

国企员工绩效考核中存在的问题及解决措施探讨

赵冬冬

郑州自来水投资控股有限公司, 河南 郑州 450007

[摘要]随着市场竞争的加剧和企业管理水平的不断提升, 国企在绩效考核方面面临的挑战日益突显。传统的考核模式可能已无法满足复杂多变的市场需求和员工期望。对于提高员工的工作动力、推动团队协作以及实现组织整体目标, 我们需要审视并优化绩效考核体系。深入剖析国企员工绩效考核存在的问题, 并提出切实可行的解决措施, 以促进国企绩效考核体系的进一步提升。

[关键词] 国有企业; 绩效考核; 问题; 改进措施

DOI: 10.33142/mem.v5i4.13331

中图分类号: F27

文献标识码: A

Exploration on Problems and Solutions in Performance Evaluation of State owned Enterprise Employees

ZHAO Dongdong

Zhengzhou Water Investment Holdings Co., Ltd., Zhengzhou, He'nan, 450007, China

Abstract: With the intensification of market competition and the continuous improvement of enterprise management level, the challenges faced by state-owned enterprises in performance evaluation are becoming increasingly prominent. The traditional assessment model may no longer meet the complex and ever-changing market demands and employee expectations. We need to examine and optimize the performance evaluation system to enhance employee motivation, promote team collaboration, and achieve overall organizational goals. Thoroughly analyze the problems existing in the performance evaluation of state-owned enterprise employees and propose practical and feasible solutions to promote further improvement of the performance evaluation system of state-owned enterprises.

Keywords: state-owned enterprises; performance evaluation; problems; solutions

引言

绩效考核作为国企管理中的一项核心工作, 直接关系到组织的运转效能和员工的工作动力。在实际操作中, 我们不可避免地面临一系列问题, 这些问题可能包括模糊的绩效目标、不科学的考核指标、缺乏公正的标准等。这些问题不仅影响了员工的工作积极性, 也可能导致组织整体绩效的下降。因此, 深入探讨并解决国企员工绩效考核中存在的问题, 对于组织的可持续发展至关重要。

1 国企员工绩效考核的必要性

国企员工绩效考核的必要性在于它作为一种有效而关键的管理工具, 对于实现企业长期可持续发展和员工个人职业成长都具有重要作用。绩效考核不仅有助于激发员工的工作积极性, 更是推动整体组织效能的关键手段。首先, 绩效考核作为管理工具, 有助于确立明确的组织目标和期望。通过设定清晰的绩效目标, 企业能够向员工传达组织战略的核心要素, 使员工明确自己的工作任务及对组织目标的贡献^[1]。这种明确性有助于提高员工的工作方向性, 使其更有动力为企业的长期目标而努力。其次, 绩效考核作为激励手段, 能够奖励卓越的工作表现, 通过将绩效考核与薪酬、晋升、培训等激励机制相结合, 企业可以更好地吸引和留住高绩效的员工。这种激励机制能够激发

员工的自我驱动力, 推动其在工作中追求卓越, 从而为企业创造更大价值。此外, 绩效考核也是帮助员工个体发展的重要途径, 通过定期的绩效评估, 员工可以清晰地了解自己的强项和发展领域, 从而更好地规划个人职业发展路径。这种个体发展与企业的长远发展相结合, 形成了共赢的局面。

2 国企员工绩效考核中存在的问题

2.1 缺乏明确的绩效目标

在国企员工绩效考核中, 一个突出的问题是缺乏明确的绩效目标, 员工可能未能清晰地了解其在组织中的具体职责和工作目标。这种缺失导致了员工在工作方向上感到不确定, 同时也可能使他们在模糊的任务和期望中感到迷茫, 缺乏明确的工作指引。缺乏明确的绩效目标通常与目标制定的透明度和有效沟通不足有关。领导层在设定绩效目标时, 若未能清晰传达给员工, 可能导致员工对于个体和团队目标的理解存在模糊和偏差。此外, 如果绩效目标过于宽泛或抽象, 员工可能难以将其转化为实际可操作的工作任务, 影响工作的执行效果。这种缺乏明确目标的情况可能进一步导致员工的工作积极性下降, 因为缺乏清晰的方向感, 员工可能感到难以投入到工作中。同时, 整体组织的协同性也可能受到影响, 因为缺乏共享的明确目标,

