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



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



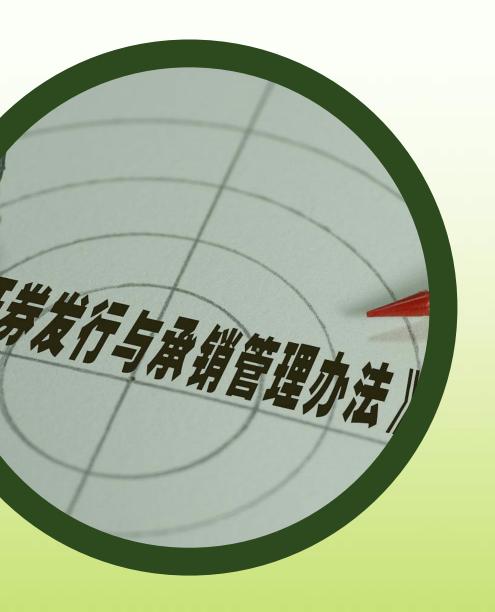








研究背景和意义



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 绩效管理水平以增强竞争力。

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

• 0 •

02

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。

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。



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。

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。

03

04

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