

# 浅析国企绩效考核方法探索与管理

邹 堃

(湖南广播电视台,湖南 长沙 410003)

**摘要:**国有企业是我国重要的企业组织类型,基于国有企业日常化生产经营业务的完整推进过程,发挥绩效考核结果的参考指导作用,有助于支持确保国有企业实现对现有人力资源要素的最佳利用效果。文章将会围绕国企绩效考核方法探索与管理,展开简要的阐释分析。

**关键词:**国有企业;人力资源管理;绩效考核;方法;探索与管理

**【DOI】**10.12231/j.issn.1000-8772.2023.09.083

在现代社会建设发展环境中,人力资源管理是国有企业日常化经营管理工作开展过程中需要涉及的重要内容组成部分,对国有企业绩效考核方法推进开展的优化创新环节,是改善提升国有企业日常化经营管理工作环节总体实施质量的有效路径。在国有企业绩效考核工作具体化组织开展过程中,受传统管理思想理念因素和管理工作模式因素的影响制约,部分国有企业绩效考核工作在具体实施过程中,依然存在着一些问题,亟需制定和运用适当策略进行解决。

## 1 新发展时代背景下国有企业绩效考核工作的重要作用

### 1.1 有助于提升人力资源管理推进过程的信息化程度与现代化程度

新发展时代背景下,伴随着现代信息科学技术的快速稳定持续发展,以大数据技术作为典型代表的信息科学技术,在现实社会环境中的多个具体行业领域,获取到广泛充分的引入运用。尤其是在国有企业绩效考核工作具体开展过程中,其能有效调整优化人力资源绩效考核工作实施模式与基本流程,显著提升管理实施效率,发挥绩效考核工作环节的基本作用效能,充分彰显出人力资源管理各环节的信息化特征与现代化特征。

在国有企业内部,绩效考核工作占据着极其关键且不可或缺的影响地位。围绕人力资源要素开展的绩效管理环节,是国有企业各项基础生产经营业务环节在获取最佳效果过程中不可或缺的管理性工作内容组成部分,同时还是国有企业在提升自身核心性竞争力过程中需要依赖的重要基础。在国有企业未来制定形成各项生产经营业务发展决策过程中,其想要顺利达到最佳经营绩效,则必须关注人力资源要素使用环节的重要性与合理性,基于大数据技术的支持条件下,持续改良绩效考核工作的具体实施流程,继而针对国有企业的总体性建设发展进程,提供扎实有效的基础支撑条件。

### 1.2 有利于充分发挥激励性作用

在过去的经营发展阶段,国有企业推进开展的绩效考核工作环节,在其基本内容方面主要侧重于针对广大员工的基础行为管理,比如日常工作行为规范性、技术规程遵从情况、签订劳动就业合同管理、是否按时缴纳五险一金,以及核算员工工资福利等。

在新发展时代背景下,国有企业想要在人力资源管理工作开展过程中顺利获取到最佳效果,应当积极突破传统化人力资源管理模式和绩效考核工作路径的局限性,将员工管理思想转变成员工激励思想,注重将所在单位全体在职员工视作宝贵的人力资源,注重针对员工创造提供更加优质且充分的服务支持保障条件,重视发挥绩效考核工作成果的参考指导作用,调动激发员工的工作参与积极性,充分挖掘本企业组织现有人力资源的应用潜能,助推国有企业各项业务环节的可持续发展。

在新发展时代背景下,国有企业可通过运用种类多样的信息科学技术,针对所在企业组织绩效考核工作环节开展过程中涉及的相关数据信息开展存储环节、分析环节,以及使用环节,继而更加优质且更加迅速地支持促进人力资源要素的转化调整过程,最终更大限度地发挥出绩效考核工作结果的激励性作用价值。

## 2 新发展时代背景下国有企业绩效考核工作改革创新的基本趋势

### 2.1 转变绩效考核工作基本思想观念

第一,国有企业绩效考核工作人员,应当树立秉持科学正确的信息化思维方式。具体来说,国有企业绩效考核工作人员,应当主动树立前沿性思想意识,以及与时代同步思想意识,全面准确认识客观市场环境指向的人才要素需求层面所发生的最新变化,继而制定具有科学性和有效性的国有企业人才队伍建设与发展战略。除此之外,在具体开展日常化绩效考核工作过程中,国有企业绩效考核工作人员要始终控制保持较高水平的敏感性特质与

管理性特征,要持续做好基于管理方式方法层面的调整创新环节,重视做好所在企业组织相关工作人员的信息化思维方式建构过程,注重为所在企业组织相关工作人员建构形成全面化、高质量的信息化思维方式提供帮助。第二,要将大数据人力资源要素始终视作核心性生产要素,重视推进完成基于大数据时代背景下海量数据信息的处理工作环节,为各类数据信息资源的科学高效利用提供有利支撑条件,且借助于具备较高质量的数据信息资源,确保国有企业各项日常生产经营业务环节在具体运作过程中的整体水平能够逐渐得到调整提升。

