

新形势下国企人力资源绩效考核改进途径

原 峰

国网河南省电力公司延津县供电公司 河南 延津 453200

摘 要：一个企业的发展离不开人力资源的优化配置。新形势下，国企人力资源绩效考核面临诸多挑战。为提升考核效能，需从科学设置考核指标、完善考核流程与方法、加强沟通与反馈、优化结果应用及强化技术支持与数据分析等方面入手。通过细化考核指标、引入多元化考核方法、确保沟通透明反馈及时、将结果有效融入薪酬与职业规划、并依托先进技术与数据分析，国企可构建更公正、高效、科学的绩效考核体系，促进员工与企业共同发展。

关键词：国企人力资源；绩效考核；改进途径

引言：随着市场环境的快速变化和国企改革不断深化，传统的人力资源绩效考核体系已难以满足企业发展的需要。为进一步提升国企竞争力，实现可持续发展，必须积极探索和实践绩效考核的改进途径。本文旨在分析当前国企人力资源绩效考核面临的挑战，探讨在新形势下如何科学设置考核指标、完善考核流程、加强沟通与反馈、优化结果应用以及强化技术支持与数据分析，以此为国企人力资源绩效考核体系的优化提供有益参考。

1 国企人力资源绩效考核改进的必要性

在快速变化的市场环境和日益激烈的竞争态势下，国有企业作为国民经济的支柱，其管理效能和运营效率直接关系到国家经济的整体发展。因此，改进人力资源绩效考核体系对于国企而言具有至关重要的必要性。第一，绩效考核的改进有助于提升国企的核心竞争力。通过科学、公正的绩效考核，能够准确评估员工的工作表现，识别出高绩效员工和潜在人才，为企业的战略发展提供有力的人力资源支持。同时，绩效考核的改进还能促进企业内部竞争机制的建立，激发员工的积极性和创造力，推动企业不断创新和发展。第二，绩效考核的改进有助于优化人力资源配置。通过细化考核指标、完善考核流程，企业能够更准确地了解员工的能力和潜力，从而做出更加合理的人力资源决策^[1]。这有助于企业实现人岗匹配，提高人力资源的使用效率，降低人力成本。第三，绩效考核的改进还有助于促进员工的个人成长和发展。通过及时的反馈和沟通，员工能够了解自己的优点和不足，明确未来的发展方向和目标。这有助于员工制定个人职业规划，提升职业素养和综合能力，为企业的长远发展奠定坚实的人才基础。

2 国企人力资源绩效考核现状分析

2.1 考核指标体系不健全

当前，许多国企的考核指标设计往往过于笼统，缺乏针对性和差异化，难以全面、准确地反映员工的工作绩效。一是部分国企的考核指标体系偏重于财务指标，如销售额、利润增长率等，而忽视了非财务指标的重要性，如客户满意度、团队协作能力、创新能力等。这种“重财务、轻非财务”的指标体系，不仅无法全面评估员工的综合表现，还可能引导员工过分追求短期经济效益，忽视企业的长远发展。二是考核指标的设置缺乏个性化和差异化。不同岗位、不同层级的员工在工作内容、职责要求等方面存在显著差异，但部分国企在设定考核指标时未能充分考虑这些差异，导致考核指标“一刀切”，无法真实反映员工的实际工作绩效。这不仅影响了考核结果的公正性和准确性，也挫伤了员工的工作积极性和创造力。

2.2 考核过程主观性强

国有企业人力资源绩效考核过程中，主观性过强是一个不容忽视的问题，这直接影响到考核结果的公正性和可信度。评价标准的模糊性是导致考核过程主观性强的一个重要原因。在许多国企中，绩效考核的标准往往不够明确具体，缺乏量化的评估指标，使得评价者在进行考核时容易依赖个人主观感受和判断。这种主观评价的方式不仅难以保证考核结果的客观性，还容易引发员工对考核公正性的质疑。另外，人情因素也是影响考核过程主观性的一个重要方面。国企内部往往存在着复杂的人际关系网络，评价者在进行考核时可能会受到来自同事、上下级等人情关系的干扰，难以做出完全基于工作表现的客观评价。这种人情因素的介入，不仅削弱了考核的公正性，也破坏了企业内部的竞争氛围和激励机制。

