

## 国有企业人力资源管理绩效考核的思考研究

何佳文

兵团城市建设投资集团有限责任公司，新疆 乌鲁木齐 830000

**[摘要]**随着市场经济的不断发展和深化，国有企业在改革开放的浪潮中逐步实现了规范化、现代化的管理转型。在这一过程中，人力资源管理尤其是绩效考核方面仍然存在着一系列问题和挑战。从缺乏明确的绩效考核目标到绩效考核制度的不完善，从绩效考核结果的反馈不及时到绩效考核重视程度不足，这些问题不仅影响着企业的运营效率和竞争力，也制约着员工的个人成长和发展。因此，有必要对国有企业人力资源管理中绩效考核的现状进行深入的分析 and 研究，探索提升绩效考核效能的有效途径和方法。

**[关键词]** 国有企业；人力资源管理；绩效考核

DOI: 10.33142/mem.v5i4.13322

中图分类号: F27

文献标识码: A

### Thoughts and Research on Performance Evaluation of Human Resource Management in State-owned Enterprises

HE Jiawen

Corps Urban Investment Group Co., Ltd., Urumqi, Xinjiang, 830000, China

**Abstract:** With the continuous development and deepening of the market economy, state-owned enterprises have gradually achieved standardized and modernized management transformation in the wave of reform and opening up. In this process, there are still a series of problems and challenges in human resource management, especially in performance appraisal. From the lack of clear performance appraisal goals to the imperfect performance appraisal system, from untimely feedback of performance appraisal results to insufficient attention to performance appraisal, these problems not only affect the operational efficiency and competitiveness of enterprises, but also restrict the personal growth and development of employees. Therefore, it is necessary to conduct in-depth analysis and research on the current situation of performance appraisal in state-owned enterprise human resource management, and explore effective ways and methods to improve performance appraisal efficiency.

**Keywords:** state-owned enterprises; human resource management; performance appraisal

#### 引言

在当今竞争激烈的商业环境中，国有企业作为国民经济的重要组成部分，在实现自身可持续发展的过程中面临着诸多挑战和机遇。作为国有企业管理的重要组成部分，人力资源管理在企业的发展中扮演着至关重要的角色。而绩效考核作为人力资源管理的核心环节，直接关系到企业的运营效率和员工的工作动力，因此，对国有企业人力资源管理中绩效考核的研究与探讨显得尤为重要。

#### 1 国有企业人力资源管理中绩效考核概述

在国有企业中，绩效考核作为一项重要的管理工具，扮演着评价员工表现、促进组织发展的关键角色。首先，绩效考核是一种通过对员工工作表现进行评价的系统性过程，衡量员工的工作质量、效率和成果。通过绩效考核，企业可以客观地评价员工的工作表现，为员工提供进一步发展的机会，也为企业的人力资源管理提供了重要数据支持。其次，绩效考核的目的在于激励员工的积极工作态度和高效工作行为，促进员工个体与企业整体利益的一致性。通过公平、公正的绩效考核，企业可以激发员工的工作热情和创造力，提高员工的工作满意度和忠诚度，从而提升

企业的整体绩效水平。最后，绩效考核具有多重功能，不仅可以帮助企业识别和培养优秀员工，也可以发现并改善工作中存在的问题和瓶颈。通过绩效考核，企业可以及时调整人力资源配置，优化组织运行机制，提升企业的竞争力和适应能力。

#### 2 国有企业人力资源管理中绩效考核的重要性

##### 2.1 强化员工的自我约束能力

在国有企业人力资源管理中，绩效考核的重要性体现在多个方面，其中之一是通过强化员工的自我约束能力，促进员工自我管理和自我提升。绩效考核作为一种管理工具，不仅仅是对员工工作表现的评价，更是激励员工自我约束的重要途径。通过建立明确的绩效标准和评价体系，国有企业可以让员工清晰地了解自己的工作目标和要求，从而激发其自我约束意识。当员工意识到自己的工作表现直接影响到绩效考核结果时，他们往往会更加自觉地管理和调整自己的工作行为，努力提升自己的工作绩效。此外，绩效考核还可以通过激励机制和奖惩制度来引导员工形成良好的工作习惯和行为规范。通过对绩效优秀者给予奖励，对表现不佳者给予相应惩罚，国有企业可以有效地调动员工