## 2.2 改革绩效考核工作基本模式与组织架构

第一,在国有企业过往开展绩效考核工作过程中,信息孤岛问题、管理内容零碎化问题等是急需解决的问题。而在引入运用种类多样的现代信息技术条件下,能够确保更加优质地实现数据要素与信息要素之间的综合性相互集成过程。在上述过程中,要积极创新国有企业绩效考核工作的具体实施方法,在全面充分结合现代信息技术的基本方法与基本理念前提下,确保基本组织架构能够在国有企业内部不同职能部门之间达成有效且充分的相互衔接状态,继而在国有企业内部建构一个完整化且有序化的绩效考核工作实施体系。

第二,在国有企业过往开展绩效考核工作过程中,其通常倾向于从国有企业档案数据信息资料保管职能部门,或者是通过第三方招聘工作机构外围性地开展人力资源管理相关信息的收集工作,同时还要立足国有企业各项生产经营业务环节的具体开展过程,基于各职能部门动态获取日常业务开展情况相关信息。此种具备多极化表现特点的绩效考核工作实施方式,不仅会增加国有企业人力资源管理工作开展过程中的经济成本投入数量,还会导致人力资源管理工作开展过程中相关职能部门之间缺乏必要且顺畅的交流沟通。而在新发展时代背景之下,开展国有企业人力资源管理工作可以在有效建构配置大数据信息技术平台前提下,将国有企业原本的金字塔式人力资源管理工作基本结构转变调整成扁平化人力资源管理工作基本结构,同时控制保持国有企业内部人力资源管理工作领域不同层次之间的数据信息资源共享,以及有效的交流沟通,在显著缩减沟通环节经济成本投入数量前提下,确保国有企业人力资源管理工作实施效率得到显著提升。

## 3 国有企业绩效考核工作的现存问题

### 3.1 不够重视绩效考核科普环节

有调查研究结果显示,现阶段我国部分国有企业在推进开展绩效考核科普环节过程中重视度不高,客观上导致科普内容构成方面和实施模式方面较为乏味,缺乏

长期化目标设定以及有效化实践措施。部分国有企业在具体设计绩效考核科普内容过程中,仅注重开展理论知识要素学习,未能注重与国有企业实际业务的相互关联,继而导致科普效果不佳,绩效考核工作的贯彻实施不畅。

### 3.2 员工绩效考核过程不够科学

物质奖励形式是国有企业在开展员工激励工作过程中普遍选择采用的基本形式。调查显示,部分国有企业尽管针对员工运用了奖励性措施,但是其具体运用过程中不够科学,通常遵照员工的工作职务高低水平彰显奖励幅度差异,并未以员工工作绩效表现优劣作为奖励额度差别设置标准。

如果上述问题长期持续存在,会导致国有企业员工的工作参与积极性逐渐下降,不利于发挥国有企业员工的各项潜能,给国有企业各项日常业务环节的运作发展过程带来不利影响。

### 3.3 因人力资源开发工作实施力度不足影响绩效考核效果

国有企业想要在绩效考核工作过程中取得优质效果,其必须预先做好针对企业内部员工队伍的建设工作环节,通过优化开展人力资源管理各环节,开发人力资源要素。但是受多种因素影响制约,部分国有企业在人力资源开发工作领域的投入程度存在不足。

国有企业开展的人力资源管理工作,不仅需要完成基于制度层面上的建设工作,还需要下大力度完成针对人才队伍的能力开发工作,促使国有企业已有的人才队伍不仅仅局限于所在工作岗位的任职能力需求,还能适应契合社会建设发展过程中呈现的最新变化,时刻满足市场竞争需求。

当前发展阶段,部分国有企业在人才开发工作领域的投入程度存在不足,从教育培训角度展开分析,其实际投入的资金经费数量,通常仅占据国有企业人力资源管理工作总体预算的较小部分,客观上给国有企业现有人才队伍的成长发展过程带来不良影响。在国有企业对教育培训工作环节投入的资金经费数量相对较少条件下,其通常难以配置数量充足的外来教育培训师资力量,制约了教育培训工作环节的总体推进效能。

另外,现阶段部分国有企业在人力资源开发工作领域投入的人员数量也相对较少。国有企业开展的人才培训工作,同时具备复杂性特点和综合性特点,需要在同时发挥内部性作用和外部性作用条件下,才能获取到良好效果。在人力资源开发工作领域投入人员数量较少的情况下,通常会导致国有企业内部性培训环节的实施深度与广度均呈现局限性,客观上给国有企业人才开发工作的总体实施效果造成不良影响。

