

工程类国企下的工作绩效考核现状与发展

周振华 周家峰 陈晓峰 董晓
深圳市优高雅装饰建筑有限公司

DOI:10.12238/btr.v3i9.3369

[摘要] 随着国企改革三年行动的开始,我国政府希望通过国有企业改革三年行动,在形成更加成熟、更加定型的中国特色现代企业制度和以管资本为主的国资监管体制上取得明显成效;在推动国有经济布局优化和结构调整上取得明显成效;在提高工程类国有企业活力和效率上取得明显成效,切实增强国有经济竞争力、创新力、控制力、影响力、抗风险能力。工程国企传统人力资源工作仍然存在着“管理方法落后”等问题。笔者通过工作,经过自己的切身体会。以绩效考核为国企改革切入点。对现阶段考核现状以及未来发展提出了一定的方法。有助于企业完善绩效考核管理方法,提升员工的工作效率。

[关键词] 改革; 中国特色现代企业制度; 绩效考核; 工作效率

中图分类号: D616 **文献标识码:** A

1 工程类国企背景下现今绩效考核工作内容

对于工程国企的绩效考核而言,绩效考核工作是对员工表现,以及工作产出进行具体评估。绩效考核工作本身是按照一定的指标,运用科学的方法对员工进行考核。考核的内容点包括工作的履行程度,以及员工的工作态度,工作中完成情况等等。通过一系列的规定从而产生公司的规章制度。绩效考核有助于工程类国有企业识别和配置人才,开展升职培训等。

2 工程类国企绩效管理的原则和重要性

通过绩效考核可以定期考核和评价个人,是现代企业人力资源的重点。绩效考核的科学化可以打破“光环效应”以及“居中趋势”甚至是领导的个人喜好,对于考核盲点可以迅速甄别。这是绩效考核的终极目标。

工程国企绩效管理首先必须公平,客观的考核。考核上的具体工作要对每个人进行展开,从而保证绩效考核的公平性与客观性。严格且差别考核原则。确保绩效考核完整。结果公开,奖励惩罚相辅相成。每次考核结束之后并将结果公布在信息平台。对于员工的工作情况,进行评比划分。针对差的员工进行绩效

辅导,可采取一系列的惩罚措施。进行反馈,在考核结束后。考核结果有人事部告知考核并且请直系领导告诉考核者,并且就具体问题做出相对应的解决办法。并且用承诺书的形式书面保管。

3 工程类国有企业背景下绩效考核现状

就目前国有绩效管理工作上来说,仍然存在很多问题,笔者通过访问工程类国企的HR,以及翻阅企业职工人员数据档案。就此进行了问题分析。在长远发展来看会产生不利影响的几个要点,具体表现如下。

3.1 在入职后宣传力度不够

目前工程类国有企业对考核工作重视程度很高,且可以保证绩效考核工作能够顺利进行,但是有部分员工未积极配合考核工作,导致整体效率不太高。导致形同虚设,各个项目上对于打卡以及认证工作内容不以为然,对比互联网企业而言日报,月报等等还是有一定距离的。

3.2 考核指标设置不合理

一项工作具体内容不同会导致整个工作而言不同,需要具体问题具体分析。笔者通过对项目上管理岗位进行剖析。这个工作在性质上也是有一定的区别。主要分为三大块。第一大块基础环境保障主要是外勤工作比如施工管理等,例

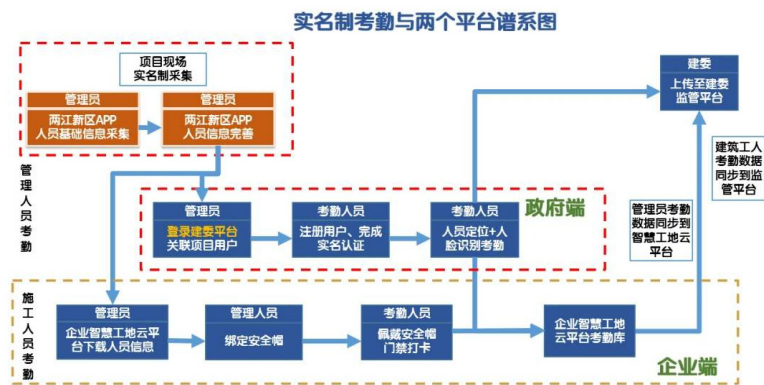
如卫生防疫以及物资管理装饰装修等等。其次第二部分行为制度建设等一大块。主要是公司的文件起草,以及决策督办等等。具体要根据文件完善程度而做决策。第三大类主要是综合事务管理,社保管理,活动组织之类。在绩效考核上需要考核其事务处理以及规划是否合理。