的积极性和主动性，进一步强化员工的自我约束能力。

## 2.2 合理分配员工薪酬

在国有企业的人力资源管理中，合理分配员工薪酬是绩效考核的重要方面之一，重要性不仅体现在员工的薪酬福利水平上，更关乎到企业的长期稳定发展和员工的工作积极性。首先，合理分配员工薪酬可以帮助国有企业吸引和留住优秀人才。在竞争激烈的人才市场中，薪酬水平往往是吸引人才的重要因素之一。通过与员工的工作表现挂钩的绩效考核，国有企业可以为员工提供公平、透明的薪酬福利体系，激励他们不断提升自身绩效，同时吸引更多优秀人才加入企业。其次，合理分配员工薪酬也是激励员工提高工作效率的有效手段。薪酬水平与绩效挂钩可以促使员工更加努力地工作，提高工作效率和质量，从而为企业创造更大的价值。同时，基于绩效的薪酬分配还能够激发员工的竞争意识和责任感，推动员工持续改进和自我提升。此外，合理分配员工薪酬还可以帮助国有企业建立健康、稳定的组织文化。通过公平、公正的薪酬体系，国有企业可以增强员工对企业的认同感和归属感，减少员工之间的不满和不公平感，营造良好的工作氛围和团队合作精神，有利于企业的稳定运行和发展。

## 3 国有企业人力资源管理中绩效考核存在的问题

### 3.1 没有准确定位绩效考核的目的

在国有企业的人力资源管理中，绩效考核存在着诸多问题，其中之一是缺乏准确定位绩效考核的目的<sup>[1]</sup>。首先，由于绩效考核目的缺乏明确，导致企业在进行绩效考核时缺乏统一的标准和指导原则。不同部门、不同岗位的绩效考核标准和要求可能存在差异，甚至可能存在主管与员工之间的认知偏差，导致绩效考核的公正性和客观性受到影响，进而影响到员工的工作积极性和团队合作效率。其次，缺乏准确定位绩效考核的目的可能导致绩效考核成为一种形式化的程序，而非真正体现员工工作表现和贡献的评价工具。如果绩效考核只是为了完成管理程序而进行，而不是为了促进员工的个人成长和企业发展，那么绩效考核就失去了其应有的价值和意义，容易引发员工的不满和抵触情绪，进而影响到企业的稳定和发展。此外，缺乏准确定位绩效考核的目的也容易造成绩效考核与员工的工作实际脱节。如果绩效考核的目的与企业的战略目标和业务需求不匹配，那么员工可能会感到迷茫和困惑，无法清晰地了解到自己应该如何去工作，从而影响到工作效率和工作质量。

### 3.2 没有形成绩效闭环管理

在国有企业的人力资源管理中，存在着没有形成绩效闭环管理的问题。首先，缺乏绩效闭环管理意味着绩效评估和反馈机制不完善。即使进行了绩效评估，但如果缺乏及时、有效的反馈机制，员工无法及时了解到自己的工作表现和不足之处，也无法及时调整和改进工作方法，这将影响到员工的工作积极性和绩效水平。其次，没有形成绩

效闭环管理还容易造成绩效评估与激励机制脱节。在没有闭环管理的情况下，绩效评估往往只是一种形式化的程序，而不是真正促进员工发展和提高绩效的有效工具。员工可能会感到绩效评估只是为了完成程序而已，而不是为了真正帮助员工提高工作水平和获得更多的激励奖励。此外，缺乏绩效闭环管理还容易导致员工对绩效评估的不信任和抵触情绪。如果员工感觉到绩效评估只是一种单向的、被动的过程，而没有真正促进员工与管理者之间的沟通和互动，那么他们可能会对绩效评估的公正性和客观性产生怀疑，从而影响到员工对绩效评估的接受和认可度。

