

探讨国有企业绩效考核体系的重要性及改善策略

李海啸

中国石化化工销售有限公司 北京 100120

摘要：国有企业要健全和完善绩效考核体系与流程，确保国有企业绩效考核工作有序开展，进而提升国有企业绩效管理的水平。另外，国有企业应当将事前、事中、事后全过程绩效管理嵌入数字化系统，完善绩效工作计划、工作考核、工作协同、信息交流及其他功能模块，各部门员工能够明确绩效管理工作的目标与重点内容，也可以借助信息化系统加强内部沟通，从而形成有效的监管模式，加快绩效管理应用与创新。

关键词：国有企业；绩效考核体系；重要性；改善策略

1 国有企业绩效考核体系的重要性

1.1 提升企业竞争力与经营效益

建立健全的国有企业绩效考核体系是提升企业竞争力与经营效益至关重要的举措。这一体系通过对各项业务活动进行量化评估，可以有效监测企业的经营绩效与目标完成情况，帮助企业发现问题、调整战略，进而优化业务流程，提升内部管理效率与效益。绩效考核体系还能激发员工的积极性和自发性，促使他们不断提高工作质量和效率，鼓励团队协作与创新，从而全面提升企业的整体竞争力。通过建立科学的绩效考核机制，国有企业能够更准确地评估自身优势和不足，有针对性地制定战略规划，加强市场反应能力，提升服务质量和客户满意度。绩效考核不仅有助于优化资源配置，提高管理水平，还能推动企业实现经济效益的最大化，为企业的可持续发展打下坚实基础。

1.2 优化资源配置与提高管理水平

国有企业绩效考核体系在优化资源配置和提升管理水平方面发挥关键作用。通过绩效考核，企业能够全面评估各部门和员工的工作表现，了解资源的分配情况以及业务绩效的表现，有针对性地调整资源配置，防止资源浪费，提高效率。这种精细化的资源管理有助于企业更有效地利用资源，并减少不必要的成本开支，使企业在激烈的市场竞争中更具优势。绩效考核也能推动企业管理水平的提升。通过审视绩效数据和评估结果，管理团队可以了解到企业的运作实况，及时发现并解决管理中的问题与短板，促使管理团队不断改进管理方式和提高执行力，提升整体管理水平^[1]。这种持续的改进和学习可以帮助企业适应不断变化的市场环境和客户需求，增强企业的活力与竞争力。建立健全的绩效考核体系还可以促进企业领导层与员工之间的有效沟通与合作。通过设立明确的绩效目标与标准，员工明确工作职责，激发

员工工作积极性与创造力。领导层也能更准确地评估员工表现，为员工提供更有针对性的培训和发展机会，不断提升员工绩效水平。

1.3 发挥导向与约束作用

建立和健全国有企业绩效考核体系在发挥导向与约束作用方面具有重要意义。绩效考核作为导向的工具，有助于为企业设定明确的目标与战略方向，引领员工和团队的努力方向。通过确立明确的绩效指标和评价标准，可以激励员工更积极地投入工作，推动团队朝着预期目标努力，提高整体绩效水平，促进企业战略目标的实现。绩效考核也扮演着约束的角色，国有企业在设定合理的绩效考核标准时，对员工和管理层的绩效水平进行评估，对企业的经营绩效和发展方向进行监督。这为企业提供了外部约束和管理机制，避免员工行为的不端和管理错误的出现，规范企业内部秩序，提高工作效率和执行力。通过建立科学合理的绩效考核体系，国有企业实现导向与约束的有机结合，能够引导员工明确工作重点、激发工作动力，同时确保企业员工的行为符合企业目标和政策方向，规避潜在风险与管理缺失。

2 国有企业绩效考核体系存在的问题

2.1 绩效考核指标不全面

目前，国有企业设置的绩效考核指标缺乏科学性，具体表现在以下几个方面：第一，国有企业管理者缺乏对绩效考核的认识与了解，不能结合本企业的实际情况合理设置预算绩效考核目标，无法对绩效考核工作目标、原则、内容与流程进行合理设计，从而导致绩效考核目标与实际不符，影响绩效管理目标的实现，甚至还会影响员工的积极性。有些国有企业直接借鉴了其他企业的考核体系与流程，甚至还直接照搬了绩效考核指标，未充分考虑绩效考核指标的全面性、科学性、可行性、可量化与实用性等，所设置的绩效考核指标不全

