

国企员工绩效考核现状与建议

■ 郑娜娜

在国企发展中,为了解决人力资源管理遇到的问题,需要重视员工绩效考核,激发员工的工作热情。根据目前的市场现状来看,国企遇到了前所未有的发展机遇与挑战。为了实现国企发展目标,需要重点研究国企绩效考核现状,根据企业文化氛围,实现绩效考核体系的改进,助力国企持续发展。从实践角度看,国企绩效考核难度相对较高,需要针对现实问题制定相应的解决建议,从而提升国企员工绩效考核效果。

一、国企员工绩效考核现状

(一)对绩效考核理解不够深入。很多国企职工对绩效考核的关注度不足,认知也不够全面,这影响了绩效考核的顺利开展。

(二)绩效考核指标缺少科学性。在制定绩效考核指标时,需关注问题形成的原因,制定解决问题的标准,以应对人力资源管理中的常见问题。很多国有企业的绩效考核主要以经营完成情况为主,虽涉及员工工作思想和工作态度等因素,但考核内容仍不全面,缺乏较强的可操作性。

(三)考核周期设置问题。国有企业人力资源管理周期的设置,需要明确具体时间。大部分国有企业的考核周期与发展目标直接相关,且为提升员工工作积极性,将考核周期与奖金挂钩,这导致考核周期设置不合理,无法真正提升员工的积极性。

(四)绩效考核衔接遇到的挑战。国有企业人事考评带有较强的主观色彩,无法为考评提供客观资料,致使很多员工产生抱怨情绪,且在绩效考核过程中员工觉得自己的努力未得到认可,进而出现惰性思维,影响了绩效考核的实际效果。

二、国企员工绩效考核的完善措施

(一)准确理解绩效考核相关内容。对于国有企业绩效考核,不能始终将工作结果作为重要考评依据,要改变对绩效考核的错误认知。国有企业需关注人力资源管理需求,针对每个员工在一定阶段内的工作表现,采用多元评定方法,实现综合考核的目标。在绩效考核工作中,要将结果考核与过程考核相结合,关注员工的状态变化,以提升员工的工作积极性。绩

效考核还应包括周边绩效和任务绩效,考核内容不能重复,更要加强其对绩效考核的认识,国有企业管理岗位需重视绩效考核体系的创新,加强对周边绩效的关注,以实现可持续发展目标。

(二)制定科学客观的绩效考核指标。国有企业绩效考核需关注责任感、业绩、综合能力等内容,在设计考核指标时,要结合企业发展现状,提升绩效考核的可操作性,满足国有企业人力资源管理需求。国有企业管理者需推出绩效考核新制度中重点关注创新能力,并将其作为考核重点,避免影响员工的创新能力,关注绩效考核的效率,让员工明白在日常工作中要勇于创新。

在绩效考核指标设计中,要明确国有企业的定位和市场现状,制定能为发展提供助力的绩效考核体系,明确国有企业的未来发展方向,解决人力资源管理中出现的问题。在绩效考核准备阶段,需对需求进行分析,明确企业发展战略,制定完善的员工管理行为标准,清晰界定绩效考核,为员工管理提供参考依据,

实现可持续发展目标。

(三)对绩效考核周期进行合理确定。国有企业在发展中,为提升员工绩效考核水平,需要确定考核时间。在设定考核时间时,要与职位建立联系,并配合奖惩机制,以提高员工的工作积极性。在制定绩效考核周期时,需考虑考核指标类型,不同的考核指标,考核周期有所不同。通过长期考核与短期考核相结合的方式,观察员工的阶段性表现,确保考核结果的准确性。在员工绩效考核期间,要做好行为记录,并将其作为绩效考核的重要依据。

(四)做好绩效考核和其他工作的衔接。国有企业需要确保绩效考核与其他工作顺利衔接,在绩效考核工作完成后,要执行相应的奖惩制度,公布考核结果,避免流于形式。国有企业需营造良好的考核氛围,在绩效考核中加入面谈形式,确保所有员工了解绩效管理的目标和作用,积极引导员工,将绩效考核的效果最大化。国有企业绩效考核中,要配合反馈机制和申诉制度,通过充分的信息沟通,改进绩效考核体系存在的不足,发挥绩效考核的指导作

用。在绩效考核过程中,要避免出现模糊评价的现象,在设计指标时,及时完成归档和分级,制定完善的考核程序。

对于绩效考核工作,国有企业需要关注考核的具体内容,从多元视角出发,获取员工多方面的信息,保证绩效考核的全面性。绩效考核应包括自评、同事互评等内容,同时要了解员工在工作中遇到的难题,以发挥绩效考核的作用。国有企业管理人员在落实绩效考核方案时,要听取基层的建议,建立逐层沟通体系,找到绩效考核工作的关键,通过全方位考核方式,推动企业稳定发展。