### 3.3 绩效考核重视程度不足

在国有企业的人力资源管理中，存在绩效考核重视程度不足的问题。首先，由于绩效考核重视程度不足，导致员工缺乏对绩效考核的积极性和主动性。如果企业管理者对绩效考核不重视，往往会使得员工对自己的工作表现缺乏足够的重视和关注，从而可能会出现工作态度不端正、工作积极性不高等问题，影响到企业的工作效率和绩效水平。其次，绩效考核重视程度不足还可能导致绩效考核制度的形同虚设。如果企业对绩效考核只是形式上的程序，而没有真正将其作为管理和激励员工的有效工具，那么绩效考核制度就失去了其应有的价值和意义，很难发挥出对员工工作表现的有效监督和评价作用。此外，绩效考核重视程度不足还会影响到员工对企业的认同感和忠诚度。如果员工感觉到企业对绩效考核不够重视，可能会认为企业不够重视员工的工作贡献和价值，从而影响到员工对企业的归属感和组织认同感，增加员工流失的风险，降低企业的员工稳定性和生产效率。

### 3.4 绩效考核制度不够完善

在国有企业的人力资源管理中，绩效考核制度不够完善是一个突出的问题。首先，绩效考核制度的标准和指标不够科学、合理。如果绩效考核制度缺乏明确的标准和指标，往往会使得绩效评估过程主观性增加，评价结果不够客观、公正，从而影响到员工的工作积极性和绩效水平，同时也会降低绩效考核的可信度和有效性。其次，绩效考核制度的设计和实施过程中可能存在缺乏公平、公正的问题。如果绩效考核制度设计不合理，或者在实施过程中存在着偏袒某些员工或部门的现象，那么容易引发员工之间的不满和矛盾，影响到组织的凝聚力和团队合作效率。此外，绩效考核制度可能存在缺乏灵活性和适应性的问题。如果绩效考核制度过于僵化，无法及时调整和适应企业发展的变化和员工的需求，就会限制员工的发展空间和动力，影响到企业的创新和竞争力。

## 4 提升国有企业人力资源管理中绩效考核的效能

### 4.1 精准定位绩效考核目标

提升国有企业人力资源管理中绩效考核的效能，关键之一是精准定位绩效考核目标。这一举措的重要性在于明

确绩效考核的目的和方向,以确保评价的准确性和有效性。首先,精准定位绩效考核目标可以帮助企业明确工作重点和核心价值。通过明确规定绩效考核目标,企业可以集中精力关注关键业务领域和关键绩效指标,从而提高对企业战略目标的贡献度,实现业务目标的快速推进。其次,精准定位绩效考核目标有助于激发员工的工作动力和积极性。当员工清楚地了解到自己的工作目标和绩效标准时,他们会更加明确自己的工作重点和努力方向,从而更加投入地工作,提高工作效率和绩效水平。此外,精准定位绩效考核目标还可以促进员工个人发展和职业成长<sup>[2]</sup>。通过绩效考核目标的精准定位,员工可以更好地了解到自己的职业发展方向和发展路径,有助于他们规划和实现个人职业目标,提升自身的竞争力和职业发展空间。

#### 4.2 制订科学的评定标准

提升国有企业人力资源管理中绩效考核的效能,关键之一是制订科学的评定标准。科学的评定标准可以确保绩效考核的公正性、客观性和准确性,为员工提供明确的工作指导和绩效期望。首先,科学的评定标准应当基于客观数据和实际绩效表现。这意味着评定标准应当具有量化的指标和标准,可以通过客观数据来进行衡量和评估,避免主观臆断和个人偏见的影响,从而保证评定结果的公正性和准确性。其次,科学的评定标准应当与企业的战略目标和业务需求相匹配。评定标准应当与企业的核心价值和业务发展方向相一致,能够反映员工对企业战略目标的贡献度和实际工作表现,从而确保评定结果与企业的长期发展目标相契合。此外,科学的评定标准还应当具有灵活性和适应性。评定标准应当能够随着企业发展和员工工作环境的变化而灵活调整和更新,能够满足不同岗位、不同层级员工的评定需求,保持评定标准的时效性和有效性。

