

# 绩效考核在国企人力资源管理中的应用研究

于涛

山高新能源集团有限公司，山东济南，250000；

**摘要：**新时代背景下，国有企业改革发展进入关键阶段，人力资源管理体系的科学性和有效性成为企业提升核心竞争力的重要保障。绩效考核在促进国有企业人才选拔、薪酬分配、组织效能提升等方面发挥着重要作用。针对国有企业绩效考核实践中存在的问题，系统分析了绩效考核在人力资源管理中的应用价值，深入探讨了考核标准设置、结果运用、方法工具等方面的现状与挑战。在此基础上，从构建多维度指标体系、创新考核评价方式、完善结果反馈机制、健全激励约束机制等方面提出优化策略，旨在为提升国有企业绩效考核的科学性和实效性提供理论指导和实践参考。

**关键词：**绩效考核；国有企业；人力资源管理；考核指标体系；激励约束机制

**DOI：**10.69979/3029-2727.25.04.040

国有企业作为国民经济的重要支柱，在深化改革和高质量发展进程中面临着转型升级的重要任务。建立科学有效的人力资源管理体系，尤其是完善绩效考核机制，对提升企业竞争力和管理效能具有重要意义。深入研究绩效考核在国有企业人力资源管理中的应用，对推动国企改革创新和实现可持续发展具有重要的理论价值和现实意义。

## 1 绩效考核在国企人力资源管理中的应用价值

### 1.1 促进人才选拔与培养的科学化

绩效考核作为国企人力资源管理的核心工具，在人才选拔与培养环节发挥着基础性作用<sup>[1]</sup>。科学的绩效考核体系能够全方位记录和评估员工的工作表现、业务能力和发展潜力，为企业选拔和培养优秀人才提供可靠依据。基于考核结果建立的人才画像，既反映了员工在不同岗位的胜任程度，也展现出其未来发展的关键路径。这种数据支撑的选人用人模式，打破了传统评价体系的局限性，使人才选拔摆脱经验主义和主观臆断。企业可据此精准识别高潜人才，有针对性地制定培养计划，在关键岗位的人才储备中占据主动。多维度的考核指标体系更有助于发现员工的成长空间，为其职业发展指明方向，最终形成人才选拔、培养和使用的良性循环。

### 1.2 优化薪酬分配体系的合理性

绩效考核结果与薪酬分配的有机结合，构建起国企激励约束的重要支柱。差异化的绩效评价为薪酬分配提供了

客观依据，使企业在人工成本投入上更具针对性。绩效导向的薪酬体系不仅体现了按劳分配的原则，更激发了员工争先创优的内生动力。定量与定性指标相结合的考核方式，让薪酬分配既重视当期业绩，也关注长远发展，引导员工在追求个人绩效的同时关注团队协作与组织效益。基于岗位价值和业绩贡献的薪酬分配机制，突破了身份等级和资历年限的束缚，使人才价值得到合理体现。完善的绩效薪酬联动机制，推动了收入分配制度改革，增强了国企在人才市场的竞争优势。

### 1.3 提升组织效能与管理水平

绩效考核在提升国企组织效能方面具有显著作用，它推动管理重心由结果导向转向过程管控。精细化的考核指标分解了组织目标，明确了各层级、各岗位的工作职责和考核重点。这种目标传导机制强化了部门协同，提高了管理效率。动态的绩效监测体系使管理者能够及时发现问题、督促整改，持续改进工作方法。标准化的考核流程规范了管理行为，减少了人为干预，提升了管理的科学性和公正性。绩效考核还促进了管理创新，推动各级管理者关注管理方式的优化与效能提升。借助考核体系搭建起的沟通平台，加强了上下级之间的互动，营造了积极向上的组织氛围。

### 1.4 强化企业战略目标实现的保障

绩效考核体系将企业战略目标转化为可执行、可衡量的具体指标，搭建起战略落地的重要支撑。科学的指标体

系引导各层级人员关注企业整体战略方向,形成目标一致的发展合力。绩效考核指标设置既重视当期经营业绩,也关注创新发展、管理提升等战略性指标,确保企业在追求短期效益的同时不忽视长远发展。绩效管理循环与战略规划周期的协同,使企业在战略执行过程中能够及时调整方向、优化资源配置。完善的考核激励机制调动了全员参与战略实施的积极性,推动战略目标层层分解、有效落实。绩效考核在促进战略目标达成方面发挥着压舱石和助推器的双重作用。

