

Research on the human resource incentive and performance appraisal system of state-owned enterprises

Bin Cai

CHN Energy Tai'an Thermal Power Co., Ltd., Tai'an, Shandong, 271000, China

Abstract

This paper first summarizes the current situation of human resource management in state-owned enterprises, and deeply analyzes the value significance of incentive mechanism and performance appraisal. On this basis, in view of the current incentive mechanism and specific problems existing in the performance appraisal, combining the reality of state-owned enterprises, from strengthening the "people-oriented" concept, into the information technology, rich performance appraisal way, improve the talent development mechanism, expand the employee participation path and adopt knowledge management mode, put forward the construction of state-owned enterprises in the human resource management incentive mechanism and effective strategy of performance appraisal system, aims to provide theoretical reference for state-owned enterprises human resource management reference and practical guidance.

Keywords

state-owned enterprises; Human resource management; Incentive mechanism; Performance evaluation; System construction

国有企业人力资源激励与绩效考核体系研究

蔡彬

国家能源泰安热电有限公司, 中国·山东 泰安 271000

摘要

本文首先概述了国有企业人力资源管理的现状, 深入分析了激励机制与绩效考核的价值意义。在此基础上, 针对当前激励机制与绩效考核中存在的实际问题, 结合国有企业实际, 从强化“以人为本”理念、融入信息化技术、丰富绩效考核方式、健全人才发展机制、拓展员工参与路径及采用知识管理方式等多个维度, 提出了构建国有企业人力资源管理中激励机制与绩效考核体系的有效策略, 旨在为国有企业人力资源管理提供理论参考与实践指导。

关键词

国有企业; 人力资源管理; 激励机制; 绩效考核; 体系构建

1 引言

在现代能源行业加速转型、市场竞争格局不断重塑的背景下, 国有企业作为国民经济的重要支柱, 其人力资源管理水平直接关系到企业的竞争力和可持续发展能力。激励机制与绩效考核作为人力资源管理的关键环节, 对于激发员工积极性、提升企业绩效具有不可替代的作用。因此, 构建科学、合理、高效的激励机制与绩效考核体系, 成为国有企业人力资源管理的迫切需求。

2 国有企业人力资源管理现状

人力资源是国有企业发展的核心资源, 其管理水平的高低直接影响企业的战略实施和竞争力提升。近年来, 国有企业积极响应国家“人才强国”战略, 不断探索和实践人力

资源管理的新模式、新方法, 取得了显著成效^[1]。然而, 与快速发展的行业形势和激烈的市场竞争相比, 国有企业人力资源管理仍存在问题, 如管理理念相对滞后、管理体系不够健全、信息化水平有待提升等。特别是在激励机制与绩效考核方面, 存在激励手段单一、考核标准模糊、结果运用不充分等问题, 影响了员工积极性和企业整体绩效的提升。

3 人力资源管理中激励机制与绩效考核的价值作用

3.1 激发员工潜能, 提升工作效率

国有企业人力资源管理以实现“人”与“事”的科学结合为基本导向, 坚持“知人”和“知事”的衔接统一, 通过岗位分析、岗位评价和岗位分类充分发挥员工个人能力、专长和价值。依托于科学合理的激励机制与绩效考核, 国有企业人力可获得全面详实的个人工作能力与成就贡献等, 可为不同部门与不同岗位人员任用提供原始参考依据。国有企业每项职务均需特定知识和技能, 而不同员工个人水平又各

【作者简介】蔡彬(1989-), 男, 中国山东临沂人, 硕士, 经济师, 从事企业管理、对标管理、绩效考核、制度建设、公司治理等研究。

有高低,只有通过激励和绩效考核,才能根据员工工作成就、态度、知识和技能等条件,优化职务调动行为。

3.2 优化人力配置,促进企业发展

人员招聘与培训是人力资源管理的首要环节。其中,人员招聘活动的组织实施需要以满足企业自身岗位所需为目标,在广泛的人力资源市场中寻找最为适宜的岗位人员,而人员培训则是丰富员工知识和技能,强化员工思想和品质,实现人力资源增值的过程,同样也是人力资源管理的战略性任务。通过人力资源绩效与激励考核,企业可全面掌握自身在岗位匹配、人员管理与培训开发方面的短板与弱项,进而采取更加行之有效的方法举措提高人员招聘与培训的针对性,促进人力资源管理各环节的深入。

3.3 增强企业凝聚力,提升市场竞争力

现代能源结构调整加快,国有电力能源行业竞争程度加剧,如何通过人力资源管理中的激励机制与绩效考核,营造浓厚的高效工作氛围,焕发企业无穷发展活力,提高市场综合竞争力,逐渐成为企业人员资源管理的重要考量。在激励机制与绩效考核辅助作用下,每名员工的工作表现和业绩均得以量化分析,便于企业据此调整完善人力资源管理制度规范,并通过及时有效反馈,帮助员工主动提升自我、改进自我,提高企业运转效率,建立员工与企业的共同价值目标,助力企业可持续发展。

