

国企人力资源绩效管理的现状及改进研究

王颖

(华润电力技术研究院有限公司, 广东 深圳 518000)

【摘要】文章重点探讨国有国企的人力资源绩效管理问题,分析当前存在的问题以及提出相应的解决方案。对目前国有国企的人力资源管理进行了概述和分类,并指出了其主要特点,通过调查问卷的方式收集了大量样本数据,以了解不同国企在人力资源管理方面的情况。基于这些结果提出了一些具体的建议和措施,以便于提高国企的人力资源绩效水平,有助于推动我国国有国企的发展和进步。

【关键词】国企人力资源;绩效管理;管理现状;改进措施

引言

随着经济全球化进程不断加快,中国国有企业逐渐成为国民经济的重要组成部分。然而,由于缺乏有效的人力资源管理机制,国有企业的人力资源效率普遍较低。因此,如何有效地进行人力资源管理成为了一个有待解决的问题。所以,文章在全面探讨国有国企的人力资源管理,并结合实际情况,对其进行梳理与分类,结合实地考察,收集有价值的信息,深入挖掘不同国企的实践经验,并结合实际情况,提出可行的改善建议。

一、国企人力资源特点阐述

目前多数国有国企发展期间,人力资源组成结构非常复杂化,具备经验丰富和学历较高技术人员同时,可以有效加强国有国企专业素质,但由于其自身经验较差,存在不合理的问题,其中不同专业人才特点和目标存在差异性,对于自身价值需求和标准不同,造成国有国企内部人力资源系统非常复杂化。由于人力资源管理工作开展具备全面性特点,全面掌握管理工作和相关因素的要求,并明确人力资源绩效考核工作的状况,确保战略发展目标的准确性,并落实后期责任类型和指标,确保评价工作的客观性和公正性,进而加强评判数据的准确性,保障管理模式可以符合相关要求与标准。另外,人力资源绩效考核模式属于我国当下全新的管理方式,需在开展相关工作期间,不断对其规划和调整,同时采取严格审核管理措施,不断优化资源配置状况,确保人力资源绩效考核工作符合相关要求与标准。后期审核工作的开展,处理效果在其中占据重要位置,由于后期考核管理工作的开展,需长期落实人力资源相关工作,保证考核数据的全面性和有效性。

二、国企人力资源绩效管理落实状况阐述

(一)绩效管理工作状况

目前,各家国企在实施绩效管理时,均采用基本

流程,即制定计划、执行计划、监控计划、评估计划、反馈计划。但是,不同的国企在具体操作过程中存在较大差别,例如,部分国企在制定计划阶段过于注重短期目标,忽视长远目标,部分国企在执行计划阶段过度依赖外部力量,导致实际效果不佳,还有一些国企在监控计划阶段过于重视过程,忽略结果质量,同时国企在评估计划阶段过于强调个人业绩,忽略团队合作精神等等。

(二)绩效管理工作的原则

在实施绩效管理的过程中,需要遵循以下几个原则:第一,建立科学合理的绩效管理体系。第二,充分考虑员工的需求和发展。第三,要充分发挥领导者的作用,发挥领导者激励的作用。第四,要建立健全的评价制度。第五,强化沟通交流。第六,建立完善的企业文化。第七,建立良好的组织环境。第八,建立高效的工作氛围。第九,建立健全的风险防范机制。第十,建立健全的培训教育机制。

(三)绩效考评方法

绩效考评方法是指用以评定人员绩效的方法,包括定量法和定性法两种。定量法主要是指使用量化的方法来衡量一个人或组织的表现。而定性法则是指利用非量化的方法来衡量一个人或组织的表现。定量法适用于那些具有可测量的标准的工作任务,如销售员的销售额、工程师的设计成果等,而定性法则适用于那些没有可测量的标准的工作任务,如管理人员的决策能力、行政助理的服务态度等。

(四)绩效管理制度建设状况

国有企业实行绩效管理制度非常重要,但目前国有企业在建立绩效管理制度方面还存在着诸多问题。首先,国有企业在建立绩效管理制度的过程中,往往没有充分考虑到员工的感受,这会导致员工对绩效管理制度产生消极情绪。其次,国有企业在建立绩效管

理制度的时候，通常会选择简单粗暴的方法来解决问題，而这种方法往往是不切实际的，容易出现失误，最后，国有企业在建立绩效管理制度的时候，常常缺少科学合理的理论基础，从而使得企业无法真正实现绩效管理的目标。

三、国企人力资源绩效管理工作中存在的问题

目前中国处于新时期发展环境下，一些国有国企开展绩效管理工作中，存在缺陷问题，限制绩效管理工作的性能和优势。但人力资源绩效考核管理工作在国企管理工作中属于核心内容，针对一些民营和合资国企，为加强后期相关内容管理工作，需建立科学合理的考核管理制度。