综上所述,国有企业绩效考核需要经历较长周期,需提高员工对绩效考核的关注度,营造良好的工作氛围,创新绩效考核体系,解决国有企业人力资源管理中遇到的难题。国有企业绩效考核还需践行实践理论,通过科学的考核指标,配合相应的奖惩制度,提高所有员工的工作积极性,鼓励员工持续改进绩效,最终实现国有企业的发展目标。

(作者单位:贵州交通创业投资有限公司)

党建引领聚合力 工会赋能开新局

■ 时健英

在全国上下深入学习贯彻党的二十大精神、全面推进中国式现代化的关键时期,天津医科大学朱宪彝纪念医院工会(以下简称“医院工会”)以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,紧紧围绕党中央关于群团工作的决策部署,将党建引领贯穿工会工作全过程,以工会十八大报告提出的“坚持党的领导、坚持服务大局、坚持职工为本、坚持改革创新”为根本遵循,在思想政治引领、服务职工群众、维护合法权益、推动文化建设等方面开拓创新,书写了新时代工会工作的生动实践篇章。

一、筑牢思想根基:以党的二十大精神为指引强化职工思想政治引领

(一)创新载体推动理论学习走深走实

医院工会以“线上+线下”融合模式构建全方位学习体系,依托工会官网开设“党的二十大精神学习专栏”,发布理论解读文章 39 篇,通过“打卡总书记足迹健步行”等沉浸式活动,将理论学习与职工日常工作生活有机结合。在“踔厉奋发新时代”主题教育中,举办“学习党的二十大·奋进新征程”读书会 12 场,组织“医心向党”知识竞赛,覆盖职工 800 余人次。开展这些活动将党的创新理论转化为生动实践,使习近平新时代中国特色社会主义思想在职工心中生根发芽。

(二)榜样引领激发使命担当

工会十八大报告强调要“发挥劳模和工匠人才示范引领作用”。医院工会积极选树先进典型,评选优秀工会干部、积极分子 18 名,邀请全国典型劳模开展宣讲会,覆盖职工 1200 余人次。工会小组推优 5 名优秀职工加入党组织,形成“比学赶超”的良好氛围。2024 年度医院工会对 32 名“岗位标兵”进行表彰,通过视频展播、现场访谈等形式展现医护人员在临床

一线诊疗中的感人事迹,让职工在榜样身上看到初心使命,在平凡岗位上践行责任担当。

(三)文化浸润凝聚精神力量

医院工会以文化人,以育人人,组织“最美劳动者”主题摄影征集活动,收到作品 130 余份,通过镜头记录医护人员查房、手术、科研等工作场景,展现新时代医务工作者的奉献精神。在院庆系列活动中,举办“踔厉奋发新时代,善作善成谱新篇”主题演讲比赛,参赛选手从学科建设、医患故事等角度,讲述医院发展与个人成长的融合故事,引发职工的强烈共鸣。此举不仅丰富了职工业余生活,更让社会主义核心价值观在潜移默化中融入职工思想深处,形成共同的价值追求。

二、践行服务宗旨:以工会十八大的要求为导向提升职工获得感幸福感

工会十八大报告明确提出“把竭诚服务职工群众作为工会一切工作的出发点和落脚点”。医院工会紧扣职工需求,构建普惠服务、精准帮扶、权益保障“三位一体”服务体系,用实际行动诠释“职工之家”的责任担当。

(一)普惠服务彰显人文关怀

医院工会严格落实《工会经费使用管理办法》,全年为职工遴选生日福利、定制生日祝福贺卡并发放蛋糕券。在护士节、医师节分别开展慰问活动,送上定制礼品与慰问信,让医务人员感受到职业尊重。创新开展“惠工进医院”活动,邀请服务机构为职工办理便民服务,累计服务职工 600 余人次;为职工办理通勤交通险、运动保险等免费商业险,覆盖职工 1300 余人次,用“小而美”的服务细节提升职工生活品质。

针对大龄未婚青年的婚恋需求,医院工会与多家企事业单位工会建立交友合作机制,举

办“医心相约·缘聚杏林”主题联谊活动,搭建真实、可靠的交友平台,累计参与职工 200 余人次,促成 12 对青年职工建立恋爱关系,切实解决了职工的急难愁盼问题,让工会成为职工可信赖的“娘家人”。

