

国有煤炭企业实施思想政治工作绩效考核机制探讨

梁爱军 张立猛

(华亭煤业集团有限责任公司, 甘肃 华亭 744100)

【摘要】随着社会主义市场经济的不断发展, 国有煤炭企业面临着激烈的市场竞争和转型升级的压力, 实施思想政治工作绩效考核机制, 对于提升企业整体素质、构建和谐劳动关系、促进企业可持续发展具有重要意义。本文旨在探讨国有煤炭企业如何科学地构建和实施思想政治工作绩效考核机制, 以期为企业管理和员工发展提供参考。

【关键词】国有煤炭企业; 思想政治工作; 绩效考核; 管理机制; 持续发展

引言:

在市场经济条件下, 国有煤炭企业不仅要追求经济效益, 还需注重政治效益和社会效益的统一, 因此, 传统的以经济指标为主的考核方式已难以满足企业发展的需要。实施思想政治工作绩效考核, 有助于全面提升企业的管理水平和核心竞争力。本文将分析当前国有煤炭企业在实施思想政治工作绩效考核中存在的问题, 并提出相应的对策建议。

一、国有煤炭企业面临的挑战与机遇

(一) 市场竞争与转型升级的双重压力

随着能源革命的推进和可再生能源的快速发展, 传统煤炭行业面临着市场需求下降和节能减排的严峻挑战, 一方面, 煤炭消费增速放缓, 市场竞争日趋激烈, 国有煤炭企业需要提高核心竞争力, 降低生产成本, 实现精益管理; 另一方面, 国家对煤炭行业提出了转型升级的要求, 要求煤炭企业向清洁高效、安全环保的方向发展, 积极推进绿色低碳转型。这就需要国有煤炭企业加大科技创新投入, 优化产业结构, 实现可持续发展。面对此双重压力, 改革绩效考核机制, 构建科学合理的考核体系, 对于国有煤炭企业提高管理水平、激发内生动力、实现高质量发展具有重要意义。

(二) 传统考核机制的局限性分析

国有煤炭企业长期实行的传统绩效考核机制存在诸多不足和局限性, 传统考核过于注重短期经营指标, 如产量、成本、利润等, 忽视了企业的长远发展规划, 这种单一的考核逻辑容易导致企业追求眼前利益最大化, 而忽略了可持续发展的战略目标。在经营环境日趋复杂、市场竞争日益激烈的今天, 单纯追求短期业绩已难以支撑企业的持久发展。传统考核机制中, 考核指标设置也存在明显的单一性, 过于集中于硬指标, 如生产数据、财务数据等, 而对于企业软实

力的培养却重视不足。比如创新能力、人力资源素质、社会责任履行等方面的内容在考核中权重较轻, 甚至被完全忽视, 这使得传统考核难以全面反映企业的实际经营状况和发展潜力, 也与当前推进绿色低碳转型、注重创新驱动的发展理念存在偏差。

另一个突出问题是, 传统考核过于关注高层领导和经营管理层面, 而对基层员工缺乏足够的重视和激励。基层员工作为企业发展的中坚力量, 如果缺乏有效的考核激励, 其工作积极性和主人翁意识将难以得到充分发挥。同时, 传统考核也过于注重结果导向, 忽视了过程管控, 这很容易导致员工追求短期利益而忽视长期发展, 甚至可能出现为迎合考核指标而违规违纪的行为。

(三) 思想政治工作在企业发展中的作用

思想政治工作作为党的传统优良工作理念和重要实践, 对于推动国有企业改革发展发挥着重要作用, 深入开展思想政治工作, 有助于增强企业的凝聚力和向心力, 明确企业的发展方向, 统一员工的思想认识。思想政治工作可以有效引导员工树立正确的世界观、人生观、价值观, 培养员工的责任意识和使命感, 从而提高员工的获得感和幸福感, 为企业发展提供坚实的思想基础。同时, 将思想政治工作与企业文化建设深度融合, 对于营造良好的企业文化氛围也具有重要意义, 企业文化建设和思想政治工作都着眼于凝聚人心、增强向心力, 因此思想政治工作可以成为企业文化建设的重要抓手。通过宣传和弘扬社会主义核心价值观, 将企业文化与民族文化相融合, 从而为企业注入持久的精神动力。

二、绩效考核机制的理论框架

(一) 绩效考核的目标与原则

绩效考核的目标是客观评价员工的工作表现, 为企业科学决策和员工合理晋升提供依据, 实现企业与

员工的共同发展,在设计绩效考核机制时,应坚持公平公正、导向明确、程序规范、结果应用等原则。公正是绩效考核的基本要求,要确保考核过程中各方权利义务明确,避免徇私舞弊,导向明确要求绩效考核的指标设置与企业战略目标相一致,引导员工努力方向与企业方向保持一致。程序规范要求考核程序科学合理、操作性强,确保考核过程的规范有序。结果应用要求将考核结果真实反映在薪酬分配、职务晋升等方面,形成有效激励。