各个部门和个体之间的协作难以实现高效运作。因此，需要国企在目标设定和传达方面进行优化，确保每位员工都能够明确理解自己的职责和工作目标，从而提高员工的工作效能和整体组织的协同性。

2.2 考核指标不全面或不科学

在国企员工绩效考核中，另一个显著的问题是考核指标的不全面或不科学。这意味着在某些情况下，绩效评估所采用的指标可能没有全面覆盖员工的工作职责和实际表现，或者这些指标的设定缺乏科学性。缺乏全面性的考核指标可能导致对员工工作表现的评估不够全面，忽视了某些关键方面的贡献，这可能导致员工感到不公平，因为他们的全面工作表现未能被有效地反映在绩效考核中。此外，如果考核指标过于主观或缺乏客观性，可能使评估结果受到主观偏见的影响，降低了绩效考核的公正性。同时，缺乏科学性的考核指标可能使得员工的工作表现难以量化和衡量。如果指标设定不符合实际业务流程或未能准确反映员工对企业目标的贡献，那么绩效考核就失去了科学性，难以为员工提供有意义的反馈和指导。因此，需要国企在考核指标的设计和选择上进行优化，确保涵盖员工工作的全面性，并且这些指标要科学、客观、符合实际业务流程，以更准确地反映员工的实际工作表现。这样的优化有助于提高绩效考核的公正性和科学性。

2.3 考核标准不公平

在国企员工绩效考核中，一个显著的问题是考核标准的不公平，绩效评估所采用的标准可能存在主观性或者不同部门、岗位之间存在不一致性。这种不公平可能源自于评估标准的模糊性或者过于依赖主观判断，如果标准设置不够明确或者缺乏客观性，可能使评估结果受到评价者主观看法的影响，从而引发不公平的问题。此外，不同部门、岗位之间的评估标准若存在较大差异，可能使得在相似工作表现下的员工获得不同的评价，进而影响员工的公平感。这种不公平可能对员工产生负面影响，降低其对绩效考核体系的信任感。员工可能感到对于同等工作表现，由于评估标准的不一致性，其获得的评价与奖励存在差异，从而影响到员工的工作积极性和对组织的忠诚度。因此，解决这一问题需要国企在考核标准的制定和执行过程中加强透明度和公正性，确保评估标准的一致性，减少主观因素的影响，从而提高绩效考核的公平性。

2.4 绩效数据的真实性问题

在国企员工绩效考核中，一个显著的问题是绩效数据的真实性。这意味着在一些情况下，所使用的绩效数据可能存在不准确、篡改或操纵的情况。这种问题可能源于数据采集和记录过程的不透明性，或者出于一些不当的动机，有人可能会试图操纵或调整绩效数据以获得更有利的评价结果。这可能导致绩效评估的失真，不真实的数据无法真实地反映员工的工作表现，降低了绩效考核的客观性和

公正性。此外，绩效数据的不真实性也可能对组织产生负面影响。如果员工发现绩效数据容易被篡改或者评估结果不公正，他们可能会对绩效考核体系失去信任，从而降低工作动力，甚至对组织的整体文化产生不利影响。因此，解决这一问题需要国企在绩效数据的采集、记录和报告过程中加强透明度和监管，确保数据的真实性和可信度。此外，建立明确的数据处理和监控机制，以防范操纵行为，有助于提高绩效考核的可靠性和公正性。

