

高质量发展背景下国有企业人力资源绩效管理创新探究

王军强

新疆哈密三塘湖能源开发建设有限责任公司，新疆 哈密 839207

[摘要]随着我国经济进入高质量发展的新阶段，国有企业面临着市场环境的快速变化和创新压力，亟须通过转型升级提升核心竞争力。在此过程中，人力资源绩效管理作为企业发展的核心环节，扮演着至关重要的角色。为了适应新的发展需求，企业必须创新人力资源管理模式，充分挖掘员工潜力，优化绩效评估体系，激发员工的创造力和积极性。通过科学的绩效管理，企业能够更好地应对竞争压力，提升自身的市场适应性和长期可持续发展能力。

[关键词]高质量发展；国有企业；人力资源；绩效管理；创新

DOI: 10.33142/mem.v6i1.15273

中图分类号: F272.92

文献标识码: A

Exploration on the Innovation of Human Resource Performance Management in State-owned Enterprises under the Background of High-quality Development

WANG Junqiang

Xinjiang Hami Santanghu Energy Development and Construction Co., Ltd., Hami, Xinjiang, 839207, China

Abstract: As Chinese economy enters a new stage of high-quality development, state-owned enterprises are facing rapid changes in the market environment and innovation pressure, and urgently need to enhance their core competitiveness through transformation and upgrading. In this process, human resource performance management plays a crucial role as the core link of enterprise development. In order to adapt to new development needs, enterprises must innovate their human resource management models, fully tap into the potential of employees, optimize performance evaluation systems, and stimulate employees' creativity and enthusiasm. Through scientific performance management, enterprises can better cope with competitive pressure, enhance their market adaptability and long-term sustainable development capabilities.

Keywords: high-quality development; state-owned enterprises; human resources; performance management; innovation

引言

在全球经济竞争日益激烈的今天，国有企业作为我国经济的重要组成部分，其管理效能和发展潜力直接影响国家经济的稳定和发展。随着经济发展由高速增长向高质量发展转型，国有企业的管理模式和体制机制也需要进行深刻变革。人力资源绩效管理作为企业战略实施的核心部分，其创新不仅能够优化资源配置、提升员工积极性和创造力，还能为企业的长期可持续发展提供坚实的保障。因此，探讨如何在高质量发展背景下创新国有企业的人力资源绩效管理，成为当前迫切需要解决的问题。

1 国有企业人力资源绩效管理现状与问题

1.1 传统绩效管理模式的局限性

在过去的绩效管理实践中，许多国有企业普遍采用以目标为导向的定量考核模式，注重通过明确的指标和可量化的结果来评估员工的工作表现。这种方式虽然能够在短期内衡量员工的工作效果，但也暴露出了一些问题。首先，过于注重数字化的考核标准容易导致员工形成“做数字”的心态，过分关注完成量化任务而忽视了工作中的创新性和思维的拓展，甚至有可能采取不正当手段达成目标。其次，单一的定量指标往往难以全面反映员工的真实表现，忽略了员工在工作过程中的复杂性和多样性^[1]。例如，团队协作、沟通能力、工作态度等非量化因素往往被忽视，

无法得到合理的评价和激励。再者，固定的考核指标和评价标准往往无法及时适应市场和企业战略目标的变化，造成了绩效管理的僵化，难以有效推动企业的创新和长远发展。因此，传统的定量考核模式已经逐渐暴露出其低效和局限性，迫切需要更加灵活和全面的绩效评估体系。

1.2 激励机制不足，员工动力缺失

许多国有企业的激励机制相对单一，主要依赖传统的薪酬和福利待遇来激励员工，然而，这种方式无法全面调动员工的积极性和创造力。虽然物质奖励如薪酬和福利对员工的生计保障具有一定作用，但它们往往只能在短期内产生作用，并不能激发员工的内在动力。过于注重物质激励的企业，容易忽视员工的精神需求和发展潜力，导致员工对工作的热情和创新思维逐渐下降。此外，这种单一的激励机制缺乏与员工绩效紧密挂钩的非物质激励措施，如晋升机会、职业发展、工作成就感等。这些非物质激励往往能够为员工提供长期的职业发展动力，增加他们的归属感和认同感。由于这些因素的缺失，员工可能会感到职业发展的前景受限，最终导致人才的流失和员工忠诚度的下降。

