

新形势下国有冶金矿山企业绩效考核管理的探究

Exploration on the Performance Appraisal Management of State-owned Metallurgical Mining Enterprises under the New Situation

李新

Xin Li

河钢集团矿业有限公司 中国·河北 唐山 063000

Hegang Group Mining Co., Ltd., Tangshan, Hebei, 063000, China

摘要: 伴随社会经济的快速发展, 国有企业改革进入攻坚期, 传统的国有企业管理方式已经难以满足企业的发展需求。在当前复杂市场环境下国有企业面临前所未有的压力与挑战, 随着经济的发展专业的衍生, 创新绩效考核管理体系建设已经逐步纳入国有企业中, 尤其是国有冶金矿山企业中拥有一套现实合理且完善的绩效考核标准是一个事半功倍的优势, 论文主要简述绩效考核管理对国有冶金矿山企业的意义及绩效考核方法, 总结存在的问题及解决方法。

Abstract: With the rapid development of social economy, the reform of state-owned enterprises has entered a critical period, and the traditional state-owned enterprise management mode has been difficult to meet the development needs of enterprises. In the current complex market environment of state-owned enterprises face unprecedented pressure and challenges, with the development of professional economy, innovative performance appraisal management system construction has been gradually incorporated into the state-owned enterprises, especially in state-owned metallurgical mining enterprises have a set of realistic, reasonable and perfect performance appraisal standard is twice the result with half the effort, this paper mainly summarizes the significance of performance appraisal management for state-owned metallurgical mining enterprises and performance appraisal methods, summarize the existing problems and solutions.

关键词: 国有企业; 绩效考核; 人力资源管理; 完善

Keywords: state-owned enterprises; performance appraisal; human resource management; perfect

DOI: 10.12346/emr.v4i2.5395

1 引言

随着社会经济的快速发展, 当前中国市场竞争激烈, 国有企业作为中国国民经济的支柱产业, 具有稳定和促进国家经济发展的重要作用。在新形势下, 传统的绩效考核管理已经不能够适用新形势下的国有矿山冶金企业管理。绩效考核管理是企业的一种手段, 但同时也是人力资源管理的核心。如果不能将绩效考核管理完善, 很大程度上会阻碍了企业发展目标的实现。

2 冶金矿山企业绩效考核管理概念及影响意义

所谓绩效管理, 是指管理者与员工之间就目标与如何实现目标上达成共识的基础上, 通过激励和帮助员工取得优异成绩, 从而实现组织目标的管理方法。绩效管理的目的在于通过激发员工的工作热情和提高员工的能力和素质, 以达到改善公司绩效的结果。可以通过绩效考核所取得出的成绩,

对员工进行薪酬级别的调整和员工培训的一个依据, 也是评价和改进人力资源工作的一个重要部分, 国有企业作为中国经济的领头羊, 随着经济的发展, 国有企业逐渐走向国际化, 冶金矿山也不例外, 企业与企业之间的竞争内卷已愈发强烈, 建立企业核心目标, 提高员工的工作效率的前提是建立一套有效可行的绩效考核管理, 可以很大程度上促进国有企业保质保量走可持续发展路线^[1]。

3 现阶段国有冶金矿山企业绩效考核现状

在绩效考核机制实践的过程中, 很多国有冶金矿山企业对于绩效考核的认知不足, 对于其重要程度不够明确, 没有形成科学合理的绩效考核标准与体系。另有国企的特殊发展环境, 很多国有冶金矿山中的绩效考核工作都不够严格, 基本上都是走过场, 对于员工并没有发挥好激励约束作用, 最终导致员工工作效率低下, 工作动力不足, 企业难以适应新形势的发展。新旧的更迭变化导致传统的国有冶金矿山企业

跟新形势下现代化企业标准的距离逐渐拉开。

3.1 绩效考核系统的不完善

众所周知绩效考核属于人力资源管理的同时也是企业管理这个大家庭中的一个虽然看起来不重要但却是一个必不可少的节点,有些冶金矿山企业对于绩效考核这一概念模糊不清,一直抱以睁一只眼闭一只眼的态度疏于规定,提供一个公平,公正的环境可以调动员工工作的积极性,不同制定不同的考量管理体系,可以展开调查,征求员工意见,绩效考核管理还需要根据每个岗位的难易来进行综合考量。