2.5 绩效考核结果缺乏激励机制

在国企员工绩效考核中，一个显著的问题是绩效考核结果缺乏激励机制，即使员工表现出色，但由于缺乏相应的激励措施，他们未能获得应有的奖励或认可。这种情况可能起源于激励机制的不足或不合理设计。如果绩效考核结果未能被有效地转化为奖励、晋升或其他激励手段，员工可能会感到工作的付出未能得到充分的回报，降低了他们的工作动力和对绩效考核体系的信任感。绩效考核结果缺乏激励机制还可能引发员工的不满和流失。员工通常期望通过卓越的工作表现获得相应的回报和认可，如果绩效考核结果未能提供足够的激励，可能使员工感到企业未能充分重视他们的贡献，从而对工作产生消极影响。因此，需要国企在激励机制的设计和执行上进行优化，确保绩效考核结果能够有效地转化为激励措施，如奖励、晋升、培训等，以激发员工的积极性，增强他们的工作满意度和对组织的忠诚度。

3 国企员工绩效考核的改进措施

3.1 设立明确的绩效目标和期望

为了解决国企员工绩效考核中存在的问题，其中一项关键改进措施是设立明确的绩效目标和期望，在组织层面需要明确阐述企业的战略目标，同时在个体员工层面明确工作任务和预期成果。明确的绩效目标和期望对于员工和组织都具有重要意义。首先，它为员工提供了清晰的工作方向和期望，帮助他们更好地理解自己在组织中的角色和责任，明确的目标有助于提高员工的工作动力，使其更加专注于实现个人和组织的共同目标。在组织层面设立明确的绩效目标可以促使整体团队朝着共同的目标努力^[2]。这有助于提高组织的整体效能和协同作战能力，使企业更有竞争力。明确的期望也为绩效评估提供了客观的标准，有助于公平地评价员工的工作表现。然而，当绩效目标和期望模糊或不透明时，员工可能感到迷茫，难以全身心地投入工作。因此，设立明确的绩效目标和期望是构建有效绩效考核体系的基础，有助于提高员工满意度和整体组织绩效。

3.2 建立全面而科学的考核指标体系

为了改善国企员工绩效考核，一项至关重要的措施是建立全面而科学的考核指标体系。这意味着要确保考核指标涵盖员工实际工作的各个方面，既全面反映工作内容，又具备科学性、客观性。全面的考核指标体系能够更准确

地捕捉员工在不同工作领域的表现。通过包括多个维度和关键指标，组织可以更全面地评估员工在任务完成、创新能力、团队协作等方面的贡献。这样的体系有助于避免单一指标过于片面地反映员工的整体表现，提高绩效评估的公正性和准确性。科学性是指指标体系的指标应具有可衡量性、可验证性和与实际业务运作相关性。科学的考核指标有助于消除主观因素的影响，确保评估结果更为客观和可信。通过科学的指标，组织可以更准确地了解员工的实际工作能力，为绩效评估提供有力支持。建立全面而科学的考核指标体系不仅有助于提高绩效评估的准确性和公正性，也能够为员工提供明确的工作方向和目标。这样的体系促使员工在各个方面都能充分发挥潜力，为组织的整体发展做出更全面的贡献。

3.3 强化员工参与和沟通机制

为了改进国企员工绩效考核，一个重要的举措是强化员工参与和沟通机制。这意味着在整个绩效考核过程中，应该更加注重员工的参与度，并建立有效的沟通机制，确保员工能够理解和参与到考核流程中。强化员工参与的重要性在于增强员工对绩效考核的投入感，通过让员工参与制定个人绩效目标、评估标准以及讨论个人发展计划，能够使其更加理解和认同绩效考核的公正性和合理性。员工参与不仅有助于建立共识，还可以提高员工对绩效考核的信任度，增强其对工作目标的投入和努力。沟通机制的强化则有助于促进信息的流通和共享。及时、透明的沟通可以使员工清晰地了解考核流程、标准和结果，避免信息不对称导致的误解和不满。此外，通过建立有效的反馈机制，员工可以更好地了解自己的优势和改进空间，有利于个人成长和发展。