#### 4 国有企业绩效考核工作的优化实践策略

第一,要加强重视程度,促进国有企业的经营管理人员和各部门员工,充分了解绩效考核工作的基本内涵和重要作用,注重在绩效考核工作开展过程中充分配合,确保获取到最佳工作效果。要以企业全体员工为对象,通过印制宣发材料、在线培训、组织专题讲座以及员工座谈等多样化方式,围绕企业绩效考核工作的基本概念内涵、基本内容、实施步骤、注意事项以及目的作用等,推进系统全面的宣传普及工作,在提升员工宏观认知的前提下,确保绩效考核工作能够顺利实现最佳效果。

第二,要做好信息收集工作,引导国有企业绩效考核工作人员在全面学习掌握种类多样网络技术及手段的前提下,基于对绩效考核工作指标体系的科学设定,全面收集获取和整合处理企业生产经营业务开展过程中涌现的人力资源相关性数据信息,在结合运用适当种类处理方法前提下,确保具体开展的工作过程顺利获取最佳效果。在具体设定绩效考核工作指标体系过程中,要充分关注和结合国有企业内部各项生产经营业务开展过程中面对的客观实际情况,确保实际获取的绩效考核评价工作成果真实有效,为国有企业顺利获取最佳经营收益创造条件。

第三,要强化信息化建设水平,引导国有企业组织经营管理职能部门工作人员,能够全面系统了解大数据技术的基本内涵、主要特点,以及大数据技术在国有企业组织经营绩效考核工作具体实施流程施加的影响作用。继而在具体工作实践过程中,积极主动地引入大数据技术,建构科学且正确的大数据思维方式,进而更加高效地开展相关工作。在国有企业过往开展绩效考核工作过程中,信息孤岛问题、管理内容零碎化问题等是急需解决的问题,客观上应当运用种类多样的现代信息技术,确保更加优质地实现数据要素与信息要素之间的综合性相互集成过程,发挥数据信息资源要素在国有企业各项经营发展业务推进过程中的关键性作用与效能。

第四,发挥大数据技术的独特应用价值。通过对大数据技术和种类多样的现代信息科学技术的运用,积极挖掘并且收集获取与国有企业组织经营管理工作具体实施过程相关联的各类数据信息,且通过对大数据技术的恰当运用,完成针对海量数据信息内容的规范化和系统化处置,最终为国有企业组织绩效考核工作领域各项决策的制定环节提供充分的数据支持。

第五,建立完善相关规章制度。要结合国有企业组织经营发展过程中面对的实际状况,制定符合市场实际要求的国有企业绩效考核工作规章制度,确保相关工作流程具备规范性和有效性。

#### 5 结束语

综合梳理现有研究成果可以知晓,发挥绩效考核结果的参考指导作用,有助于确保国有企业实现对现有人力资源要素的最佳利用效果,做到人尽其才,提升国有企业生产经营业务的总体收益。

#### 参考文献

- [1]张静明.国企人力资源管理中绩效考核问题与对策[J].现代企业,2022(09):16-17.
- [2]丛媛.国企改革背景下人力资源绩效考核及契约化管理研究——以G国企为例[J].中外企业文化,2022(06):217-219.
- [3]屈艳梅.国企人力资源管理绩效考核中存在的问题及对策分析[J].活力,2022(06):112-114.
- [4]骆小萍.国企人力资源管理中的绩效考核问题及对策分析[J].营销界,2022(03):64-66.
- [5]吴曼.加强国有企业人力资源管理绩效考核的优化策略[J].企业改革与管理,2021(11):96-97.
- [6]王昊.国企人力资源管理中的绩效考核问题与革新建议[J].中国中小企业,2021(06):138-139.
- [7]吴宛霏.国企人力资源管理中的绩效考核问题与革新建议探析[J].冶金管理,2020(19):183-184.
- [8]陈昂.国企人力资源管理绩效考核中存在的问题及对策分析[J].企业科技与发展,2020(07):194-195.
- [9]陈婷婷.国企人力资源管理中的绩效考核问题及其对策措施探讨[J].企业改革与管理,2019(24):80-81.
- [10]吴玉满.国企人力资源管理中绩效考核的现状及其对策研究[J].辽宁经济,2019(08):64-65.
- [11]郭立桥.国企人力资源管理中的绩效考核问题与革新建议[J].大众投资指南,2019(16):106.
- [12]王璇.国企人力资源管理中的绩效考核存在的问题和解决措施研究[J].纳税,2019,13(19):288.

作者简介:邹堃(1983-),男,汉族,湖北随州人,硕士,中级政工师,研究方向:人力资源。