#### 4.3 强化考核结果的反馈机制

强化考核结果的反馈机制是提升国有企业人力资源管理效能的重要举措。这意味着在绩效考核过程中,应建立起有效的反馈机制,及时向员工提供评价结果和发展建议,以促进员工的持续改进和个人成长。首先,强化考核结果的反馈机制有助于提高员工对绩效考核的认可度和接受度<sup>[3]</sup>。及时向员工提供绩效评价结果和反馈意见,可以让员工清晰地了解到自己的工作表现和发展需求,增强对绩效考核结果的信任和认同感,从而更加积极地参与到绩效管理过程中。其次,强化考核结果的反馈机制可以促进员工的持续改进和个人成长。通过向员工提供具体的评价结果和发展建议,可以帮助员工深入分析自己的工作优势和不足,及时调整和改进工作方法,提升工作效率和绩效水平,实现个人职业目标和成长规划。此外,强化考核

结果的反馈机制还可以增强组织的透明度和公平性。通过公开透明的绩效评价结果和反馈意见,可以建立起公平公正的工作环境和文化氛围,减少员工之间的猜忌和误解,增强团队合作意识和凝聚力,有利于企业的长期稳定发展。

#### 4.4 提高绩效考核的重视程度

提高绩效考核的重视程度是提升国有企业人力资源管理效能的至关重要的举措。这一举措可以通过多方面的措施来实现。首先,管理层应当充分认识到绩效考核对企业发展的重要性,并将其纳入企业战略规划的核心内容之一。通过管理层的高度重视和领导示范,可以向员工传递出绩效考核的重要性和紧迫性,增强员工对绩效考核的重视程度。其次,企业应当建立起完善的绩效考核制度和激励机制,将绩效考核与员工的薪酬、晋升、培训等相关福利紧密结合起来。通过将绩效考核与员工的个人发展和利益相挂钩,可以增强员工对绩效考核的关注度和积极性,促进员工的持续改进和个人成长。此外,企业还可以加强对绩效考核的宣传和培训,提高员工对绩效考核的认知和理解。通过向员工普及绩效考核的意义、目的和程序,增强员工对绩效考核的信任和接受度,从而提高绩效考核的重视程度。最后,企业可以建立起有效的绩效考核评估和反馈机制,及时向员工提供评价结果和发展建议,帮助员工深入了解自己的工作表现和发展需求,增强对绩效考核的关注度和重视程度。

### 5 结语

绩效考核作为国有企业人力资源管理中的重要环节,直接影响着企业的发展和员工的工作动力。在本文中,我们对国有企业人力资源管理中绩效考核的概况、重要性以及存在的问题进行了深入的探讨和分析。通过对这些问题的认识和思考,我们可以更好地认识到绩效考核对企业发展的重要意义,并在实践中不断完善绩效考核制度,提高其效能和实效。希望本文能为国有企业改进绩效考核工作提供一定的参考和启示,促进企业的持续发展和员工的个人成长。

#### [参考文献]

[1]潘虹.国有企业人力资源管理中培训管理与绩效考核的探讨[J].办公室业务,2023(15):146-148.

[2]刘衍超.国有企业人力资源管理中绩效考核问题[J].现代企业文化,2022(23):127-129.

[3]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.

作者简介:何佳文(1990.10—),毕业院校:南京农业大学,所学专业:分子遗传学,当前工作单位:兵团城市建设投资集团有限责任公司,职务:组织人事部经理,职称级别:中级经济师。