## 2 国企人力资源管理中绩效考核的应用现状

### 2.1 考核标准设置缺乏针对性

当前国有企业在制定绩效考核标准时普遍存在“一刀切”现象,未能充分考虑不同岗位的工作性质与特点<sup>[2]</sup>。部分企业片面追求考核指标的统一性,对管理、技术、营销等不同序列人员采用相同的考核维度,导致考核结果无法真实反映员工业绩。绩效指标体系设计过于简单化,对定性指标与定量指标的权重分配不够合理,忽视了岗位胜任力要求和员工发展需求。考核标准的制定缺乏员工参与,未能广泛征求基层意见,致使考核指标与实际工作要求脱节。这种标准设置的局限性不仅影响了考核的公平性和准确性,还在一定程度上削弱了绩效考核对员工行为的引导作用。

### 2.2 考核结果运用范围较为局限

许多国有企业将绩效考核结果仅局限于年终奖金分配领域,未能将其有效运用于员工晋升、培训发展、岗位调整等人力资源管理的其他环节。企业对考核结果的分析利用停留在表面,缺乏深入挖掘员工能力短板和发展潜力的意识。部分单位对绩效考核数据的分析能力不足,未能建立系统的结果应用机制,造成大量考核信息的闲置浪费。考核结果与其他人力资源管理职能的衔接不够紧密,难以发挥其在人才甄选、人员配置、薪酬调整等方面的决策支持作用,制约了绩效管理效能的充分发挥。

### 2.3 考核方法和工具相对滞后

在绩效考核方法选择上,不少国有企业仍停留在传统的考核模式,主要依赖主管评价和年度考核表。考核工具的设计和应用相对单一,缺乏科学的量化评估手段和动态考核机制。信息化手段运用不足,人工操作痕迹明显,既增加了考核工作量,又影响了考核效率。360度评估、目标管理等现代考核方法应用不够深入,难以全面客观地评

价员工表现。绩效数据的采集、存储和分析仍以手工方式为主,考核信息的及时性和准确性难以保证,无法为管理决策提供有力支撑。

### 2.4 考核执行过程中存在形式主义

国有企业在绩效考核实施过程中,普遍存在重结果轻过程的倾向。考核人员专业能力不足,对考核工作重视程度不够,导致考核流于形式。考核过程缺乏必要的沟通和反馈机制,考核者与被考核者之间未能形成有效互动。部分主管人员对下属业绩评价时存在主观性和偏差,未能严格遵循考核标准和程序。绩效面谈流于表面,缺乏对员工工作中存在问题的深入分析和指导,无法发挥考核的激励和导向功能。这种执行中的形式主义不仅影响了考核的公信力,也削弱了绩效管理对组织发展的推动作用。

## 3 绩效考核在国企人力资源管理中的应用策略

### 3.1 构建多维度指标体系,优化考核标准设置方案

构建多维度指标体系是优化国企绩效考核标准的基础性工作,科学合理的指标体系需要充分考虑企业战略目标与员工发展需求的契合度<sup>[3]</sup>。制定绩效考核指标时,应立足岗位职责与任务特征,将定量指标与定性指标有机结合,注重过程性指标与结果性指标的平衡。在制定指标权重时,一方面要体现不同层级、不同岗位的差异化要求,另一方面也要保持指标间的内在联系,形成纵向贯通、横向协同的指标矩阵。指标设置要符合“SMART”原则,既确保考核指标清晰明确、可衡量、可实现,又要与企业发展阶段和外部环境变化保持动态适应。在实践操作层面,可设置业务类指标、管理类指标、创新类指标和能力类指标等多个维度,业务类指标重点关注工作完成质量和数量,管理类指标着重评估团队协作和资源整合能力,创新类指标体现员工在工作改进和流程优化方面的贡献,能力类指标反映个人素质提升和专业成长情况。以财务部门为例,可将预算执行率、资金使用效率、财务风险控制、流程优化次数、专业证书获取等指标纳入考核范畴;对于研发部门,则可将研发项目进度、技术创新成果、专利申请数量、团队管理效能等作为重点考察内容。这种多维度指标体系的构建,能够全面客观地反映员工绩效表现,为后续的绩效改进和人才发展提供可靠依据。