2.3 结果应用不充分

在国有企业的人力资源管理中，绩效考核结果的应

用不充分是一个普遍存在的问题，这极大地削弱了绩效考核的激励和导向作用。一方面，部分国企在绩效考核完成后，并未将结果充分应用于员工的薪酬调整、职位晋升等方面。这导致员工对于绩效考核的重视程度降低，认为其只是一种形式上的评估，而非真正与个人利益挂钩的激励机制。因此，员工在工作中可能缺乏足够的动力去追求更高的绩效表现。另一方面，即使一些国企将绩效考核结果应用于薪酬调整或职位晋升，但其应用方式也往往不够科学和合理^[2]。例如，薪酬调整可能仅仅基于短期的绩效表现，而忽视了员工的长期贡献和潜力；职位晋升则可能受到非绩效因素的干扰，如资历、关系等。这种不充分的结果应用方式不仅无法充分发挥绩效考核的激励作用，还可能引发员工的不满和抵触情绪。

3 新形势下国企人力资源绩效考核改进途径

3.1 科学设置考核指标

在新形势下，国有企业要提升人力资源绩效考核的有效性，首要任务是科学设置考核指标。这不仅关乎考核结果的公正性和准确性，更直接影响到企业的整体绩效和战略目标实现。（1）考核指标的设置应紧密围绕企业战略目标展开。企业需明确自身的发展方向和阶段性目标，并将这些目标细化为可量化、可操作的考核指标。这些指标应涵盖财务、市场、客户、内部流程、学习与成长等多个维度，以确保全面反映企业的运营状况和员工绩效。（2）考核指标应体现差异化和个性化。不同岗位、不同层级的员工在工作内容、职责要求等方面存在差异，因此考核指标的设置也应有所区别。企业应针对不同岗位的特点和要求，设计具有针对性的考核指标，以更准确地评估员工的工作绩效。（3）考核指标应注重量化与质化的结合。量化指标如销售额、利润增长率等能够直观反映员工的业绩成果，但质化指标如工作态度、团队协作能力、创新能力等同样重要。企业应通过问卷调查、360度反馈等方式收集质化评价信息，以全面评估员工的综合素质和潜力。（4）考核指标的设置还需考虑动态性和灵活性。市场环境和企业战略目标的变化要求考核指标能够及时调整和优化。企业应建立定期评估和调整机制，根据实际情况对考核指标进行修订和完善，以确保其始终符合企业战略发展的需要。

3.2 完善考核流程与方法

在新形势下，国有企业要进一步优化人力资源绩效考核体系，必须注重考核流程与方法的完善。（1）考核流程应确保公开透明。企业应明确考核的各个环节和步骤，确保所有员工都能清晰了解考核的标准、程序和结果。同时，建立畅通的沟通渠道，鼓励员工在考核过程

中提出意见和建议，确保考核流程的公正性和合理性。

（2）引入多元化的考核方法。传统的考核方法往往侧重于单一维度的评估，难以全面反映员工的实际工作绩效。因此，企业应积极探索和应用多种考核方法，如360度反馈、KPI（关键绩效指标）、平衡计分卡等。这些方法能够从不同角度、不同层面评估员工的工作表现，提高考核的准确性和全面性。（3）加强考核过程的监督和指导。企业应设立专门的考核监督机构或指定专人负责考核过程的监督和指导。这些人员应具备专业的知识和技能，能够及时发现和解决考核过程中出现的问题和争议。同时，他们还应为考核者提供必要的培训和支持，确保其能够熟练掌握和应用各种考核方法。（4）注重考核结果的反馈与改进。考核不应仅仅停留在评估阶段，更重要的是要将结果反馈给员工，并据此制定针对性的改进计划。企业应建立有效的反馈机制，确保员工能够及时了解自己的考核结果和存在的问题。同时，针对考核结果中反映出的问题和不足，企业应制定具体的改进措施和行动计划，帮助员工提升工作绩效和能力水平。

3.3 加强沟通与反馈

在新形势下，国有企业人力资源绩效考核的改进过程中，加强沟通与反馈是至关重要的环节。（1）沟通应贯穿于绩效考核的全过程。从考核指标的设定、考核标准的明确到考核结果的公布，每一个环节都需要充分的沟通来确保信息的准确传递和理解。企业应建立定期或不定期的沟通机制，鼓励员工与管理层就考核相关问题进行深入交流，及时消除误解和疑虑。（2）沟通与反馈应注重双向性和互动性。企业不仅要向员工传达考核结果和意见，还要积极倾听员工的反馈和建议。通过双向沟通，企业可以更加全面地了解员工的想法和需求，为考核体系的持续优化提供有力支持。同时，互动性强的沟通氛围还能激发员工的参与感和归属感，提高他们对考核体系的认同度和接受度。（3）注重沟通与反馈的长期性和持续性。绩效考核不是一次性的任务，而是一个持续的过程。沟通与反馈也不应仅限于考核周期结束时的一次性活动，而应贯穿于员工的日常工作中。通过定期或不定期的沟通与反馈，企业可以及时了解员工的工作动态和绩效表现，为他们的个人成长和职业发展提供有力支持。同时，这种长期性和持续性的沟通与反馈还能促进企业文化的形成和发展，为企业的长远发展奠定坚实基础。