面,只关注财务指标设计,对企业经济效益进行评价,但是却忽视了对员工工作态度与能力的考核,也未对企业长远的发展加以评价,使得考核指标与实际工作的相关性不足;第二,由于企业管理者缺乏绩效考核的管理经验与相关理论,其设置的指标较为笼统与模糊,不能对具体的指标进行细化与量化,无法将指标落实到具体的岗位,同时各个岗位绩效考核内容大致相同,不同职位的考核指标与内容缺乏明显的差异性,可能会影响绩效考核结果的准确性与公平性。

2.2 绩效考核体系与流程不完善

国有企业绩效考核体系不能结合实际情况进行创新与调整,绩效考核目标、内容、原则、流程与考核标准不明确,各部门权限与具体的责任也不明确,各部门无法积极履行自身的职责,绩效目标无法有效地落实到各个岗位职责中,绩效考核就无法发挥其作用。国有企业在考核指标确立、考核方式、考核结果等方面的规定不完善,通常都是采用传统的考核方式开展工作,包括填表格、打分等方式,但是这种考核方式较为单一,考核的流程不健全,绩效考核岗位缺失,使绩效考核流于形式。国有企业绩效考核指标体系不完善,管理人员缺乏对业务项目的了解与掌握,绩效考核不能与实际业务活动相结合,考核周期与考核流程一成不变,不能引进先进的考核理念与方式,考核内容过于单一,对绩效考核工作的成效造成了一定的影响。

2.3 缺乏有效的沟通与反馈机制

当前,国有企业绩效考核体系普遍存在着缺乏有效的沟通与反馈机制的问题。在一些国有企业中,绩效考核过程中缺乏及时有效的沟通渠道,导致员工和管理层之间信息交流不畅、理解偏差,难以达成共识。缺乏有效的反馈机制也使得员工无法及时了解自身绩效状况、存在的问题和改进方向,导致绩效考核结果难以发挥激励和引导作用,影响了员工工作动力和工作表现的提升。这种情况下,国有企业内部沟通不畅、信息不对称的现象,使得绩效考核体系无法有效帮助企业提升绩效^[2]

2.4 激励效果不明显

国有企业未重视绩效指标的差异性,未结合具体的工作岗位与职能设置相应的考核指标与考核标准。对企业全体岗位人员实行无差别的考核制度与标准,无法体现各个岗位之间的差异,对于工作量较多且技术性较强的人才而言,就会大大打击其工作的积极性。且国有企业薪酬管理体系与绩效考核结果未充分挂钩,无法根据绩效考核的结果进行绩效奖励,因此就会使激励效果大打折扣。国有企业对员工需求调研工作不到位,绩效管

理人员不能加强与企业各个人员的沟通与联系,不能准确了解各个岗位人员对薪酬标准、岗位晋升等方面的需求,无法创新绩效激励方式,未能采取有针对性的激励方式开展工作,无法激发员工的工作热情。大多数国有企业绩效考核都采用自上而下的单向考核,由管理人员经过层层打分与评价形成最终的评价报告与结果,而在评价过程中,少部分管理人员对下层工作人员的工作内容与岗位成绩不了解,掺杂着自身的主观意见,也未收集员工的意见与建议,不能很好地调整绩效考核的方式与流程,部分员工对考核结果不认可,进而影响了绩效考核工作的权威性。

3 国有企业绩效考核体系改善策略

3.1 构建科学的绩效考核指标体系,合理设置考核指标

国有企业构建科学的绩效考核指标体系,合理设置考核指标,进而能够提高绩效考核结果的准确性与科学性。国有企业管理者要加强绩效考核管理的研究与分析,总结并分析绩效考核工作的重点工作内容,准确把握绩效考核的工作思路与方向,强化差异考核,设置各有侧重、各具特色的差异化指标,并对各项指标进行具体量化,分解细化为可监控、可量化的考核指标,促使各单位能够明确自身的工作任务,突出工作重点,并对一些较为复杂的指标进行解释说明。同时,为了发挥绩效考核工作的作用,国有企业要围绕整体战略目标,合理设计绩效考核整体的目标,明确企业长期发展的方向,突出短期发展目标的重点内容,将指标与企业业务活动有效结合,确保绩效考核指标具有可执行性。国有企业要设置多维度的考核指标,不仅要关注财务维度指标的设计,还要不断优化客户维度、内部流程维度、员工个人学习与成长维度的指标,只有确保绩效考核指标的全面性,才能够真正发挥绩效考核的作用。例如,国有企业应当优化财务维度指标,设置关键指标,包括成本支出降低率、净资产收益率、营业收入增长率与客户保有率等。时刻关注企业市场规模与收入水平。国有企业也要重点关注员工的个人成长,以人为本,将员工的发展与企业发展相结合,对员工的工作态度与工作能力进行客观、合理的评价,全面提升员工的综合素质,进而推动国有企业快速发展。国有企业要合理设置考核指标的比重,重点突出一些关键指标,进一步分解评价目标,在必要时引进绩效管理专家,就企业现阶段真实的状况确定各项指标的权重值,做好各项指标的平衡工作,在确保国有企业盈利能力不断提升的同时能保证国有企业公益职能与社会职能作用充分发挥^[3]。