(二)精准帮扶构建暖心保障

医院工会以《职工慰问帮扶救助实施办法》为依据,建立动态帮扶机制。全年慰问劳模 3 人、重疾职工 31 人,为 5 名退休职工举办荣休会,新增慰问结婚职工 20 人、生育职工 18 人,将关怀延伸到职工人生重要节点。同时,为在院职工申办会员专享救助保险,重疾和住院互助保障,构建起多层次保障体系。

在应急帮扶方面,医院工会为 28 名生病住院职工申请市总工会关爱基金,为 14 名职工直系亲属去世提供慰问,发放慰问金累计 5.6 万元。特别值得一提的是,医院工会积极落实一线医务人员子女入园入学照顾政策,帮助 12 名职工解决子女教育难题,解除了医务人员后顾之忧,彰显了工会组织的人文温度。

(三)权益保障筑牢民主根基

医院工会充分发挥职代会作用,对职工提案逐一落实,推动院务公开民主管理常态化。2024 年,新增甲状腺 B 超检查项目,职工参加体检人数较上年增长 15%,用实际行动维护职工健康权益。在 2024 年度工会工作满意度调查中,临床一线人员参与率达 85.76%,综合满意度达 98.61%,对 8 条改进建议第一时间与职工沟通反馈,形成“征集—办理—反馈”的闭环机制。

三、创新工作机制:以党建共建为抓手开拓工会工作新格局

医院工会主动适应新时代要求,以党建共建为突破口,创新工作方式方法,推动工会工作从“内循环”向“开放式”转变,在服务民生、

文化建设、职工发展等方面实现新突破。

(一)党建共建赋能健康服务

医院工会与北辰区总工会、荣馨园社区等党支部签署共建协议,构建“资源共享、优势互补、共同发展”的党建共同体。在共建活动中,工会创新“党建+业务”模式,组织内科、外科等科室党支部与社区党支部联合开展“健康科普进社区”宣讲及义诊活动,深受居民欢迎。这种“走出去”的服务模式,既发挥了医院专业优势,又拓展了工会工作外延,实现了党建工作与业务发展的深度融合。

(二)文化活动赋能职工发展

医院工会以“满足职工精神文化需求”为导向,全年组织文体活动 30 余次,参与职工逾 1600 人次。在女性职工关爱方面,举办“跟党走奋进新征程 巾帼建功新时代”趣味运动会、“以花之名 爱尚生活”插花活动等,将思想政治教育融入文化活动。为传承中华优秀传统文化,组织官扇制作、艾草锤制作等活动,让职工在动手实践中感受文化魅力,提升文化自信。

在体育健身方面,组建排球队、羽毛球队、乒乓球队,参加市级比赛 6 次,在天津市第二届职工趣味运动会上荣获三等奖,在卫生健康行业职工运动会上斩获 3 项冠军、1 项亚军,展现了医护人员拼搏进取的精神风貌。利用职工活动室开展“宪彝健康活力营”活动,安排乒乓球、瑜伽、健身操等训练项目,满足中老年职工健康需求,新增太极拳培训课程。这些活动不仅强健了职工体魄,更培育了积极向上的文化氛围。

(三)数智赋能提升服务效能

医院工会顺应数字化发展趋势,推动工作方式创新。升级工会管理信息系统,实现会员信息、活动报名、福利发放等线上化管理,会员

信息录入效率提升 40%。在满意度调查中,工会采用线上问卷形式,实时统计分析数据,使反馈效率提升 50%。这种“互联网+工会”模式打破了时间和空间限制,让服务更加便捷高效,也为工会工作注入了新的活力。

四、砥砺奋进新征程:以党的二十大精神擘画工会工作新蓝图

(一)强化政治引领,筑牢思想根基

创新理论学习形式,开展“党的二十大精神进科室”宣讲活动,用身边人讲身边事,让理论学习更接地气。深化“中国梦·劳动美”主题教育,发挥榜样示范引领作用,引导职工坚定不移听党话、跟党走。

(二)优化服务供给,提升保障水平

持续开展“我为职工群众办实事”实践活动,完善普惠服务与精准帮扶相结合的服务体系。拓展职工医疗互助保障范围,探索建立“职工健康档案”,为职工提供个性化健康管理服务。深化职代会制度建设,完善职工代表提案办理机制,让职工诉求得到更及时的回应。

