

加强国有企业绩效考核管理的有效措施

王静

(常德德源小额贷款有限公司, 湖南 常德 415000)

【摘要】绩效考核管理在国有企业的人力资源管理中扮演着至关重要的角色,它是最常使用的管理方法之一,也是有效开发和提升企业管理水平的关键环节。本文将深入探讨国有企业开展绩效考核的意义,并对企业绩效考核所面临的问题进行深入分析。此外,还将提出一系列加强国有企业绩效考核工作的措施和完善建议,旨在为相关领域提供一定的借鉴和参考。

【关键词】国有企业;绩效考核;绩效评估;激励机制

国有企业在国民经济中占据着重要地位,是国家战略产业和基础设施的支柱。然而,由于一系列内外因素的影响,一些国有企业在绩效和效率方面面临着挑战。为了提高国有企业的运营效率和竞争力,必须加强绩效考核管理。因此,探讨如何采取有效措施来优化国有企业绩效考核管理以促进其可持续发展具有重要意义。

一、国有企业开展绩效考核的意义

(一)有利于企业绩效水平的提升

绩效考核是一种科学的评估和管理手段,通过对企业的各项业务和管理指标进行量化评估,可以帮助企业了解自身的优势和不足,发现问题并及时进行改进。通过对绩效指标的监控和反馈,企业可以及时调整战略和经营决策,提高资源配置效率,实现资源的最优化配置。绩效考核能够促使企业更加注重质量和效率,从而推动企业绩效水平的不断提升。

(二)能够使企业绩效与员工绩效形成紧密联系

企业绩效和员工绩效密切相关,员工的个人绩效直接影响到企业的整体绩效。通过绩效考核,可以将员工的工作表现与企业的目标相结合,确保员工的工作目标与企业战略一致。同时,绩效考核也可以激励员工积极性和创造性,提高员工的工作投入和责任心。通过将绩效考核与薪酬激励相结合,还可以建立起科学合理的薪酬体系,激发员工的工作动力,提高员工的绩效水平,进而带动整个企业绩效的提升。

(三)有利于推动企业部门内部及部门之间的合作

在国有企业中,不同部门之间可能存在信息不对称、资源争夺等问题,影响了企业整体绩效的提升。通过绩效考核,可以将企业目标分解到各个部门和岗位,明确责任与权利,激发各部门之间的合作意识。各部门通过相互合作,协同推进企业目标的实现,

形成了良性互动和协同效应。绩效考核还可以发现和解决不同部门之间的协调问题,加强信息共享和沟通,促进企业内部的协调与合作,提高整体效率与绩效。

二、国有企业绩效考核面临的问题

绩效考核是企业人力资源管理过程中非常重要的一部分,它不仅能够有效地激发组织活力,同时也能够激发员工的自驱力。然而在国有企业中绩效考核通常面临着很多问题,包括职责划分不清晰以及工作量无法量化和定量考核以及指标设定难度大等问题,这些问题也直接影响到了国有企业的人力资源管理的有效性。

(一)部门职责和分工划分不清晰导致考核困难

在国有企业中,部门职责和分工的不清晰是一个常见的问题,它会导致绩效考核时责任归属不明确,难以准确评估各部门的绩效。这一问题的根源可能在于企业内部组织结构的复杂性,各个部门之间缺乏有效的协调和沟通机制。例如,某项业务的成功涉及多个部门的合作,但由于责任划分不明确,很难衡量每个部门的贡献。

(二)职能部门工作成效无法量化导致考核困难

在国有企业中,职能部门如人力资源、财务、法务等,其工作成效通常难以通过直接的产出指标来衡量。这些部门的主要职责是为其他业务部门提供支持和服务,而其贡献往往难以用财务指标等简单的量化数据来衡量。因此,在绩效考核中评估这些职能部门的工作质量和效率变得困难,容易导致考核结果的不公平和不准确。

(三)业务部门工作难度与指标的定量考核使其在考核中居于劣势

国有企业中的业务部门可能面临复杂多样的工作内容,其中有些工作的质量和效果并不容易简单用指标来衡量。然而,绩效考核往往倾向于采用定量

化指标来进行评估，这导致一些业务部门在考核中处于劣势。这部分员工的实际贡献容易被忽视或低估，因为难以将其复杂的工作转化为简单的数字化数据。

（四）考核指标过于短期化导致长期发展受限

绩效考核常常设定短期目标和指标，追求快速的成果和回报。然而，在国有企业的经营管理中，长期发展和可持续性同样重要。如果绩效考核过于短期化，可能会导致一些业务部门或项目牺牲了长远发展，只追求眼前的短期业绩，从而影响了企业的长期竞争力和稳健发展。