1.3 人力资源与企业战略不匹配

目前，许多国有企业在人力资源管理方面依然存在与企业战略发展不匹配的显著问题。传统的绩效考核体系往往侧重于短期目标的实现，如季度或年度业绩指标的完成，

而忽视了与企业长远发展战略相结合的长期激励机制和员工能力的培养。这种短期导向的绩效管理模式，使得员工在工作中更关注如何快速达成当下的目标，而缺乏对未来发展的长远规划和持续努力的动力。更为严重的是，这种模式未能有效激发员工的创造力和创新思维，员工可能会因为眼前利益的驱动，而忽略了自身长期发展的潜力和提升空间。长此以往，企业无法积累足够的核心人才和竞争优势，导致员工的能力和才智无法得到充分发挥，阻碍了人才潜力的全面释放和企业的可持续发展^[2]。

2 推动人力资源绩效管理创新的必要性

2.1 适应高质量发展战略的要求

高质量发展不仅强调企业在经济效益上的增长，还要求企业在环境保护、社会责任、创新驱动等多个维度实现协调发展。对于国有企业来说，推动人力资源绩效管理创新时，必须深刻理解这一理念，并将其作为促进企业持续发展的核心动力。传统绩效考核体系通常侧重于短期经济效益，忽视了员工的全面素质、团队协作能力及长期发展的潜力。高质量发展要求企业不仅关注当下的经济增长，更要放眼未来的可持续发展。因此，企业应在绩效考核中融入创新能力、协作精神和社会责任的承担等因素。为了适应这一转变，国有企业需借助战略人力资源管理（SHRM）的理论框架，构建更加全面和系统的绩效管理体系。在这一体系中，注重通过敏捷管理方法实现灵活、高效的人员管理和组织适应性，确保企业能够快速响应市场变化和未来挑战。绩效考核的标准不再局限于单一的财务指标，而应综合考虑创新能力、工作态度、团队合作精神和领导力以及对社会责任的承担等多维度因素。此外，员工体验（Employee Experience）的理念也应成为绩效管理的重要组成部分，强调员工在工作过程中的积极感知和满足感，提升员工的敬业度和创造力。通过这一综合性、前瞻性的绩效管理体系，国有企业不仅能够激发员工提升经济效益的动力，还能引导员工关注环境保护和社会责任，为企业的长期竞争力积蓄力量。这一创新的绩效管理体系将有助于实现高质量发展的战略目标，推动企业在新时代的竞争格局中取得可持续的优势。

2.2 提升员工创造力和工作热情

创新的人力资源绩效管理模式不仅是企业提升竞争力的关键因素之一，也能够有效激发员工的创新思维，并促进员工自我价值的实现。在传统的绩效管理模式下，过于注重短期业绩，可能忽略了员工在成长、学习和创新方面的潜力。而创新的绩效管理模式则着重于通过多维度的激励机制，激发员工的内在动力，推动他们在工作实现更高的创造力与工作热情^[3]。例如，通过技能培训和职业发展机会，企业能够帮助员工不断提升专业素养和职场能力，从而增强他们对工作的自信心与投入度。而在工作自主性方面，给予员工更多的决策权和工作自由度，可以让他们在执行任务时拥有更大的空间去发挥自己的创新思维。此外，创新的绩效管理还强调团队合作和跨部门协作，进一步

促进了企业内部的知识分享和资源整合。这种全方位的激励机制不仅能够提升员工的工作满意度和忠诚度，还能够推动企业在技术创新和管理创新方面取得突破。通过激励员工不断探索、尝试新思路，企业将能够不断增强自身的竞争力和市场适应能力，在激烈的市场环境中立于不败之地。