3.3 未积极利用考核的结果

在考核结果上不能为管理者提供有效的依据。这样会使得员工对于企业制度造成有一定的误解。无法推动企业的文化建设,提高工作效率。对于项目上的工人是否也可以采用同样的实名制考勤系统,对于目前总包直接发放工人工资是非常重要的,实名制考勤有利于总包合理发放工人工资,解决劳务纠纷问题,也有利于总包对于工人的资金管控,有利于避免工人怠工行为。在组织行为上提供合理化的手段。

3.4 考核方式上有待更新

项目上,传统的打卡机的方式未能够很好地提供一定帮助。钉钉以及企业微信对于考核而言更有一定的借鉴意义。随着疫情的影响,逐渐产生了柔性组织一说,线上开始取代线下的方式,线上打卡更加完善可以用图文并茂的形式向上级展示工作状态。目前某工程局的汇报系统相当完善,通过任务打卡的方式,



图一 实名制考核管理模式

以及拍照的方式完成每个节点的工作。通过任务打卡的方式去完成领取自己的任务,对于管理人员而言有效的进行了管理。

4 工程类国有企业背景下绩效考核工作优化方法

4.1 采用新的工具

(1)应用PDCA循环法,简而言之需要提高绩效管理方法的有效性。人力资源师通过PDCA制定有效计划,实行计划,检验计划,调整工作的计划的流程。对工作进行管理,企业可以根据例如前文的行政管理岗工作,根据员工的特点以及岗位需求制定岗位配置计划。

(2)完善E-HR模式,通过对人力资源数据库准确的了解员工的入职时间,每月薪酬,以及工作能力和处分。当绩效出现问题的时候,从过往问题分析其行为,让企业管理效率得到提升。

(3)360度绩效考核法,通过组成绩效考核小组对员工进行合理的绩效评估,即领导上级,以及其下属,同事,以及直接客户等等多方面。其中在《哈佛商业评论》中谈到在绩效管理系统中最如鱼得水的员工往往是那些最自恋、最善于自我推销的员工。360度绩效考核办法通过小组评估的方式更能够去除光环效应。

综上考核办法较之之前绩效考核得一些方式例如,平衡计分卡以及关键业绩指标法等等,更能够动态以及内外综合地表现出一个员工整体的工作状态,加权分析更加准确,更具有有一定准确性。

4.2 构建沟通与反馈机制

沟通是一个很重要的解决方法,对于国有建筑企业管理人员而言,畅通上下级的渠道,及时性的反馈工作内容。需要利用互联网工具来逐步构建公开透明的信息一体化平台,对于员工正确的诉求可以以公司名义制定企业制度,从而使得制度的建立有员工的参与感。部门领导可以在数据平台上进行一定经济指标的设立,同时也应当拉近与基层员工的心里。提高这套制度在员工中的认可程度。数据的公正性与可靠性可以通过邮箱发送,让员工可以了解自己的不足之处,也确保了制度的公正性,公平性。



图二 某考核管理系统

4.3 科学的绩效保障体系

对于工作上而言,人力资源师需要在入职之前可以采用轮岗的教育,从而熟悉各岗位,并且各部门的员工交流,了解工作内容。以多人的角度对这项工作进行评估,并且录入数据库。只有这种方式才能促使管理人员通过360度绩效考核办法能够公正准确地评估员工的工作状况。

绩效考核工作小组更加具备专业性鼓励人力资源师通过刊物以及书籍写作学习并解析前端绩效考核理论,运用在工作实践当中。在项目上,对优异表现者可以进行奖励。可以参见某考核管理系统中对于各种问题的使用,提高一定积极性。

其次对于每次作业而言均可以找到直接的负责人,解决其根本实质的问题。在管理方式上趋于信息化管理。对于管理领导而言可以避免太多书面化的总结,从而能够实时并且有效的对工作内容进