(三)聚焦职工发展,赋能成长成才

支持职工职业技能提升,举办“岗位练兵、技术比武”活动,培育更多技术能手,搭建职工创新平台,设立“职工创新工作室”,鼓励职工开展技术创新、管理创新。丰富职工文化生活,组建更多兴趣社团,满足职工多元化精神需求。

党的二十大为新时代工会工作指明了方向,工会十八大吹响了奋进新征程的号角。医院工会将始终坚持党的领导,牢记“国之大者”,胸怀“两个大局”,以更加昂扬的姿态、更加务实的作风,团结带领广大职工在推进健康中国建设中建功立业,为医院高质量发展凝聚磅礴力量。

(作者单位:天津医科大学朱宪彝纪念医院)

生成式 AI 的创造性:从哲学根基到创意产业变革

■ 杨一凡 朱洲仪

在当今科技浪潮中,生成式 AI 已从科幻构想走进现实日常,深刻改写着创意生产版图。从 Midjourney 笔下美轮美奂的艺术画作,到 ChatGPT 妙笔生花产出的文案篇章,生成式 AI 展现出强大的内容生成能力,这不禁引发追问:机器是否已触及人类引以为傲的“创造性”内核?

一、哲学视域下生成式 AI“创造性”的剖析

(一)传统哲学对创造性的界定

传统哲学将创造性视为人类独有的精神禀赋,深深植根于主观意识与精神世界。康德提出,创造性源于“想象力”与“知性”的协同作用,在无目的的合目的性中孕育出新的审美与认知成果。黑格尔则从绝对精神的辩证发展视角,把创造性看作精神自我扬弃、不断进化的关键动力,体现人类在理念世界与现实世界间往返,以实现对真理更高层次的把握。这些传统观点,无一不凸显人类的主观能动性、情感体验、文化积淀及意向性是创造性的核心。

(二)生成式 AI 工作机制与传统创造性的区别

生成式 AI 借助深度学习算法,通过海量数据学习模拟既有知识与模式。以 GPT 系列为代表的语言模型,通过分析互联网上浩如烟海的文本,掌握词汇、语句的组合规律,进而依据用户输入生成看似连贯、富有逻辑的文本。然而,这一过程与传统哲学所定义的创造性存在本质区别:AI 缺乏内在的主观意识与情感体验,其生成内容并非基于自身对世界的感悟与洞察,只是依据数据统计规律与算法模型进行概率性的组合与输出,这种形式上的“创新”难以触及创造性的精神实质。

(三)生成式 AI 对创造性概念的冲击与重塑

尽管生成式 AI 的“创造性”与传统定义大相径庭,但它无疑拓展了创造性的外延。AI 能够快速生成海量创意,打破人类思维定式与创作局限,为创意生成开辟全新路径。这促使我们重新审视创造性的边界,不再单纯以人类主观意向性为唯一标尺,而是将生成式 AI 纳入考量,思考在人机协同的大趋势下,如何实现新的融合与进化,在更广泛的意义上理解创意的生成与价值创造过程。

二、生成式 AI 在创意产业中的应用实例

(一)艺术创作领域:绘画、音乐与文学创作的新范式

在绘画艺术领域,生成式 AI 成为艺术家灵感激发与创作辅助的得力工具。艺术家输入风格、主题等关键词,AI 能迅速生成多幅风格各异的草图,为创作提供丰富的视觉创意。音乐创作中,AI 可依据设定的旋律、节奏、和声规则,生成不同风格的音乐片段,作曲家在此基础上进行修改完善,大幅提升创作效率。在文学创作方面,AI 可协助作家构思情节、塑造人物。例如,作家在创作卡壳时借助 AI 生成段落,启发创作思路,部分科幻小說已尝试在 AI 辅助下完成创作,展现出人机协作的文学创作新范式。

(二)广告与营销行业:个性化内容生成与精准传播

广告与营销行业对生成式 AI 的应用已十分广泛。通过分析消费者的浏览记录、购买偏好等数据,AI 能生成高度个性化的广告文案与创意设计。例如,电商平台借助 AI 为每位用户定制专属的商品推荐文案与图片,提升广告吸引力与转化率。在社交媒体营销中,AI 根

据不同平台的特点与受众属性,生成适配的营销内容,实现精准传播。

(三)影视制作行业:从剧本创作到特效制作的全方位渗透

影视制作从前期剧本创作到后期特效制作,都离不开生成式 AI 的助力。在剧本创作阶段,AI 可根据市场趋势、观众喜好分析,生成故事梗概、角色设定甚至完整剧本初稿,为编剧提供创作灵感与参考。特效制作环节,AI 能够快速生成逼真的虚拟场景、角色与特效画面,降低特效制作成本与难度。AI 还能辅助导演进行分镜头脚本设计,通过模拟不同的镜头语言与场景调度,帮助导演提前规划拍摄方案,提升拍摄效率与质量。