2.3 强化企业文化建设，提升凝聚力

在数字化转型的背景下，创新的绩效管理是提升企业运营效率和员工表现的关键，同时促进企业文化建设。设计科学的绩效评价体系，结合数字化技术和 ESG 理念，使员工工作表现与企业目标和社会责任相一致。这种做法响应了全球对企业社会责任的关注，并为员工提供成长和可持续发展的平台。例如，利用人工智能进行精确评估，减少偏差，提高公正性和效率；区块链技术确保数据透明性和可追溯性，增强信任。随着 Z 世代成为职场主力，绩效管理需考虑其特点，设计灵活、个性化的考核体系，满足其对工作生活平衡的期望，鼓励参与创新和社会责任活动。结合元宇宙等新兴技术，探索互动性和沉浸感的评估方式，提升员工自我认知和工作效率。创新的绩效管理激发员工主动性与创造性，提高工作积极性，促进企业文化建设，增强团队凝聚力和协作力，推动企业在数字化、社会责任、创新和可持续发展方面不断进步。

3 国有企业人力资源绩效管理创新路径

3.1 建立多维度的绩效评价体系

为了突破传统绩效考核模式的局限，国有企业在构建绩效评价体系时，应从单纯的结果导向模式转向更加全面、多维度的考核体系。这种新型考核体系不仅关注最终的工作成果，还应注重员工在工作过程中所展现的各种能力和素质，形成过程与结果相结合的综合评价模式。创新能力是企业持续发展的核心竞争力之一。根据德勤 2024 年全球人力资本趋势报告，组织应确保经理，尤其是人员领导者，能够访问评估绩效所需的数据和信息。通过鼓励员工提出新的工作方法和改进建议，能够有效提升企业的工作效率和市场适应性。团队合作能力也是绩效考核中不可忽视的一项指标。在现代企业中，协作精神和团队合作能力越来越成为成功的重要因素。因此，员工在团队中的互动、协作及其对团队目标的贡献应当被充分评价。



图1 “四维一体绩效模型图”

无论是基层员工还是管理者，领导力的体现不仅仅体

现在职位上,更重要的是在工作中如何引领团队、发挥团队的最大潜力。同时,员工解决问题的能力也应当被纳入考核范围。在日常工作中,员工面临各种挑战,能够有效应对并找到解决方案,体现了其职业素养和综合能力。为了全面反映员工的整体工作表现,考核体系应结合定性评价和定量评价。定量评价能够从数据上直观地反映员工的工作成绩,而定性评价则从员工的态度、思维方式、工作风格等方面进行综合考量。通过定性定量的有机结合,能够更加全面、公正地评估员工的表现,推动企业向更高效、更具创新力的方向发展^[4]。

3.2 推行个性化的激励机制

个性化的激励机制在现代企业中愈发显得至关重要。随着员工需求的多样化和企业环境的复杂化,传统的单一薪酬激励方式已不能完全满足员工的期望。因此,企业应根据员工的不同需求和工作特点,制定灵活、丰富的激励方式,以更好地激发员工的内在动力,提升整体工作效率和企业竞争力。为了更好地实现这一目标,企业可以借鉴“双螺旋人才发展模式”,这一模式强调员工个人成长与企业战略目标的双向融合,即员工的技能提升和企业发展需求相互交织、共同发展。在这一模式下,企业不仅关注员工在短期内的薪酬激励,还重视员工的长期职业发展,鼓励员工在持续的技能培训和职位晋升中不断提升自身能力^[5]。