(二) 绩效考核内容的设计思路

绩效考核内容的设计应坚持全面性和导向性原则。全面性要求考核内容涵盖企业经营管理的各个方面,包括财务指标、生产经营指标、创新发展指标、社会责任指标等,反映企业的整体绩效。导向性要求将党和国家对国有企业的要求转化为具体的考核内容,引导企业朝着正确方向发展。同时,考核内容还应注重与企业所处发展阶段相适应,防止简单机械化套用,另外要合理设置硬指标和软指标的权重,既重视经营业绩,又注重企业文化建设、社会责任履行等软实力的培养。

三、国有煤炭企业实施绩效考核的现状与问题

(一) 现行绩效考核体系的概述

国有煤炭企业目前实行的绩效考核体系主要分为三个层面:党政领导班子绩效考核、经营班子绩效考核和职工绩效考核,党政领导班子绩效考核由上级主管部门牵头组织,主要考核内容包括贯彻落实党和国家决策部署情况、推进改革发展的成效、从严治党 and 党风廉政建设等方面的工作。评价过程中,上级部门会组织专家组进行实地调研、听取汇报、查阅资料等,并结合企业年度工作总结形成综合评价意见。经营班子绩效考核则侧重于企业的生产经营业绩,重点考核指标包括产量、销售收入、成本控制、资产运营效率、利润等财务指标。对于经营班子成员个人,还会对其分管工作范围内的具体业绩予以评价。经营班子绩效考核由企业自主组织实施,一般采取定量考核和定性评价相结合的方式。

职工绩效考核目前较为单一,主要依据工作任务完成情况和出勤率来评定,具体做法是,企业根据不同岗位设置相应的考核指标和标准,如生产人员主要考核完成计划任务的数量和质量,管理人员则重点考核分管工作的完成情况,年终时,企业汇总员工全年的工作表现和考勤记录,结合岗位职责和工作标准进行评分打分。

(二) 存在问题的具体表现与原因分析

当前国有煤炭企业绩效考核在实际操作中存在诸多不足,主要表现为指标设置单一、过分关注短

期绩效、忽视企业长远发展等问题。传统的绩效考核往往将精力过多集中在生产经营指标上,如产量、成本、利润等,而对企业软实力的培养重视不够,忽视了创新能力、可持续发展潜力等因素的考核。这种单一的考核逻辑很容易导致企业追求眼前利益最大化而忽视长远谋划,不利于企业实现战略目标。另一个突出问题是现有绩效考核体系过于关注高层领导和经营管理层面,而忽视了基层员工,虽然对职工个人有一定的考评安排,但指标较为简单,缺乏对其工作责任心、团队合作、创新能力等综合素质的关注,也未将其充分纳入企业发展的激励机制之中。基层员工作为企业发展的重要力量,缺乏有效激励很容易影响工作积极性。

上述问题产生的根源在于,传统的绩效考核观念和理念有待更新,一方面,受计划经济时代的影响,绩效考核更多停留在生产环节,忽视了市场竞争下企业需要通过创新谋求持续发展;另一方面,绩效考核也过于追求硬指标,忽视了软实力对企业核心竞争力的重要性。与此同时,考核方式和手段也有待创新,过于单一和刚性的考核很难全面反映员工的实际表现。

(三) 对员工激励与企业发展的影响

现行绩效考核体系的种种不足,直接影响了员工的工作积极性和主人翁意识,也不利于企业的持续健康发展。对于基层员工而言,单一的考核指标和评价方式很大程度上忽视了员工的个人价值和职业发展需求,容易引发他们对考核公平性和合理性的质疑,从而产生不满情绪,进而降低工作热情。同时,缺乏有效的激励约束机制,难以充分调动员工的主动性和创造性,制约了员工个人能力的发挥。从企业层面来看,过于注重当期业绩指标而忽视长远发展,必然会阻碍企业的转型升级步伐。面对能源革命和节能减排的挑战,煤炭企业亟须加快创新驱动,培育新的发展动能。但目前的考核制度更多强调生产任务的完成情况,缺乏对创新研发、人才培养等软实力的考核导向,不利于企业完成绿色低碳转型。

此外,现有绩效考核缺乏对基层员工的充分关注,也影响了企业人才队伍的建设,企业的发展最终需要依靠一支高素质的员工队伍,如果基层员工缺乏成长动力和获得感,优秀人才就难以留存,企业也难以吸引到高端人才的加入,从而制约了人才队伍的整体实力提升。