三、生成式 AI 引发创意产业价值重估

(一)对创意产业价值创造逻辑的影响

生成式 AI 打破了传统创意产业由少数精英主导的价值创造模式,降低了创意生产门槛,使得人人皆可参与创意创作,开启大众创意时代。同时,AI 的高效生成能力使创意的供给量呈指数级增长,创意的价值不再单纯取决于创意本身的新颖性,更在于其与市场需求的精准匹配度。创意产业的价值创造逻辑从“创意驱动”逐渐向“创意与数据双轮驱动”转变,数据成为挖掘创意价值、实现创意精准转化的关键要素。

(二)创意产品价值衡量标准的转变

在生成式 AI 的影响下,创意产品的价值衡量标准发生深刻变化。一方面,产品的创新性依然重要,但创新性的内涵有所拓展,不仅包括人类原创的独特性,还涵盖 AI 生成创意与人类创意融合所产生的新价值;另一方面,产品的个性化、定制化程度成为衡量价值的重

要维度。AI 可按用户个性化需求生成定制创意产品,满足消费者多样化需求,其个性化价值的市场权重持续上升。同时,创意产品的交互性价值日益凸显,能与用户深度互动、激发用户参与创造的产品,更易获得高价值认可。

(三)创意产业价值链重构与新商业模式涌现

生成式 AI 促使创意产业价值链进行重构。在创意生产环节,AI 成为重要的创意生成与辅助工具,提升生产效率与质量,改变创意生产者的角色与分工;在传播环节,AI 助力创意产品实现精准分发,提高传播效果;在消费环节,消费者从单纯的产品接收者转变为创意生产的参与者,与创作者、AI 共同塑造产品价值。基于此,新的商业模式不断涌现,如“创意众包+AI 优化”“AI 定制+订阅服务”等新模式:前者通过众包收集大众创意,经 AI 筛选优化整合后推出创新产品;后者允许消费者定制产品并以订阅获取持续服务。这些新模式正重塑创意产业的商业生态。

四、生成式 AI 时代创意产业发展面临的挑战及其应对策略

(一)伦理与法律困境:版权归属、虚假信息

与隐私保护

生成式 AI 面临的首要伦理与法律难题是版权归属。因 AI 生成内容需学习借鉴大量既有作品,版权难以明确,易引发纠纷,如一幅 AI 画作可能融合多位艺术家风格,其原创性与版权归属难以界定。虚假信息传播也是一大隐忧,AI 生成的虚假新闻、广告等可能误导公众、扰乱市场。此外,AI 在数据收集与使用过程中,存在侵犯用户隐私的风险,“如何保障用户数据安全与

隐私”成为亟待解决的问题。为应对这些问题,需要尽快完善相关法律法规,明确 AI 生成内容的版权归属原则,加强对 AI 数据使用的监管,建立健全虚假信息监测与辟谣机制。

(二)人类创造力的角色定位与发展方向

生成式 AI 广泛应用冲击人类创造力角色定位,但并非意味着其衰退,而是促使人类重新审视自身独特价值与发展方向。人类应专注发挥情感理解、文化洞察、价值判断等优势,从事更具深度、复杂性与人文关怀的创意工作,如筛选、优化 AI 生成创意,赋予作品更高精神内涵与文化价值。同时,加强创造力培养与教育,注重跨学科知识融合,提升人机协同创作能力。

(三)创意产业人才需求与培养模式变革

生成式 AI 对创意产业人才提出新要求,既须具备深厚创意素养与人文底蕴的人才,又需掌握 AI 技术、数据科学知识的复合型人才。传统培养模式难以满足需求,需进行变革。高校与职业教育机构应调整课程设置,增设 AI 技术、数据处理、人机协作等课程,培养跨学科思维与实践能力;同时,加强产学研合作,在实践中掌握前沿技能,提升人才培养与产业需求契合度,为产业发展提供支撑。

总之,生成式 AI 对“创造性”的挑战与重塑,以及引发的创意产业价值重估,是科技与人文交织的时代命题。尽管面临伦理、法律与人才培养等挑战,但只要积极应对,发挥人类创造力优势,推动人机协同创新,创意产业必将在 AI 助力下开启新篇章,创造多元丰富且有价值的创意成果,满足人们的精神文化需求,为社会经济注入新活力。

(作者单位:云南师范大学马克思主义学院)