工而言,还会出现鼓动其他员工同时抵触绩效考核的行为^[2]。

2.2 工作分析不足

在进行绩效考核之前,必须做好基础性工作以及保障性工作,此时才能保障绩效考核发挥有效的效果。在进行人事管理的过程中,需要进行充分的工作分析,明确各个工作人员以及各个部门的工作职责,明确每个岗位对于工作人员的基本要求,只有明确了这些类型的工作,才能采取合理的措施,对不同的工作人员采取不同的绩效考核措施,事实上,绩效考核需要与岗位职责相结合,进而判断工作人员日常工作与自身职责之间的拟合程度,以此作为衡量指标,如果没有提前进行岗位分析,在企业内采取统一的考核措施,其考核的效果必然会严重下降,甚至会出现绩效考核不公平的现象。

2.3 指标设置不合理

对于国有企业而言,都十分重视绩效考核方面的工作,也都建立了绩效考核评价体系,但是在这些体系指标中,其主观性相对较强,存在较多无法量化的指标内容,其客观性严重缺失,如果采用定性评价的措施,则其评价体系的科学性将会严重降低。另一方面,绩效考核需要重视员工的工作效果以及工作成绩,但是部分企业内的评价指标存在避重就轻的问题,对于工作态度过分重视,对于工作的成绩采取了简略带过的措施,这是我国大多数企业内存在的重要问题^[3]。

3 国有企业绩效考核问题的解决措施

3.1 做好绩效考核准备工作

只有做好准备工作,才能保障绩效考核的效果,在这一方面,需

要采取的措施可以分为三种类型,首先,在进行绩效考核之前,需要得到领导者的支持,领导者的支持是此方面工作进行的重要动力,在进行绩效考核的过程中,部分工作人员的利益必然会受到影响,在这种背景下,绩效考核的阻力相对较大,只有得到了工作人员的支持,绩效考核部门才能与其他部门相互合作,共同完成绩效考核工作;其次,做好宣传工作,对绩效考核部门的工作人员进行全面的培训,使得工作人员的工作技巧以及工作能力得到全面提升,掌握绩效考核的相关流程,此时进行绩效考核的阻力会大幅降低;最后,在进行此方面工作之前,必须确定开展方案,成立专门的绩效考核团队,对此方面工作的任务以及进程进行全面把控,领导层需要做好绩效考核的指导工作,以此保障绩效考核工作顺利进行。

3.2 明确岗位职责

事实上,绩效考核就是对企业内每个岗位工作人员的任务完成情况考察,因此,在进行此方面工作的过程中,还需要明确岗位职责,绩效考核团队内的工作人员需要使用多种类型的信息收集措施,对每个工作岗位的信息进行收集,在充分了解岗位工作以及岗位职责的前提下,制定合理的岗位说明书,岗位说明书中主要包括文化程度要求、身体要求、职业要求以及才能要求等内容。对于部分企业而言,由于工作人员的能力有限,无法自主的制定岗位说明书,此时可以引进咨询公司,协助完成岗位说明书。

3.3 设置合理的考核指标

在进行绩效考核的过程中,所制定的考核指标需要做到客观合理。首先,所有的考核指标需要尽可能的良好,对考核内容进行逐步的分解,分解为多种类型的考核指标,量化的考核指标体系可以保障绩效考核的公平性以及合理性;其次,绩效考核的目标是对工作效果进行考察,因此,在制定指标体系的过程中,需要重视工作效果以及工作能力,不能只重视工作态度,工作人员的工作态度提升,并不代表其工作效果得到提升。

4 结束语

综上所述,绩效考核是国有企业管理过程中的重要组成部分,我国各个企业都十分重视绩效考核工作,同时,此方面的工作也需要做到与时俱进,与企业的发展相结合,进而使得此方面的工作可以为企业的发展注入活力,企业需要根据自身的实际情况,采取多种类型的措施,提高绩效考核的效果,为企业的进一步发展奠定基础。

参考文献

- [1]李红.浅析国有企业员工绩效考核中存在的问题及对策[J].现代商业,2011(05):90-91.
- [2]何潇.浅析国有企业绩效考核问题及对策[J].人力资源管理,2014(05):92-93.
- [3]汤庆海,闫培峰,郭宏斌.探究国企人力资源管理中的绩效考核存在的问题和解决措施[J].环球市场信息导报,2018(17):114.