

绩效考核对国企人才培养的激励作用分析

张镕铿

山西省忻州市烟草专卖局(公司), 中国·山西 忻州 034000

【摘要】国有企业在发展过程中,绩效考核对于人才的建设和发展具有重要的地位,通过绩效考核可以为国有企业培养更多优秀的人才,激发人才的潜能,使得人才可以更符合国有企业对人才的需求,促进国有企业管理水平的提升。通过绩效考核可以发挥对人才的激励作用,优化国有企业人力资源管理,促进国有企业的可持续发展。本文主要结合国有企业绩效考核的必要性,分析了绩效考核对国有企业人才的激励作用,对当前国有企业绩效考核中存在的问题进行分析,并提出发挥绩效考核激励作用的有效策略。

【关键词】绩效考核; 人才培养; 国企; 激励作用; 人力资源

引言

当前在国有企业发展过程中,很多国有企业在建立并完善绩效考核制度,对于人力资源的重要性有了重新认识,在国有企业管理工作中不仅要重视工作效率的提升,也应对国有企业员工进行思想价值观的影响。但实际在绩效考核与管理工作中,由于国有企业的体制改革缺乏一定的经验,在绩效考核中,无法有效的发挥激励作用,从而对国有企业的发展造成不利影响,人才工作积极性不足,还可能造成资源浪费。因此绩效考核的激励作用应深入探讨,从而促进国有企业的可持续发展。

1 国有企业绩效考核应用必要性

1.1 分配制度改革与和谐劳动关系的需要

当前我国国有企业属于按劳分配,以多劳多得为基本的分配原则,在社会发展过程中,也在想着多元化的分配制度不断转变,企业管理人员应结合市场规律以及国有企业的发展目标,对传统的分配制度进行改革,从而使得分配制度可以更符合国有企业自身的发展需求。在进行分配制度改革过程中,需要引进先进的绩效考核制度,这不仅是时代发展的需求,也是企业以及员工的实际需求,通过思想的转变,为企业迎来发展的契机,促进企业核心竞争力的提升。在绩效考核制度建立并完善过程中,对于国有企业员工的素质进行提升,促进国有企业员工不断完善自我,促进自我价值的提升,通过自己的努力为国有企业做出更大的贡献。因此在进行分配制度改革与落实过程中,应做到以员工为本进行利益的合理分配,满足员工的基本要求,从不同的角度、从整体角度对企业当前的发展以及未来的发展进行考虑,建立和谐的劳动关系,为企业的发展奠定基础。

1.2 促进管理水平提升的需要

通常情况下,在企业绩效考核工作中,需要对员工的成就,所完成的业绩以及工作数量和工作质量进行评价,还要对员工的工作态度,工作贡献等方面进行考核,从而客观的对员工进行评价。这些综合考核的结果,与员工自身的薪酬进行挂钩,这种考核方式属于一种刚性的考核,只按照相应的规章制度,考虑到考核过程中的公平公正性。因此只有不断完善并落实考核制度,才能体现出公平考核,为绩效考核制度的开展奠定基础。企业的管理人员应履行自身的责任,这样才能在考核工作中完善考核链,使得国有企业的考核形成良性循环,发挥考核的激励作用,保证考核制度的有效落实,激发员工的工作积极性和潜能,促进企业的健康发展。

1.3 实现企业规模扩大发展的需要

当前社会在发展过程中,对于国有企业而言是一种机遇,但同时也加剧了国有企业之间的竞争,造成国有企业发展的挑战和困难,因此国有企业应从管理角度,尤其是人力资源方面出发,通过绩效考核加强对人才的激励,提升国有企业员工的主动性,促进企业凝聚力的提升。在国有企业中,管理人员还应善于挖掘和培养更多优秀的人才,通过培训、讲座、学习等方式,促进员工业务能力和思想的提升,建立一支思想一致,工作积极性强,敢打敢拼的专业团队。在激烈的市场竞争中,无论企业还是个人,都需要不断提升,否则将会被淘汰,因此国有企业应将考核管理的完善,与企业的战略发展相联系,为员工建立学习和培训的平台,使得员工可以积极的学习、提升,为员工营造良好的工作环境,激发员工的潜能,使员工可以在公平、和谐的氛围中进行良性竞争,在工作中不断创新,为企业的发展出谋划策,为企业的可持续发展提供动力,从而发挥人力资源的巨大作用和价值^[1]。