基于 BIM 的建设工程施工合同风险控制研究

王彦

江西财经大学旅游与城市管理学院

DOI:10.12238/btr.v3i9.3389

[摘要] 随着我国科技以及经济快速发展,建设工程领域取得良好成绩。现阶段,我国建设工程的项目越来越多,此外,在建设施工中管理以及控制还会变得更加的困难。在建设施工过程中,施工双方能够通过施工的合同,以此明确责任以及义务,保证各自利益不能够受损。所以,在本文中会对在建设施工中,以BIM作为施工合同管理进行分析,并且给出对应管理控制的对策。

[关键词] BIM技术; 建设工程; 施工合同管理; 风险控制

中图分类号: TE54 **文献标识码:** A

引言

建筑工程具有耗时长、规模大以及风险高等特点,施工十分容易受到各种因素的影响。不利因素能够影响到建筑施工,会使得建设工程延期,严重就会使得工程很难在合同约定期间内完成,从而给建筑相关方带来不必要的经济损失,因此,在应用BIM技术的建设工程项目中,研究施工合同风险控制,提出科学风险评估的方法,以便判断出来建设项目当中合同管理风险的等级。

1 BIM 的特点

1.1 交互性

在传统的项目建设过程中,在项目的众多参与方所应用的软件间,信息的互用其实是很难实现的,主要原因有三点:第一,项目的建设会产生很多文件,例如,一个大型项目中图纸就能堆放一个

办公室,项目中各参与方相互之间签署的合同文本及签证就能放几个书架,另外还有政府部门、环境监测等部门的审批文件,整个工程下来,项目的文本、图纸多不胜数。第二,项目建设过程中来自各参与方、各个阶段、各监管部门的信息很多,庞大的信息量也并非集中的收录在一起,而是分散贮存在各单位自己手中,没有做到信息共享。

1.2 参数化建模

根据何关培对参数化建模的解释,参数化建模的概念可以从宏观和微观两个方面来看。首先,从宏观上理解参数化建模,参数化建模的对象是具有专业性特征,其呈现效果是由行业常识来驱动,行业常识表现为建筑对象行为,参数化建模对行业常识广度和深度反应决定了参数化的智能水平。其次,从微观上理解

参数化建模的概念是,几何模型的创建可以通过对其进行附加几何模型之间参数的关系,对不同的几何模型也可以通过施加约束创建,各参数都经过编辑设定,利用某个几何模型的其中一个参数就可以来推导其他几何模型的参数建立,当一个几何模型的参数发生变化时,相关几何模型自动做出调整。

1.3 建设过程统一

建设持续时间长是建设工程的一个特点,在整个项目的建设过程中,包含了不同的阶段,每个阶段都由相应的参与单位负责完成,比如,设计单位主要负责设计阶段的工作,不参与工程施工。因此,每个阶段都有较明显的界限,项目的信息也是相对脱节的,想要做到良好的沟通实则不易。BIM能够很好的解决这种脱节的现象,BIM通过参数化记录了项目中

行评价与考核。避免光环效应,导致不干事的人变多。

5 结语

就未来而言,项目上绩效考核更像是一串代码,规章制度也是一串代码。对于工作效率高的企业而言,他们会是专业好更高效地去工作。但是绩效考核并不是唯一的标准,我们一定要注重员工和公司整体的工作氛围。绩效考核也是为了让我们的为企业乃至国家创造价值。通过文中与时俱进的工作方法,

科学的设置绩效标准,强化人才培养工作。才让我们的企业透明,会让整个企业进入一种良性循环。未来的绩效考核一定是更加具有量化数据的可视化图形,我也相信不久未来一定会看到。中国特色现代企业制度也一定能够引领世界潮流,对于工程类企业的管理也会更加的完善。

[参考文献]

[1]张玮.基于职位和绩效的薪酬体系优化研究[D].安徽财经大学,2019.

[2]郭瑛.甘肃省高速公路服务有限公司薪酬体系优化方案[D].兰州大学,2019.

[3]王海玥,焦琳致.基于层次分析法和熵值法对高铁站选址的研究[J].中国集体经济,2020(04):70-72.

[4]罗芳.大数据时代企业人力资源管理变革策略[J].中外企业家,2020(4):133.

[5]朱蕊.企业人力资源薪酬激励机制的构建途径[J].现代经济信息,2019(24):115.