4 人力资源管理中激励机制与绩效考核存在的问题

4.1 现代人力资源管理体系建设滞后

现代人力资源管理理念价值体系丰富,国有企业应始终遵循人力资源管理的一般规律,融合渗透现代管理理念,建设具有鲜明约束与导向的人力资源管理体系,为激励机制与绩效考核提供基础保障。纵观当前国有企业人力资源管理实际,普遍存在人力资源管理体系建设滞后的共性问题,传统陈旧的“人事管理”理念在人力资源管理中依然占据主流,过度注重“管人”而非“育人”,既难以实现人力资源的高度优化配置,也难以激发员工创新能力,影响企业凝聚力和稳定性。规范化的激励机制规则覆盖内容不全,时常存在不透明、不公开情形^[2]。

4.2 信息化工具运用不当,绩效考核系统缺失

现代信息化技术在人力资源管理中的优化运用,为新时期激励机制与绩效考核提供了更为多元化的工具载体,使传统技术条件下难以取得的高效化、系统化、实时化绩效考核效果更具实现可能。实践表明,部分国有企业激励机制与绩效考核中基于信息化技术的工具载体缺失,对员工个人工作业绩指标的量化分析停留在浅层次意义上,所设定的绩效考核指标与员工个人目标追求不相契合,影响绩效考核成效。所设定的绩效管理目标模糊,所选择的绩效考核指标缺乏代表性与说服力,企业管理人员个人主观意志干扰痕迹明显。

4.3 人力资源开发管理与企业经济发展脱节

企业经济发展关乎企业的未来长远可持续发展,关乎企业价值与员工价值的协同关联,迫切需要强化人力资源开发管理与经济发展之间的衔接关系。从当前现状来看,人力资源管理中的激励机制与绩效考核过度侧重于短期考核,对企业未来长远发展的关注相对不足,管理层甚至存在“家长作风”,管理模式中的“下命令、定指标”等方式常见,忽视工作激励方法,漠视员工个人理性感受与需求,势必会影响企业经济发展。长期激励与企业战略经营目标之间缺乏必要交互,员工在特定情形下的执行力难以得到有效提升。

4.4 人才发展机制不合理,激励约束存在偏差

经过长期探索与优化,国有企业初步建立完善了人才发展机制,多类型、多岗位的人才价值资源开始发挥更加重要的现实作用,但与快节奏、高要求的电力能源行业发展特点相比,其实施效果依然存在较大差距。从传统经营管理与组织模式下发展起来的电力能源企业经历了长期的时代变迁,这直接影响着员工实际工作能力及经营管理状况的关联效果,束缚着企业管理生命力的持续释放。在激励约束方面,所选择的具体指标标准不明确,绩效考核方式方法单一,各项非量化指标容易被忽视,“只重数量、不重质量”的考核行为偏差突出。

5 国有企业人力资源管理中激励机制与绩效考核的有效策略

5.1 强化“以人为本”理念,构建现代人力资源管理体系

5.1.1 树立以人为本的管理理念

国有企业应树立以人为本的管理理念,将员工视为企业发展的核心资源,通过关注员工需求、尊重员工个性、激发员工潜能,营造和谐、包容、创新的工作氛围,提升员工的归属感和满意度^[3]。

5.1.2 构建现代人力资源管理体系

国有企业应借鉴国际先进的人力资源管理理念与实践经验,构建符合自身特点的现代人力资源管理体系,包括完善的人力资源规划、招聘与配置、培训与发展、绩效管理、薪酬福利及员工关系管理等模块,形成闭环的人力资源管理链条。

5.1.3 优化激励机制与绩效考核体系

国有企业应根据企业战略目标与员工个人发展需求,优化激励机制与绩效考核体系,设定明确的绩效目标与激励措施,确保绩效考核过程的公正性、透明性与有效性。同时,注重激励方式的多样性与灵活性,以满足不同层次、不同岗位员工的需求。

5.2 融入信息化技术,实施多角度、多层次测评

5.2.1 搭建信息化绩效考核平台

国有企业应充分利用信息化技术,搭建基于大数据、云计算与物联网技术的绩效考核平台,通过自动化收集、整

理与分析员工业绩数据,实现绩效考核的实时化、精准化与智能化。

5.2.2 实施多角度、多层次测评

国有企业应采用多角度、多层次的测评方式,全面评估员工的工作表现与业绩贡献,包括上级评价、同事评价、自我评价及客户评价等维度,确保绩效考核结果的客观性与全面性。

5.2.3 建立绩效考核数据可视化系统

国有企业应建立绩效考核数据可视化系统,通过图表、报表等形式直观展示绩效考核结果,这有助于企业及时发现绩效问题,制定改进措施,提升绩效管理效能。

5.3 丰富绩效考核方式,保持人力资源与经济发展协同

5.3.1 采用多样化的绩效考核方式

国有企业应根据企业规模、经营特点与组织架构,采用多样化的绩效考核方式,如关键绩效指标(KPI)、平衡计分卡(BSC)、360度反馈等,确保绩效考核的针对性与实效性。