2 绩效考核对国企人才培养的激励作用

2.1 鼓励国企员工积极开展职业规划

国企在发展中,强调个人的职业规划与企业的规划相结合,个人的职业规划关系着企业的长远发展。企业个人规划中与管理层互动对话,可以帮助企业个人更好的与企业的发展相结合,关注企业的发展战略,在实际规划中,与到与企业不相符的情况下,需要不断进行调整、修改、补充,使得国有企业的个人发展和企业的发展紧密相连,也使得国有企业的战略发展不断丰富。在国有企业绩效考核推进过程中,可以尽可能多的获取员工的绩效信息,掌握每个员工的工作表现,业绩能力,心理诉求,从而帮助企业员工制定长远的职业规划,并对员工加强监督,使得员工可以按照自己制定的目标一步一步实现。同时,企业还可以将这些绩效考核信息与考核结果,向员工反馈,使得员工可以了解自己在工作中存在的问题和不足,并及时调整自身的职业规划,完善自己。通过企业评价体系的建立和完善,关系到每个员工的发展,员工按照自身的绩效考核现状,对未来一段时期的发展有一个长远的规划,从而不断提升员工的绩效考核水平,增强员工的素质和能力。在我国国有企业绩效考核中,可以准确的判断每个阶段的工作目标是否完成,并确定下一阶段工作目标,并结合实际情况进行合理调整,促进员工的不断进步和成长。

2.2 利用评估与奖励,提升员工积极性

每个优秀的员工都要将企业的利益放在第一位, 要以企业的发展为自身发展的动力, 因此企业在对员工激励过程中, 可以通过绩效考核后, 公正客观的对员工进行评估和奖励, 满足员工的自身需求。因此完善的绩效考核制度是非常重要的, 只有通过考核制度公平合理, 使得员工可以更加信任企业, 才能更好的调动员工的积极性, 在工作中发挥自己的潜能, 为企业的发展做出贡献。因此, 绩效考核可以从思想方面对员工进行规范, 使得员工可以明确自身的价值, 定位自己的价值, 理顺个人和企业之间的利益关系, 从思想、行为等方面表现出来, 并结合员工的绩效考核成果, 对员工的工资待遇等方面进行适当的调整, 保证员工的利益, 体现公平性, 实现多劳多得的原则, 使得传统的国有企业管理模式可以得到改变, 为企业员工带来新的发展空间, 促进企业员工对国有企业的忠诚度和认同度。

3 现阶段我国国企绩效考核存在的问题

3.1 存在吃大锅饭的现象

我国国有企业在很长一段时间内, 从生产规模到生产能力, 都处于一种稳定的状态, 这种情况下企业一些员工的思想开始出现懈怠, 容易出现不思进取的现象, 甚至一些员工存在着吃大锅饭的情况, 这种情况对企业的发展极为不利。虽然我国当前经济取得了举世瞩目的成绩, 但是我国的人才市场并没有形成良好的秩序, 人才的需求以及人才的配置还存在很多问题, 市场中的人才发展较为缓慢, 人才市场以及工作目标不够明确, 从而容易造成同类型人才挤压, 而企业需要的很多高素质管理人员和技术人才却比较缺失。政府部门针对这些情况, 没有及时建立有效的社会保障体系, 从而造成人才市场吸引力不足, 企业和人才的匹配性较差的问题, 人才流动性比较大。由考核制度的不完善, 企业缺乏对员工的考核评价, 使得员工工作没有压力, 一些国有企业中还存在着吃大锅饭的现象, 影响企业的长远可持续发展^[2]。