三、加强国有企业绩效考核的有效措施

（一）坚持定量考核和定性分析相结合

绩效考核在国有企业的管理中是一项关键且复杂的任务。它既需要明确的定量指标来衡量业务成果和绩效，又需要进行定性分析来综合评估企业的整体表现。定量考核可通过客观的数字数据反映业务指标和绩效情况，为企业提供明确的量化目标和评估标准。这种定量方法可以确保绩效考核的客观性和准确性，使企业能够更精准地了解自身业务表现。然而，仅仅依靠定量指标并不能完全反映一个企业的全部情况。企业的成功往往不仅仅取决于数字上的表现，还受到许多难以用数字来衡量的因素影响，例如创新能力、员工合作精神、企业文化等。这些因素在定性分析中得到更好的考虑，从而更全面地评估企业的整体表现。通过定性分析，管理者能够发现隐藏在数字背后的问题和潜在的机遇，为企业的改进和发展提供重要的参考依据。

因此，在绩效考核中，定量和定性方法的结合至关重要。定量数据为企业提供了明确的目标和数据支持，而定性分析则弥补了定量指标的不足，使管理者能够更全面地了解企业的运营状况。综合运用定量和定性手段，国有企业的绩效考核才能更加科学合理，并能够更好地指导企业的管理和决策。绩效考核作为提高国有企业管理水平的重要环节，必须不断优化和完善。同时，要注重制定合理的考核指标和方法，保证考核的公平性和客观性。只有如此，国有企业才能在日益激烈的市场竞争中不断增强竞争力，实现可持续发展。

（二）运用好约束和鼓励两种手段

绩效考核是企业管理中的重要环节，旨在评估部门和员工的工作表现，以推动企业整体绩效提升。为了确保绩效考核的有效性，引入既有惩罚机制，也有奖励机制是至关重要的。

一方面，针对表现较差的部门或员工，采取约束和激励措施非常必要。通过制定明确的目标和责任，设立可量化的指标，以便更准确地评估绩效，发现问题。对于表现不佳的部门或员工，适当的惩罚措施可以督促其改进，如限制福利、降低晋升机会等，以此

激励其努力提高工作质量和效率。同时，为了激发其积极性，也可以设立可行的奖励机制，如提供培训会、提升薪酬待遇等，以促使其积极主动地改进表现。另一方面，对于表现优秀的部门或员工，应及时予以奖励和认可。及时给予表扬和奖励可以增强其自信心，进一步激励其保持高水平的表现。同时，公开表彰优秀个人和团队的成就，还能激发其他员工的积极性，形成积极的竞争氛围，推动整个企业的绩效提升。

（三）突出重点和特点，实施相应的考核措施

不同国有企业由于行业、规模、经营范围等方面的差异，可能存在着不同的特点和重点发展方向。因此，在绩效考核中，应根据每个企业的战略定位和发展目标，量身定制考核措施，以确保绩效考核与企业的实际需求相契合，真实反映企业的核心竞争力和关键绩效。

首先，考核措施应紧密围绕企业的战略定位和核心业务展开。不同企业可能关注的业务重点各异，有些企业可能更看重技术创新，有些则可能更注重市场拓展。因此，绩效考核应侧重于评估与企业核心业务相关的关键指标，如产品研发效率、市场份额增长等，从而确保考核内容与企业发展战略相一致。其次，应根据企业的特点和行业规律选择适当的绩效考核指标。有些行业可能更重视长期投资回报，而有些则更看重短期经济效益。因此，在考核指标的选择上，需要根据不同行业的特点来确定，确保考核体系合理且有针对性。此外，绩效考核应注重长期绩效的评估，而非只关注短期成绩。一些国有企业的发展具有较强的长期性和战略性，因此，应在考核中增加对长期目标的评估，避免过于短视的指标导致企业长期发展不稳定。最后，考核过程中要充分听取企业内部和外部的各方意见，建立多方参与的评估机制，确保考核结果客观公正。同时，鼓励企业进行自我评估和反思，及时调整战略和改进绩效，为企业的可持续发展提供有力支持。

（四）处理好部门考核和员工考核之间的关系

部门绩效和员工绩效之间的密切联系是企业绩效管理中的关键要素。通过相互支持和相互促进，可以有效地推动整个企业向着共同目标前进。

首先，部门的绩效考核应当有助于实现员工绩效的提升。一个高效的部门往往依赖于员工的协作和高水平的工作表现。因此，部门绩效考核应当合理地考虑员工的贡献和表现，为员工提供成长和发展的机会，激发他们的工作热情和积极性。这样，员工就能更好地融入部门的发展，为部门绩效的提升做出更大的贡献。其次，员工的个人表现应该能够反映到部门绩效中。部门的绩效不仅仅取决于整体运营和成果，还需要考虑到每个员工的工作质量和效率。这就要求在绩效考核中应当充分体现员工的个人表现，以便更

准确地评估部门的绩效。这种绩效考核方式能够激励员工竭尽全力地投入工作，同时也能促进部门团结一致，形成良好的工作氛围。最后，合理的绩效考核体系能够使部门和员工的绩效目标相一致，形成绩效的有机衔接。通过制定统一的绩效标准和目标，部门 and 员工的工作方向能够紧密对齐，相互之间能够相互支持和配合。这样，整个企业的绩效管理就能够更加高效和有序地运作，为企业的发展提供稳健的支持。