（一）绩效考核执行工作力度较差

目前，大部分企业在执行绩效考核时，存在一定的难度，难以真正实现绩效考核的有效性。原因在于：国企在执行绩效考核时，缺乏必要的专业知识，无法正确地识别和评估员工的能力。第二，国企在执行绩效考核时，没有充足的时间和精力，不能及时完成相关的工作。第三，国企在执行绩效考核时，缺乏必要的工具和技术支持，无法获取所需的数据和信息。第四，国企在执行绩效考核时，缺乏相应的奖励机制，无法激发员工积极性的动力。

（二）国企管理人员与员工之间沟通效果较差

目前，许多国企在实施绩效考核时遇到了一些困难，无法真正实现绩效考核的有效性。这主要是因为，一些企业缺乏必要的专业知识，无法准确评估员工的能力，还有一些企业缺乏足够的时间和精力，无法及时完成相关工作，同时缺乏必要的工具和技术支持，无法获取所需的数据和信息。此外，有些企业的管理层与员工之间的沟通效果不好，未能很好传达公司的价值观念和经营理念，影响绩效考核的效果。

（三）国企人力资源绩效管理指标设置不合理

目前国企在设置人力资源绩效管理标准体系的情况下，存在不合理的问题，影响国企人力资源绩效管理工作的水平，其主要原因包含以下几个方面内容：第一，国企在设置人力资源绩效管理指标的情况下，没有全面掌握国企发展状况，缺乏对国企员工工作能力的分析和总结，造成人力资源绩效管理指标设置存在盲目性的问题，进而造成国企人力资源绩效管理指标不合理，当绩效指标较低的情况下，会对工作人员工作积极性造成影响，反之当绩效指标较高的情况下，会增加工作人员自身的压力。第二，一些国企盲目参照其他国企绩效管理指标，而在设置绩效管理指标的情况下，针对成本的重要性没有正确的认识，增加国企人力资源绩效管理工作成本，

降低国企在市场环境下的竞争力度。总而言之，对工作人员工作态度和状况全面考核，并提升后期管理工作水平，设计工作的合理性具有重要作用和意义，在特殊的情况下，还需要明确工作人员出勤和责任以及纪律方面的状况。

（四）国企人力资源绩效管理体系建设内容不完善

完善管理制度和模式对于促进相关工作顺利开展具有重要作用和意义，通过对国企绩效考核管理工作相关影响因素的分析，确保绩效考核工作的公平性和透明性，需建立良好人力资源绩效管理体系，通过这样的方式，才可以提升相关部门和工作人员的积极性。另外，高效人力资源绩效管理体系的落实，可以确保工作职责分配的合理性，并在各个部门开展绩效管理工作，可以有效提升国企绩效管理工作水平，促进国企实现预期战略发展目标。但依照相关调查数据显示，目前多数国企发展期间，人力资源绩效管理体系建设工作的开展，存在不合理的问题，阻碍相关工作的顺利开展，造成各个部门和工作人员之间工作职责不清晰，影响国企整体绩效水平，影响国企目标工作效率。

（五）国企人力资源绩效管理监督检查不到位

目前，部分国企在进行绩效考核过程中，存在监督检查不足的问题，导致绩效考核结果不准确，影响了企业的运营情况。具体表现为：第一，部分国企在制定绩效考核方案时，未充分了解员工实际情况，没有客观评价员工的工作表现。第二，部分国企在实施绩效考核时，缺乏有效的监督检查措施，导致绩效考核数据失真，影响绩效考核的结果。第三，部分国企在实施绩效考核时，缺乏相应的反馈机制，未能有效引导员工学习成长，提高自身素质。

四、国企人力资源管理工作在绩效管理工作的优化措施

为有效改善国企绩效管理工作效果和状况，充分体现绩效管理工作的优势和价值，重点关注管理工作现状全面分析，落实相关改善措施，为国企健康发展提供帮助。

（一）提高对人力资源绩效考核管理工作的重视程度

当前，国企人力资源管理工作仍存在着诸多问题，主要表现为管理层对人力资源管理工作的高度重视度不高，缺乏有效的管理机制，导致管理工作效率低下。由于国企人力资源绩效管理工作具备全面性，站在管理工作人员发展角度，需提升认知程度，针对人力资源绩效管理工作的正确性有正确的认识，并在后期开展人力资源评价和管理工作中，加强人力资源考核

工作的效果，为国企相关工作的顺利开展提供帮助。另外，国有企业发展期间，积极采取先进化管理方式，针对绩效管理开展宣传工作，在特殊情况下，需为国企人力资源绩效考核工作创造良好的环境，进而不断优化国企人力资源绩效考核工作中的缺陷问题。