3.4 加强考核结果的反馈机制

为了改善国企员工绩效考核，加强考核结果的反馈机制是至关重要的。这意味着不仅要及时而明确地向员工提供绩效评估结果，还应该建立有效的沟通机制，促使员工理解评估结果并从中获取有益的信息。强化考核结果的反馈机制对于员工发展至关重要。及时的反馈使员工能够清晰地了解自己的工作表现，认识到自己的优势和改进的空间^[3]。这有助于建立员工的自我意识，提高其工作效能，为个人职业发展制定更明确的方向。此外，通过有效的反馈机制，员工还能够理解组织对其贡献的认可和期望，有助于加强员工对组织的归属感和忠诚度。反馈的及时性和明确性可以促使员工更积极地面对工作挑战，调整工作策略，实现个人和组织的共同目标。加强考核结果的反馈机制还有助于建立开放、透明的工作文化。通过与员工分享绩效评估的过程和标准，组织可以展示公正和客观的原则，增强员工对绩效考核的信任感。这种信任有助于提高员工

对绩效管理体系的接受度，为其提供更有针对性的职业发展建议。因此，加强考核结果的反馈机制不仅对于员工的发展至关重要，也是构建积极、健康组织文化的关键一环。通过建立有效的反馈机制，国企可以实现绩效考核的双赢，激发员工潜力，推动组织不断进步。

3.5 绩效激励机制的建立

为了有效改进国企员工绩效考核，建立绩效激励机制至关重要。这意味着在评估和反馈员工绩效的基础上，要设立激励措施，旨在奖励和鼓励出色的工作表现，提高员工对工作目标的投入和努力。绩效激励机制的建立有助于激发员工的积极性和工作动力。通过明确的奖励体系，员工能够看到优秀工作表现所带来的实际回报，这会激发他们更加努力地工作，争取更多的激励。激励机制也有助于建立竞争激励氛围，激发员工间的互动与合作，推动整体团队的表现。此外，绩效激励机制对于员工的个人发展具有重要意义，透过奖励和晋升等激励手段，员工能够更好地实现个人职业目标，从而提高对组织的忠诚度和投入感。合理的激励机制也有助于留住优秀人才，提升组织的竞争力。然而，激励机制的建立需要综合考虑员工的多方面需求，确保公平、公正，并与组织的整体战略目标相一致。有效的绩效激励机制能够使员工在工作中找到动力和归属感，从而更好地实现个人和组织的共同成就。

4 结语

在国企员工绩效考核中，问题的存在影响了组织的高效运作和员工的工作动力，通过深入分析问题并提出明确的解决措施，我们期望能够为国企管理者提供实用的建议。通过设立明确的绩效目标、建立科学指标体系、强化员工参与和沟通、加强考核结果反馈机制以及构建有效的绩效激励机制，可以实现绩效考核的更高效、公正，激发员工的工作激情，推动整体组织的发展。这些改进措施的实施将有助于构建积极、健康的工作文化，提升国企在竞争激烈的市场中的竞争力。

【参考文献】

- [1]高倩. 国企员工绩效考核中存在的问题及改进思考[J]. 中小企业管理与科技(下旬刊), 2021(8): 122-123.
 - [2]余同涛. 国企员工绩效考核结构性改革的着眼点及实践策略[J]. 中国管理信息化, 2023, 26(4): 150-152.
 - [3]许兰花. 石油企业员工绩效考核中存在的问题与解决措施[J]. 企业改革与管理, 2020(8): 70-71.
- 作者简介：赵冬冬（1977.11—），男，毕业院校：中南财经政法大学，所学专业：会计学，当前就职单位：郑州自来水投资控股有限公司，职务：企业管理，职称级别：中级经济师、中级会计师。