3.2 创新绩效考核方法与手段

为改善国有企业绩效考核体系,创新绩效考核方法与手段具有重要意义。可以引入基于数据分析和科技支持的智能化考核技术,通过大数据分析、人工智能等技术手段,实现对员工绩效的实时监测、量化评估,提高考核的客观性和科学性。这种智能化考核技术不仅可以减少主观因素的干扰,还能更精准地反映员工的工作表现和绩效水平。建议采用360度全方位评价法,引入多维度评价,涵盖员工的工作成果、工作态度、团队合作能力等多方面表现。这种评价方法可以充分体现员工的整体绩效贡献,避免片面评价和偏见,同时也有助于促进员工自我认知和综合能力提升。还可以推行目标管理法,通过为员工设定明确的工作目标和绩效指标,建立与企业战略目标紧密对齐的工作计划,激励员工积极投入工作、挑战自我,实现自身发展与企业目标的契合。目标管理法能够明确员工的工作重点和责任,帮助员工建立目标意识和执行力,推动企业整体绩效的提升。在创新绩效考核方法与手段时,还可以采用员工自评和定期面谈的方式,促进员工与管理者之间的开放沟通和反馈。员工自评可以帮助员工深入思考自身表现和发展需求,定期面谈则有助于及时调整工作计划、完善绩效目标,促进员工个人成长和企业绩效共同提升。

3.3 完善绩效考核体系与流程

国有企业要建立健全的绩效考核体系与流程,提高绩效考核工作的规范性与流程性。国有企业管理者要深入梳理并分析企业战略目标与长期规划,梳理绩效考核的目标、方向、原则、流程与具体内容,准确把握绩效考核工作的方向与目标,建立健全绩效考核指标,从财务、客户、内部运营、学习与成长四个方面合理确定绩效考核指标,并对企业关键绩效指标进行量化分解,建立健全岗位责任制,明确部门与员工岗位职责流程,保证各个职工能够积极履行岗位职责,实现岗位价值。在此基础上,国有企业应当完善绩效考核流程,明确绩效

考核工作的实施主体,设置专门的绩效管理部门,高效组织企业绩效考核工作,各部门人员应当认真履行自身的工作职责,按照相关制度规定开展绩效考核工作,确保绩效考核工作顺利实施。国有企业要建立绩效考核申诉机制,公开绩效考核过程和结果,切实维护员工的权益。此外,国有企业应当完善绩效考核的标准,针对各个部门之间的差异性实行针对性考核,借助科学的考核体系与流程约束与规范全体人员的行为,确保绩效考核工作的提质增效^[4]。

4 结语

国有企业绩效考核体系的建立与改善是企业管理的重要组成部分,对于促进企业的可持续发展具有重要意义。通过科学的绩效考核体系,可以激发员工工作热情,促进企业战略目标的实现,并提高整体运营效率。所以国有企业要认真、深入研究整体战略规划与发展目标,将绩效考核工作与企业整体的发展相关联,结合企业长远的发展规划明确绩效考核目标,做好绩效考核工作,关注绩效考核指标的全面性、科学性、可量化等特点,确保考核指标体系与企业整体发展趋同,为企业发展提供助力。国有企业要深入推进绩效管理改革与应用,将绩效管理与激励机制相关联,借助科学、严肃的激励机制对相关责任人进行奖励或者惩罚,使其能够调整工作态度,提高工作积极性,实现岗位价值。

参考文献

- [1]刘文志.国有建筑企业绩效考核体系的改进路径[J].现代企业,2021,(12):54-55.
- [2]冯燕.国有企业绩效考核体系优化设计[J].人才资源开发,2021,(04):87-88.
- [3]徐达晟,何济婕.国有企业基层党建绩效考核体系绩效评价研究[J].企业改革与管理,2021,(01):199-200.
- [4]辛迪,刘丽,李文.国有企业财务绩效考核体系优化设计[J].合作经济与科技,2021,(01):102-104.