3.2 绩效考核发挥的激励作用不够

在企业人力资源管理中, 绩效考核与员工的工作能力和工程成果直接挂钩, 与员工的薪资水平高低, 员工的工作能力评价有着直接的关系。但我国国有企业绩效考核起步较晚, 在实际绩效考核管理中还存在主队问题, 影响着国有企业人力资源管理效率。近年来, 我国人力资源管理甚至出现失控情况, 在全球一体化发展趋势下, 国有企业应加强对人才的管理, 提高人才管理质量, 避免人才大量流失。不仅如此, 在传统国有企业绩效考核过程中, 所采用的方式方法过于陈旧, 利用一些单一、死板的奖惩方式, 在加上体制化的工作环境, 导致人才在选择工作的时候, 不会讲国有企业作为首选, 从而造成国有企业人才短缺的现象。当前我国国有企业绩效考核存在不足, 国有企业绩效考核没有引起广大员工的重视, 造成考核方式落后, 考核成绩不公开的情况, 甚至出现托关系修改成绩的现象, 从而与国有企业考核的目的相悖, 对于国有企业的发展不利。

4 发挥绩效考核对国企人才培养的激励作用的对策

4.1 健全激励机制, 满足职工需求

首先, 国有企业应对员工的日常生活与工作进行深入了解, 关系和关注员工的心理和思想, 在企业中可以凸显员工的主人翁地位, 从而使得员工可以对企业的归属感可以提升。发挥员工的作用, 使得员工可以为企业的发展建言献策, 积极主动的为企业的发展着想, 将自己作为企业大家庭中的一员, 在企业取得发展的时候, 可以获得成就感和满足感。其次, 国有企业应健全考核制度与激励机制, 对于在企业中表现良好, 做出贡献的员工, 要给予他们肯定, 通过公平公正的考核机制, 使得优秀的员工可以凸显出来, 并发挥榜样的作用, 使得其他员工也获得成长的动力。对于优秀的员工, 还要给予他们物质、精神方面的机制, 定期评比技术能手、行业标兵等, 为员工提供公平的晋升平台, 使得员工可以与企业更好的互动。企业领导应认真听取员工的意见, 及时发现企业在发展过程中, 考核与激励制度存在的问题, 结合现代化的技术手段健全考核流程, 使得企业的管理制度不断完善。总之, 国有企业应发挥员工的主动性, 使得员工可以全身心的为企业着想, 通过考核制度调动员工的积极性, 通过公平合理的分配制度激发员工的潜能, 对员工进行合理激励, 将员工的个人利益与企业考核紧密结合起来, 完善激励机制。

4.2 更新管理理念, 提升激励效果

国有企业运营管理中, 不同的管理者、不同的管理理念, 影响着最终的管理效果。国有企业开展绩效考核过程中, 要发挥绩效考核的激励功能, 更新管理理念, 在企业日常运行中管理好人才。只有不断更新管理理念, 才能更好的适应国有企业的发展。当前我国国有企业在管理方式方面, 应结合企业的实际情况和发展规律, 通过考核制度不断激励员工。比如, 国有企业可以在年终发放福利, 可以为员工提供带薪年假, 为职工办养老保险, 为职工的子女解决就业问题和房子问题等, 从而满足员工的需求, 提升员工为企业服务的意识, 使得员工对企业有一种认同感和归属感, 促进国有企业的发展。

5 结束语

总之, 近年来我国经济飞速发展, 对于国有企业而言, 即是一种机遇, 也面临着非常大的考验。国有企业要想获得良好的发展, 实现长远发展的愿景, 就需要重视人才的培养。在人力资源管理中, 应充分发挥绩效考核的激励作用, 引进先进的绩效考核方法, 完善绩效考核体系, 使得公平公正的绩效考核可以激发员工的工作热情, 提高员工对企业的认同感, 使得员工可以形成良性的竞争, 为企业创造良好的工作氛围, 促进国有企业的长远发展。

参考文献:

- [1] 黄玉峰. 国企人力资源管理中绩效考核的设计研究[J]. 中国产经, 2021(20): 126-127.
- [2] 廖晓云. 国企代建工程项目绩效考核现状分析及对策[J]. 上海商业, 2021(10): 116-117.