四、完善国有企业绩效考核的建议

（一）绩效考核指标设置的原则

确保员工和部门的工作与企业战略目标相一致，并能真实反映企业的整体表现和业绩，需要坚持一定的原则。一是战略相关性原则。绩效考核指标应与企业的战略目标和方向密切相关。这意味着绩效指标应当与企业的长期规划和战略目标相一致，确保考核的方向和目标与企业整体发展保持一致。只有这样，绩效考核才能真正帮助企业推动发展和战略执行，而不是仅仅停留在短期的表面指标上。二是目标一致性原则。绩效考核指标应当明确、具体，并且能够量化和衡量。考核指标应与企业的各项工作目标和绩效目标相一致，确保绩效考核能够真实反映企业的整体表现和业绩。三是可行性原则。绩效考核指标应当具备可行性，即能够在实际操作中进行测量和评估。指标的设置应基于企业实际情况和资源条件，避免设置过于理想化而难以实现的指标，确保考核的公正性和可信度。

（二）绩效考核指标应具备的特点

一是具体性。绩效考核指标应当具有明确的定义和量化指标，便于衡量和评估。缺乏明确性的指标容易产生主观解释，导致评估结果不准确。二是可比性。绩效考核指标应当具备可比性，能够进行横向和纵向比较。这样可以帮助企业了解自身在行业内的位置和竞争力。三是效益性。绩效考核指标应关注企业的综合效益，而不仅仅是财务绩效。应综合考虑财务、市场、客户、内部流程和学习成长等各方面指标，形成全面的绩效评估。四是前瞻性。绩效考核指标应具有一定的前瞻性，能够预测企业未来的发展趋势和风险。这样可以帮助企业及时调整战略和决策，以应对未来的挑战。五是可持续性。绩效考核指标应关注企业的可持续发展，注重长期绩效而非短期成果。企业在考核中应着眼于未来，保持持续改进和发展。六是激励性。绩效考核指标应具有一定的激励性，能够激发员工的积极性和创造性。通过与薪酬激励相结合，可以促使员工为实现绩效目标而努力工作。

（三）国有企业绩效考核的构建方法和步骤

1. 确定绩效考核指标。首先，明确国有企业的战略目标和方向，根据企业的使命、愿景和价值观，确定关键绩效领域。绩效指标应涵盖财务绩效、

市场表现、客户满意度、内部流程和员工学习成长等方面。在确定指标时，需要与企业的战略目标紧密结合，确保指标的战略相关性。

2. 明确考核指标权重。绩效考核指标应根据其对企业战略目标的重要性来确定权重。不同指标对企业绩效的影响程度不同，需要根据实际情况给予不同的权重。权重的确定可以通过专家评估、层级讨论和数据分析等方式进行，以保证权重的科学性和合理性。

3. 考核指标体系的信息化实现与验证。绩效考核体系的信息化实现是提高考核效率和准确性的重要手段。通过建立信息化平台，可以实现数据的收集、整理和分析，为考核提供科学依据。信息化平台还能进行实时监控和反馈，使绩效考核过程更加透明和公正。

4. 注意事项。首先，在指标设定中，应该优先考虑定量考核指标，因其具有客观性。而定性考核指标作为辅助指标，能够提供更全面的评估。为了实现考核结果与真实绩效之间的平衡，定量比重应控制在70%-85%之间。其次，针对不同部门，应制定不同的考核制度和标准。在制定标准时，需要考虑不同职位的差异性，确保制定的标准具体明确，以便在考核过程中能够更有效地评估员工的绩效，确保考核的效率和效果的关系。为了保证绩效考核的可靠性，需要避免自身考核。这意味着员工不应该直接参与自己的绩效评估，以免影响考核结果的客观性。通过避免自身考核，能够更好地确保绩效考核的真实性和公正性。

结束语

综上所述，国有企业绩效考核管理的优化是一个复杂而重要的课题。需要制定明确的绩效指标和目标，建立科学合理的绩效评估体系，加强员工培训和激励机制，以及推动企业内部管理创新，为国有企业的发展奠定坚实基础。只有不断完善和优化绩效考核管理，国有企业才能适应市场变化，提高竞争力，更好地履行其社会责任，为国家经济繁荣和社会稳定做出更大贡献。

参考文献：

- [1] 韩伟. 人力资源绩效管理体系的构建研究[J]. 财经理论, 2021(13):197-198.
- [2] 杨丽. 企业薪酬管理创新对企业人力资源管理的影响[J]. 企业导报, 2015(23).
- [3] 赵东丽. 企业人力资源管理改进对策[J]. 经济师, 2022(5):275-276.

作者简介：王静（1991.01-），性别：女，民族：汉，籍贯：湖南常德，学历：本科，现职称：经济师（工商管理），从事工作方向：工商管理。