### 3.2 创新考核评价方式,提升考核实施的科学性

创新绩效考核评价方式需要建立多元化的评价维度与动态化的评价机制,打破传统单一的考核模式对员工综

合能力评估的局限性。人力资源管理部门可以将关键绩效指标（KPI）与目标管理（MBO）有机结合，构建“定性+定量”的立体考核体系；在此基础上引入 360 度反馈评价法，让主管、同事、下属甚至相关客户共同参与考核，以获取全方位、多角度的绩效信息。绩效考核指标的设置应当贴合不同岗位特点，如管理岗位可重点考察决策能力、团队建设、创新管理等要素，技术岗位则侧重专业技能、研发成果、技术创新等方面，营销岗位可着重考核市场开拓、客户维护、销售业绩等指标。在具体实施过程中，可采用线上考核系统实时记录员工工作表现，运用大数据分析技术对考核数据进行挖掘，甚至尝试引入人工智能辅助考核决策，提升考核的客观性与效率。科学的考核方式要注重过程性评价，可以设置月度、季度、年度多个考核节点，将员工日常工作表现、重点项目完成情况、临时任务处理能力等纳入考核范畴，形成常态化、动态化的考核机制。此外，建立考核评价标准的动态调整机制，定期根据企业发展战略和外部环境变化对考核指标进行优化与调整，确保考核体系始终保持先进性和适应性。

### 3.3 完善考核结果反馈，强化绩效改进的有效性

有效的绩效考核结果反馈机制是提升企业整体绩效水平的关键环节，建立科学完备的反馈体系能够帮助员工明确自身不足并制定改进计划<sup>[4]</sup>。企业在开展绩效考核结果反馈时应当采取多层次、全方位的沟通模式，人力资源部门需要与各级管理者共同参与反馈过程，深入剖析考核结果背后的原因。反馈内容不应局限于考核分数的告知，更要着重分析员工在工作中表现出的优势与短板，并结合岗位要求提供有针对性的改进建议。绩效改进计划的制定必须基于详实的数据支撑，管理者可以利用关键事件法记录员工日常工作表现，为绩效反馈提供充分依据。组织可以设置定期的绩效辅导会议，在会议中采用头脑风暴等互动方式，引导员工主动思考并提出改进方案。定期进行横向和纵向的绩效比较分析，帮助员工了解自身在团队中的位置和进步空间。例如，可以建立季度绩效分析报告制度，将员工的绩效表现与岗位标准、团队平均水平进行对比；可以设置绩效改进追踪档案，记录员工在各个考核周期的进步情况；可以组织绩效优秀员工进行经验分享会，促进团队间的学习交流；可以运用数字化工具实现绩效反馈的即时性和互动性，使员工能够及时了解自己的表现并作出调整。反馈过程中强调双向沟通和信息共享，确保员工充分理解考核结果并认同改进建议。

### 3.4 健全激励约束机制，实现绩效管理的闭环运行

健全激励约束机制是实现绩效管理闭环运行的重要保障，国有企业需要建立多层次、多维度的激励约束体系，将绩效考核结果与员工的薪酬待遇、职业发展、培训机会等紧密挂钩。绩效考核结果可作为年度评优和职级晋升的重要依据，对于绩效优异的员工给予表彰奖励、优先晋升机会；针对绩效考核不达标的员工，企业应建立绩效改进计划，明确改进目标和时限，并提供必要的指导和支持。企业可以设置多样化的激励方式，如荣誉表彰、专项奖金、股权激励等，同时建立末位淘汰制度，形成能上能下的竞争机制。在具体操作层面，企业可将月度、季度和年度考核有机结合，短期考核侧重工作过程和阶段性目标达成情况，年度考核重点关注岗位职责履行和价值创造，建立起差异化的考核激励方案。比如，业务部门可采用销售业绩、客户满意度等量化指标，管理部门则可结合部门年度重点工作完成情况、改革创新成果等进行综合评价。为确保激励约束机制的有效性，企业还需要定期评估和优化考核指标体系，使其始终与组织发展战略和员工成长需求相适应，形成良性循环的绩效管理体系。此外，企业应注重营造公平公正的考核环境，建立申诉反馈渠道，增强考核结果的认可度和执行力，推动绩效管理工作持续改进和优化。

## 4 结束语

综上所述，国有企业绩效考核体系的建设仍存在诸多挑战，科学完善的绩效考核机制是提升人力资源管理效能的重要保障。未来国有企业应当着力构建多维度考核指标体系，创新考核方式方法，强化结果应用和反馈机制，建立健全激励约束体系，从而实现人才管理的精准化、薪酬分配的合理化、组织效能的最大化，为企业高质量发展提供有力支撑。

### 参考文献

- [1] 韩文慧, 林巍. 绩效考核在企业人力资源管理中的应用分析[J]. 中国电子商情, 2025, 31 (03): 72-74.
- [2] 双静. 以人为本理念在国企人力资源管理中的应用策略探讨[J]. 商业 2.0, 2025, (01): 166-168.
- [3] 李婷. 探究绩效考核在国企人力资源管理中的应用[J]. 中国电子商情, 2024, (24): 33-35.
- [4] 郭宝珠. 绩效考核在国企人力资源管理中的应用[J]. 今日财富, 2024, (33): 119-121.