5.3.2 保持人力资源与企业发展的协同

国有企业应将人力资源管理与企业发展的紧密结合,确保激励机制与绩效考核体系能够反映企业战略目标与员工个人发展的需求。通过优化人力资源配置、提升员工能力与素质、激发员工创新精神等方式,推动企业实现高质量发展。

5.3.3 加强绩效考核结果的运用

国有企业应充分利用绩效考核结果,将其作为员工晋升、薪酬调整、培训与发展等决策的重要依据。同时,通过绩效考核结果的反馈与沟通,帮助员工明确个人发展方向与提升路径。

5.4 健全人才发展机制,注重绩效考核结论价值

5.4.1 明确人才发展机制的核心目标

国有企业应明确人才发展机制的核心目标,即培养一支高素质、高技能、高绩效的人才队伍。通过优化人才选拔、培养、使用与激励机制,为企业发展提供强有力的人才保障。

5.4.2 注重绩效考核结论的价值运用

国有企业应注重绩效考核结论的价值运用,将其作为人才选拔、晋升与薪酬调整的重要依据。同时,通过深入分析绩效考核结果,发现人才发展的短板与不足,制定针对性的改进措施^[4]。

5.4.3 加强人才培养与职业发展

国有企业应加强人才培养与职业发展体系建设,为员工提供多样化的培训与发展机会。通过内部培训课程、外部培训项目、职业发展规划等方式,提升员工的专业素养与综合素质。

5.5 拓展员工参与企业决策路径,助力企业民主管理

5.5.1 培育员工主人翁意识

国有企业应培育员工的主人翁意识,鼓励员工积极参

与企业决策与管理。通过设立职工代表大会、员工建议箱等方式,收集员工的意见与建议,为企业发展提供智力支持。

5.5.2 实施民主参与的标准化与常态化

国有企业应将员工民主参与纳入企业管理日常体系之中,实现民主参与的标准化与常态化。通过定期召开员工座谈会、民主评议等方式,加强与员工的沟通与互动,提升企业的民主管理水平。

5.5.3 优化组织结构与管理模式

国有企业应优化组织结构与管理模式,为员工参与企业决策提供更多途径与平台,通过设立跨部门协作小组、项目团队等方式,激发员工的创新精神与团队协作能力,推动企业创新发展。

5.6 采用知识管理方式,构筑专家支撑系统

5.6.1 优化知识管理方式

国有企业应优化知识管理方式,建立员工知识库与经验分享平台。通过分类测评员工的技术水平、业务成果、工作态度等关键要素,为企业决策提供科学依据。

5.6.2 构筑专家支撑系统

国有企业应构筑专家支撑系统,吸引与培养一批具有行业影响力的专家型人才。通过设立专家工作室、开展技术交流与研讨等方式,提升企业的技术创新与成果转化能力。

5.6.3 建立激励约束导向下的正向激励与负面清单

国有企业应建立激励机制与绩效考核导向下的正向激励清单与负面清单。通过设定奖励表彰加分、特色工作加分等内容,激励员工追求卓越;同时,通过设定信访事件、保密工作等负面清单内容,规范员工行为,确保企业稳定发展。

6 结语

综上所述,国有企业人力资源管理中的激励机制与绩效考核体系对于提升企业竞争力、实现可持续发展具有重要意义。然而,当前国有企业激励机制与绩效考核实践中仍存在诸多不足与问题。因此,国有企业应充分立足当前企业发展实际,积极借鉴国际先进的人力资源管理理念与实践经验,不断优化激励机制与绩效考核体系。通过强化“以人为本”理念、构建现代人力资源管理体系、融入信息化技术、丰富绩效考核方式、健全人才发展机制、拓展员工参与决策路径及采用知识管理方式等策略措施,全面提升国有企业人力资源管理的效能与水平。

参考文献

- [1] 李金金.培训管理及绩效考核在国企人力资源管理中的应用研究[J].活力(电子版),2024,(22):16-18.
- [2] 黄培合.混合所有制改革背景下国有企业全员绩效考核体系建设研究[J].投资与创业,2024,35(22):77-79.
- [3] 王志芳.以推动高质量发展为目标构建国有企业绩效考核评价体系[J].中国集体经济,2024,(32):120-123.
- [4] 王殿祎.需求层次理论下国有企业人力资源管理激励机制创新研究[J].中国市场,2024,(31):123-126.