3.4 优化结果应用

在新形势下，国有企业人力资源绩效考核的改进不仅在于考核过程的完善，更在于如何有效地应用考核结

果,以激发员工的积极性,推动企业的持续发展。优化结果应用,是提升绩效考核价值的关键所在。一是企业应建立绩效考核与薪酬激励的紧密关联。将考核结果与员工的薪酬调整直接挂钩,确保高绩效员工能够获得相应的物质奖励,从而激发其工作热情和创造力。同时,薪酬激励应体现差异化,避免“一刀切”的做法,确保激励的针对性和有效性。二是注重绩效考核在员工职业发展规划中的应用。通过深入分析考核结果,企业可以了解员工的优势和不足,为其制定个性化的职业发展规划。这不仅有助于员工明确自己的职业方向和目标,还能提升员工的归属感和忠诚度,促进企业与员工的共同成长。三是将绩效考核结果作为培训与开发的重要依据。针对考核中暴露出的员工能力和技能短板,企业应组织有针对性的培训活动,帮助员工提升自我,实现个人价值的同时也为企业的长远发展贡献力量。最后,强化绩效考核在企业文化建设中的作用^[3]。通过公开、公正、公平的绩效考核体系,企业可以传递积极向上的价值观和行为准则,引导员工形成正确的职业观和道德观。同时,企业还应将绩效考核结果作为评选优秀员工、树立典型标杆的重要依据,通过表彰先进、激励后进的方式,营造出良好的工作氛围和企业文化。

3.5 强化技术支持与数据分析

在新形势下,国有企业人力资源绩效考核的改进离不开技术支持与数据分析的强化。随着信息技术的飞速发展,利用先进技术手段优化考核流程、提升考核效率、深化考核数据分析,已成为国企提升绩效考核水平的重要方向。首先,企业应积极引入先进的信息技术工具,如人力资源管理信息系统(HRIS)、大数据分析工具等,以支持绩效考核的自动化、智能化。这些工具能够帮助企业实现考核数据的快速收集、整理和分析,减少人工操作的繁琐和错误,提高考核的准确性和效率。另外,加强数据分析能力是提升绩效考核质量的关键。

企业应培养或引进具备数据分析技能的专业人才,运用统计学、数据挖掘等方法,对考核数据进行深入分析,挖掘出隐藏的信息和规律。通过数据分析,企业可以发现员工绩效的潜在影响因素,为制定更加科学合理的考核标准提供依据;同时,还能识别出高绩效员工的行为特征,为其他员工树立榜样,促进整体绩效的提升。再者,技术支持与数据分析的强化还有助于实现绩效考核的个性化。借助技术手段,企业可以根据员工的不同特点和需求,定制个性化的考核方案和反馈内容。这不仅能够提高员工的满意度和参与度,还能更好地激发其潜能和创造力。最后,企业应注重技术安全与数据保护。在利用信息技术进行绩效考核的过程中,必须严格遵守相关法律法规和企业规章制度,确保考核数据的安全性和隐私性。同时,还应建立健全的数据备份和恢复机制,以应对可能的数据丢失或损坏风险。

结语

总之,高效人力资源管理与国企发展密不可分,其不仅会影响国企经济、社会收益,更主要的是可对国企长久运营、可持续发展带来一定影响。绩效考核是人力资源管理的核心内容,在人力资源管理中具有积极作用,因此,国企应重视自身绩效考核,及时发现绩效考核问题,不断完善绩效考核体系,使得绩效考核作用得以最大限度发挥,确保国企能够在激烈市场竞争中获得发展机会与空间,实现可持续发展。

参考文献

- [1] 阎新义.人力资源管理对企业发展的作用分析[J].商讯,2020(19):195-196.
- [2] 李德志.市场经济条件下人力资源开发与管理分析[J].中国市场,2020(18):72-73.
- [3] 林皓.论知识经济时代企业人力资源的开发与管理[J].科技风,2020(17):293,296.