图2 激励分层分群矩阵图

腾讯作为一家领先的互联网企业,深刻认识到员工激励对其创新和发展的的重要性。在腾讯,员工的个性化激励不仅仅局限于薪酬,还包括多元化的福利制度和职业发展的支持。腾讯为员工提供灵活的工作时间和远程办公选项,以帮助员工平衡工作和个人生活,特别是在疫情期间,通过“腾讯云办公室”等举措为员工提供了便捷的工作方式。此外,腾讯为技术型人才提供了丰富的技术研发机会,员工可以参与到腾讯的创新项目中,发挥其技术专长,激发创新活力。对管理型人才,腾讯则通过领导力培训、跨部门合作等方式,帮助他们提升综合管理能力,培养更多的战略性人才。这样的个性化激励机制,不仅帮助腾讯吸引并留住顶尖人才,还促进了企业的持续创新与健康发展^[6]。

3.3 加强人才培养与发展

在高质量发展背景下,人才的培养和发展是企业战略核心。市场竞争和技术进步要求企业注重人才综合素质提

升,特别是在技术创新和业务拓展领域。企业需通过绩效管理和人才梯队建设,制定科学培养计划,分阶段培养人才。不仅提升专业技术能力,还要全面发展员工综合素质,提供持续培训,增强企业创新能力。华为作为通信技术领先企业,注重人才培养,特别是在技术创新方面。通过华为大学等全球化培训平台,提供全面培训,并实施轮岗制,让员工积累经验,提升能力。跨部门合作和项目管理课程培养员工跨领域知识与管理能力,为持续创新和发展提供支持。国家电网作为电力行业领先企业,通过“青年人才培养计划”和“技术能手工程”,为员工提供职业发展路径,注重综合素质提升。定期技术交流和行业研讨会帮助员工掌握前沿技术。定制化领导力培训和跨部门合作项目提升员工管理能力和跨领域知识,为职业晋升做准备,增强员工归属感和忠诚度^[7]。企业还应注重培养员工管理能力和跨领域知识。随着企业发展,员工角色和责任变化,需要更强的管理能力和跨领域知识。通过组织领导力培训、项目管理课程、跨部门合作等途径,提升员工管理能力、协调能力及跨领域素养。建立完善职业发展路径,激励员工为更高层次职位和更具挑战性任务努力,培养复合型人才,增强员工归属感和忠诚度,为创新和发展提供人才支持。

4 结语

在高质量发展背景下,国有企业的人力资源绩效管理必须适应新时代的要求,创新管理机制,优化绩效评价体系,建立更加多元和个性化的激励机制,并加强员工的培养与发展。通过这种创新,能够更好地激发员工的积极性和创造力,推动企业可持续发展的实现。只有不断深化人力资源管理创新,才能在竞争日益激烈的市场环境中,持续提升国有企业的核心竞争力,推动经济高质量发展。

【参考文献】

- [1]郑婵娟. 国有企业混合所有制改革中人力资源管理创新路径[J]. 商业 2.0, 2025, 8(1): 163-165.
- [2]魏浩. 探析人工智能时代企业人力资源绩效管理创新发展思路[J]. 投资与创业, 2024, 35(23): 85-87.
- [3]孙丽英. 高质量发展背景下国有企业人力资源绩效管理创新探究[J]. 市场周刊, 2024, 37(30): 175-178.
- [4]陈冬扬. 数字经济时代背景下企业人力资源创新绩效管理策略探究[J]. 产业创新研究, 2024, 5(19): 148-150.
- [5]胡晓宝. 新形势下国有企业人力资源绩效管理的现状及对策探析[J]. 商业 2.0, 2024, 6(29): 93-95.
- [6]申锐潇, 郭珈嘉. 大数据时代创新企业人力资源绩效管理的策略[J]. 四川劳动保障, 2024, 8(8): 65-66.
- [7]高琳. 数字化创新对国企人力资源绩效管理的影响与对策[J]. 现代企业文化, 2024, 5(19): 134-136.

作者简介: 王军强 (1991.1—), 毕业院校: 甘肃农业大学, 所学专业: 劳动与社会保障, 当前就职单位: 新疆哈密三塘湖能源开发建设有限责任公司, 职务: 人力资源主办, 职称级别: 经济师(人力资源方向)。