

基于国企改革视角的 绩效管理优化方法研 究

汇报人：

2024-01-26



CATALOGUE

目录

- 引言
- 国企改革与绩效管理关系分析
- 基于国企改革视角的绩效管理现状分析
- 基于国企改革视角的绩效管理优化方法探讨
- 实证研究与案例分析
- 结论与展望





PART 01

引言



REPORTING



CATALOGUE

研究背景和意义



01

国有企业改革进入深水区，绩效管理作为改革的重要组成部分，亟待优化和创新。

02

随着市场竞争的加剧和全球化趋势的发展，国有企业需要提高绩效管理水平和增强竞争力。

03

绩效管理优化有助于激发员工积极性、提高组织效率和促进企业可持续发展。



研究目的和问题



研究目的

探讨基于国企改革视角的绩效管理优化方法，为国有企业提供理论支持和实践指导。

研究问题

如何针对国有企业的特点和改革需求，优化绩效管理体系？如何在绩效管理中平衡长期和短期目标、整体和局部利益？



研究方法

采用文献综述、案例分析、问卷调查等方法，对国有企业绩效管理现状进行深入分析，提出优化方法并进行实证检验。

研究范围

以国有企业为研究对象，重点探讨中央企业和地方国有企业的绩效管理问题。同时，考虑到不同行业和地区的差异性，对典型案例进行深入剖析。



PART 02

国企改革与绩效管理关系 分析





国企改革历程及现状



改革开放初期至90年代

以放权让利、承包经营责任制等为主要改革措施，旨在激发企业活力。



90年代至2000年初

建立现代企业制度，推进股份制改革，实现政企分开、所有权与经营权分离。



2000年至今

深化国有企业改革，推动混合所有制改革，加强国有资产监管，提升国企国际竞争力。



绩效管理在国企改革中作用



01

目标导向

通过设定明确的绩效目标，引导国企关注经营效益和长期发展。

02

激励约束

将绩效结果与奖惩措施挂钩，激发员工积极性和创造力。



03

资源配置

通过绩效评价结果，优化资源配置，提高资源利用效率。

04

决策支持

提供客观、全面的绩效信息，为国企决策提供科学依据。



国内外相关研究综述



国内研究

主要集中在绩效管理体系构建、评价指标设计、激励机制等方面，强调理论与实践相结合。

国外研究

关注企业战略与绩效管理的关系、绩效评价方法的创新等，注重实证研究和案例分析。



研究趋势

未来研究将更加注重国企改革的特殊性和复杂性，探索适合国企特点的绩效管理方法和模式。同时，将关注数字化、智能化等新技术在绩效管理中的应用。



PART 03

基于国企改革视角的绩效管理现状分析





现有绩效管理体系概述



绩效执行与监控

国企在绩效执行过程中，注重对各项指标的实时监控，确保绩效目标的顺利实现。

绩效计划制定

国企通常以年度为单位，根据企业战略目标和部门职责制定绩效计划，明确考核指标和权重。



绩效反馈与改进

国企重视绩效反馈，通过面谈、报告等形式将考核结果反馈给员工，并针对存在的问题制定改进措施。

绩效考核与评估

国企一般采用定期考核和年度评估的方式，对部门和员工绩效进行全面评价，考核结果作为奖惩和晋升的依据。



存在问题及原因分析



考核指标设置不合

理

部分国企在设置考核指标时过于注重财务指标，忽视非财务指标的重要性，导致考核结果不能全面反映企业和员工的实际绩效。

考核过程不透明

部分国企在绩效考核过程中存在不透明现象，如考核标准不明确、考核结果不公开等，容易引发员工的不满和质疑。

考核结果运用不充

分

部分国企在考核结果运用上存在不足，如奖惩措施不合理、晋升评审不规范等，削弱了绩效管理的激励作用。

以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：
<https://d.book118.com/258036143015006101>