（二）明确绩效考核工作目标

对于国企人力资源绩效管理工作的实施，应该明确其目标，并通过相应的手段进行实施。首先，明确绩效考核工作目标，使其能够更好地满足企业的需求。其次，确定绩效考核工作范围，使之更加合理化。最后，明确绩效考核工作重点，使得绩效考核工作更具有针对性。

（三）确保岗位和资源配置的合理性

国有企业绩效考核工作的开展，其自身的优势可以为国企提供资源和管理范围，但在开展人力资源绩效管理工作时，不同岗位和专业工作人员可以获取不同的资源，这与工作人员的发展方向之间具有密切联系，所以，在建立绩效考核制度的情况下，不能够对相关工作人员采取统一考核标准体系，需要对各个岗位工作人员全面分析和研究，确保资源分配工作的合理性，通过这样的方式，也可以加深工作人员对于绩效考核和管理工作的认可，加强绩效管理工作的有效性和价值，为人力资源管理工作顺利开展提供帮助。所以，针对人力资源绩效管理的方式，个性化管理方式在其中属于核心内容，在这样的情况下，需通过对工作岗位特点的了解，匹配相关资源和权限，在此期间，可以提升员工自身的积极性，确保绩效考核工作可以实现预期发展目标，进而加强绩效管理工作的有效性。

（四）掌握人力资源绩效考核周期

国有企业开展相关工作期间，全面掌握考核工作的类型，通过对各个专业工作岗位特点的分析和研究，优化岗位同时，还需要设置具备多层次特点的人力资源考核方案，其中定位的准确性在其中占据重要位置，如今提升管理工作水平同时，还需要加强整体效果。由于国有企业发展期间，长期发展战略模式在其中占据重要位置，需对人力资源绩效考核周期严格控制，避免出现周期较长的问题和现象，进而落实可行性较强的考核计划方案。

（五）建立完善绩效考核方案

对于国企人力资源绩效管理工作的实施，应当制定一套完整的绩效考核方案，从而更好地保障绩效考核工作的顺利进行。具体来说，应当明确绩效考核的目标和范围，以及具体的考核标准和程序。此外，还需要注重绩效考核过程的质量监控，确保绩效考核

工作的公正性和可靠性。

（六）合理运用考核结果

对于国企人力资源绩效管理工作的实施，为充分发挥绩效考核结果的作用，切实应用于实际业务中。具体而言，应当结合实际情况，采用多种方式进行考核结果的应用，例如：第一，用于激励员工，鼓励不断进步。第二，用于调整薪酬结构，促进员工的发展。第三，用于培训和发展，以期培养出更多优秀的人才。第四，用于评估人员能力，以便及时发现不足之处，加以改进。第五，用于推动企业战略规划，为公司长远发展提供有力支持。

（七）形成良好国企发展文化

国有企业文化状况与发展水平之间具有密切联系，可以作为共享和有效的文化内涵，同时属于工作人员一致认定的信念，当国有企业具备良好的发展文化，可以为工作人员创造良好的工作环境，提升工作人员在工作期间的积极性，促进国有企业逐渐实现仪器发展目标。另外，国有企业发展期间，企业文化与人力资源绩效管理工作中之间具有密切的联系，当国有企业可以建设良好的文化范围，进而提升国企人力资源绩效管理制度建设工作的效率。

（八）完善绩效考核管理系统的设计

目前，国企人力资源管理工作仍存在着诸多问题，主要表现为管理层对人力资源管理工作的高度重视不高，缺乏有效的管理机制，导致工作效率低下。因此，应加大对人力资源管理工作关注，提升管理层对人力资源管理工作认识，增强管理工作的针对性和实效性。

结语

本文从理论角度出发，详细介绍了国有国企的人力资源管理及其相关问题。通过对现有问题的剖析和总结，提出了一系列切实可行的改进建议，以期能够促进国有国企的人力资源管理水平的提升。

参考文献：

- [1] 马志红. 新形势下国企人力资源绩效管理现状及改进路径刍议[J]. 中国中小企业. 2020,(10):185-186.
- [2] 周春乾. 浅析新形势下国企人力资源绩效管理的现状及改进措施[J]. 中外企业家. 2020,(16):116.
- [3] 李晓谋. 探讨新形势下国企人力资源绩效管理现状及改进措施[J]. 营销界. 2020,(33): 141-142.
- [4] 朱虹, 赵飞卫. 国企绩效管理中员工公平感知现状及应对策略[J]. 人力资源管理, 2018,(2):69-70.
- [5] 徐斌. 国企人力资源管理中绩效考核的现状对策[J]. 企业改革与管理, 2019,0(2):96-96.