3.2 对绩效考核管理的漠视

传统的国有冶金矿山企业对于企业安全和稳定的重视程度远远大于对绩效考核管理,忽略了企业未来发展规划可行性,在大部分人看来绩效考核是属于人力资源管理的一部分,所以应关注各个部门绩效考核的落实程度,在绩效考核时,遵循制定的条例,企业考核管理人员需重视考核过程,而不是走走场,严禁徇私舞弊,若查出作弊行为,应给予相应的惩罚,并且应该找出允许员工作弊的管理人员。应该提高预算资金的使用效率应该与社会主义市场经济体制的发展相呼应强化绩效考核管理,同时还可以增加一些。如奖金平均到各个月的机会减轻一些预算变动而造成员工个人所得纳税提高的负担^[2]。

3.3 综合管理人才缺少

国有冶金矿山企业跟中国初期一起成长的,早期管理的知识、经验、技巧的认知并不是太全面,而企业人员又处于比较饱和的状态,对冶金矿山生产技术,及其管理的认知缺乏管理经验,不仅影响考核的流程还影响考核中的微小细节,由于管理人员的专业水平有待提高,而拖沓了许多运行所需的细节,容易让企业的发展出现停滞原地踏步的现象。应明确制定并执行公司绩效考核管理条例,并鼓励员工执行,提出完成绩效考核管理条例可以给予一定的奖励,而没有完成绩效考核管理的不会有奖励,在人与人之间有一定相应的落差,潜意识会形成一种竞争上游的想法。

4 新形势下国有冶金矿山企业绩效考核管理的建议

①从企业来说,建立一套完整的绩效考核管理系统是必须要优先解决的问题,营造良好的企业文化形象,全面了解企业未来发展目标及规划确保目标的可行性。通过绩效考核来作为员工所得收益的一个指标,对于员工来说绩效考核不仅是一种制度,另一方面还可以是一种通过自身努力而获得相应收获,满足我自我实现的需要。一个公平合理的绩效考核管理可以很大程度上调动员工积极性,一方面可以更好地投入工作中给企业带来更多的收益,鼓励员工能以更饱满的状态投入工作,使每个员工的绩效在企业发展战略过程中得到反馈,提高员工执行能力^[3]。

②对于管理来说,企业应该让员工更能注意到绩效考核

的重要性及必要性,而不是以得过且过的心态投入工作。企业应制定相关的管理规章制度条例,明确考核细节,采用多变的考核方式,让员工就自身的考核结果与考核管理人员进行一个反馈,有利于管理人员发现考核中的漏洞与不足,企业管理人员应更注重企业未来发展,绩效考核管理是为了将企业管理做好,而将企业做好需加强与员工之间的沟通。

③关于考核方式,可以通过调查被考核人的领导,同事和客户,整理综合评价。通过综合评价,再结合平常工作中的工作效率,工作效益,总的来说是以一个人覆盖全部来评价得出,还可以开会根据每个季度现实情况制定一个合理且可完成的战略目标,这样既不会大材小用又可以让人量力而行还可以增强员工更能自信。根据面对不同风险的岗位与不同待遇,对于新员工来说更要灵活化进行奖惩,每个人的潜力都是无限的,初生牛犊更是不怕,有的工作能力突出,现阶段于企业作出了较大的贡献可以给予一定的岗位上升或者薪酬福利,有的虽然能力不是最好但肯吃苦耐劳也应该表扬。还有的老员工应该给予的是社会上补贴的福利而不是口头的奖励这样比较实际。

④一个企业就相当于一个大家庭,加强员工与员工之间,部门与部门之间的联系格外重要每一个国有冶金企业都有属于自己的发展战略目标,而一个完美的战略目标并不是一蹴而就,在这过程中容易出现漏洞以及不严谨性,所以每个部门之间最重要的是,能和谐相处共同解决问题,而不是为了某一项目争吵,也不能因绩效考核偏差而攀比,要让员工清楚认知,在其位谋其职。每个人所担任的职务不一样,所得到的收获也会不一样,可以以更上进的心态争取上升的职位,以积极的心态面对遇到的项目。而不是浪费时间,纠结在于绩效考核管理系统的抱怨。

5 结语

国有冶金矿山企业改善绩效考核管理,本质就是为了提高企业的业绩和工作的效率。对工作管理有比较重大的意义健全的绩效考核管理制度应该充分发挥奖惩机制的作用跟价值,人力资源管理应该注意每次考核结果是否合理性,及时修改完善考核管理制度,让制度灵活起来,让员工们觉得自己的努力有章可循也是可以促进企业文化的提升,绩效考核管理都有一个共同的目标就是让企业与员工,两者都能发挥自己最大的作用及展现自己的能力。

参考文献

- [1] 李英勃.探究大数据时代的矿山企业绩效管理[J].世界有色金属,2020(10):238-239.
- [2] 韦勇.浅谈国有矿山企业绩效管理常见问题及对策[J].企业科技与发展,2020(9):165-166.
- [3] 李骁潼.矿山企业绩效考核探析[J].黄金,2020,41(2):1-2.