四、完善国有煤炭企业绩效考核机制的策略

(一) 加强思想政治工作与经营管理的结合

思想政治工作与经营管理的有机结合,是推进国有煤炭企业绩效考核改革的重要保障,首先,要通

过思想政治工作教育引导员工树立正确的政治方向、价值理念和工作作风,确保企业绩效考核符合中国特色社会主义发展要求。具体而言,要加强对员工的理想信念教育,让员工牢固树立马克思主义理论指导思想,自觉将个人发展融入国家发展大局;要加强廉洁从业教育,筑牢拒腐防变的思想道德防线;要加强爱岗敬业教育,提高员工的职业操守和工作热情。其次,要充分发挥党组织的战斗堡垒作用和党员的先锋模范作用,将党的领导贯穿于绩效考核的全过程。党组织要发挥好把方向、管大局、保落实的领导作用,研究制定符合企业实际的考核方案。党员干部要以身作则,模范遵守考核纪律,发挥先锋模范作用。同时,要加强党风廉政建设,营造风清气正的政治生态,为绩效考核顺利推进创造良好环境。再次,要将社会主义核心价值观、企业文化建设等内容有机融入绩效考核体系,培养员工的责任意识、使命感和获得感。绩效考核不仅要考核员工的业绩指标,还要关注其职业操守、团结协作、创新能力等综合素质,引导员工自觉践行社会主义核心价值观。同时,要将企业文化理念贯穿考核全过程,使之成为统一思想、凝聚人心的强大力量。

（二）创新绩效考核的内容与形式

创新绩效考核内容和评价方式,是构建科学合理考核体系的关键。首先,在考核指标设置上,要突破单纯追求经营指标的局限,适当增加反映企业创新能力、可持续发展能力的软实力指标,比如可以设置研发投入占比、节能减排指标、人才培养指标等,引导企业注重创新驱动和绿色发展。同时,指标也要与企业所处的不同发展阶段相适应,防止生搬硬套。其次,要革新考核评价方式,除了定量考核外,还要加大定性评价的比重,实现多元化评价。可以借鉴平衡计分卡、360度评价等先进方法,从财务、客户、内部流程、学习成长等多个维度全面评价,避免单一化评价导致失之偏颇。不同岗位的考核评价方式也要有所区别。对领导人员,重点考核其战略执行力、管理能力;对一线员工,重点考核其工作绩效和专业技能。再次,要加大过程考核的比重,防止重结果轻过程。过去的考核往往过于注重年末一锤子买卖,忽视了制度执行和工作过程,因此要坚持贯穿全年度的动态考核,对员工履行职责、遵守制度的情况实施跟踪评价。

（三）建立健全激励与约束并重的机制

建立科学合理的激励约束机制,是将绩效考核真正转化为推动企业发展的内生动力之关键。首先,要将绩效考核结果作为薪酬分配、职务晋升的重要依据,实现有效激励,具体可以根据不同岗位、不同层

级的考核结果,制定出合理的薪酬分配政策和职务晋升渠道,真正体现绩优酬优。优秀人才不仅要在薪酬待遇上给予优厚回报,还要为其提供更多职业发展空间。其次,要将考核结果同企业内部的培训机会、轮岗挂职等机会相挂钩,为优秀员工创造更多发展机会。通过系统培训、岗位实践等,不断提升优秀员工的综合素质和专业能力,为企业储备发展所需的人才。同时,对于绩效不佳的员工,除了在薪酬上受到一定影响外,还应通过组织处理、培训督促等管理措施加以约束,督促改进。再次,要建立申诉复核机制,保障被考核对象的合法权益,设立申诉渠道,对于员工对考核结果有异议的情况,可以依法依规提出申诉,经复核后作出公正裁决,要加强信息化建设,实现绩效考核全过程的动态管控和可视化管理,提高管理的精准性和透明度。

结束语:

综上所述,国有煤炭企业要适应新时代的发展要求,必须重视并不断优化思想政治工作绩效考核机制,通过科学的设计和有效的实施,可以充分调动员工的积极性,增强企业的凝聚力 and 创新能力,从而在保障国家能源安全的同时,实现企业的社会价值和可持续发展。此外,绩效考核机制的不断完善也是企业履行社会责任、构建和谐企业文化的重要途径。在未来的实践中,国有煤炭企业应继续探索与时代发展相适应的绩效管理新模式,将思想政治工作与企业文化深度融合,打造具有核心竞争力的现代煤炭企业,为国家的经济发展做出更大的贡献,同时,企业还应关注员工个人成长与发展,通过绩效考核激发员工的潜能,促进个人价值与企业目标的共同实现,最终达到企业与员工双赢的局面。

参考文献:

- [1] 张善斌. 国有煤炭企业思想政治工作方法路径探析 [J]. 中国煤炭工业, 2023 (12): 52-54.
- [2] 何世清, 徐建, 张伟. 新时期加强国有煤炭企业思想政治工作的思考与实践 [J]. 中国煤炭工业, 2022 (10): 44-45.
- [3] 刘丁华. 国有煤炭企业的思想政治工作策略 [J]. 现代企业文化, 2022 (26): 74-76.
- [4] 管盼君. 新形势下做好国有煤炭企业职工思想政治工作的思考 [J]. 活力, 2022 (04): 121-123.
- [5] 张国军. 构建企业思想政治工作绩效考核机制的若干思考 [J]. 人力资源, 2019 (06): 83-84.
- [6] 李红英. 国有企业建立思想政治工作绩效考核机制初探 [J]. 决策探索 (下半月), 2013 (07): 45-46.