

报告与发布质量的持续提升。随着数字经济的发展和基层治理现代化的推进,基层统计工作的数字化、智能化水平将不断提升,跨部门数据共享的深度和广度将持续拓展,基层统计部门应紧跟发展趋势,不断优化质量控制体系,将大数据、人工智能等技术深度融入数据报告与发布全流程,进一步提升质量控制的精准度和效率,让统计数据更好地服务于地方经济社会发展,为国家宏观统计工作筑牢基层根基。

5 基层统计数据质量管控实施路径

5.1 基层统计部门的组织与职能

基层统计部门的职能涵盖数据的采集、录入、审核、处理、分析和发布等环节,确保统计数据质量的全过程管控。基层统计部门的组织结构通常由多个岗位组成,每个岗位有明确的职责分工。例如,商贸专业人员负责从各类经济活动主体(如企业、商户等)收集相关数据,这些数据通过统一的在线系统实时提交至统计平台,确保数据的及时性和准确性,在上报的过程中及报及审,确保数据的完整性与一致性。以某地基层统计局为例,年均需收集大约1,0000条来自企业和商户的数据,所有数据通过系统直接上报至上级统计部门,实时进行数据校对与反馈,确保整个统计过程的高效性和数据的准确性。

5.2 数据质量管控的组织架构与协同机制

基层统计数据质量管控的组织架构通常包括基层统计部门、县区统计部门以及上级统计部门,整个流程强调不同部门之间的协同合作。基层统计部门负责数据的采集、录入和初步审核,数据一旦完成录入,便自动上传至上级统计平台进行实时检查与复核。通过系统的自动校验和人工复核机制,基层数据质量问题能在最短时间内发现并解决。同时,基层统计人员与上级部门通过信息化平台实现实时沟通与反馈,确保数据准确性和一致性。在上级统计部门的监督下,基层统计部门能够及时处理并纠正数据采集和处理中的问题。举例来说,在某地区的统计过程中,企业每月将数据通过统计平台提交,统计平台会自动检查数据中的异常值,并及时反馈给基层统计人员进行修正,从而缩短了数据反馈和修正周期,提升了数据管控的效率。

5.3 实施路径中的关键技术与管理措施

在基层统计数据质量管控中,信息化平台、大数据分析和人工智能技术是关键技术手段。信息化平台为基层统计部门提供了统一的采集、审核、处理和报告系统,确保数据流动的及时性和准确性。通过大数据平台,基层统计部门可以实时监控数据采集的各个环节,确保数据的完整性和一致性。此外,人工智能技术被应用于数据清洗与处理阶段,能够自动识别和处理大量数据中的异常值和重复数据,从而提高数据处理效率和准确性。例如,人工智能可以根据数据的历史趋势自动检测和修正大规模数据中的异常波动。管理措施方面,基层统计部门需要建立完善的质量管控体系,明确数据质量责任制,并通过定期质量评估与检查,及时发现和解决数据中的问题。这些关键技术和管理措施为基层统计数据的高效管控提供了有力保障,确保了统计数据的准确性和科学性。

6 结语

基层统计数据质量管控的有效实施对于确保经济决策的科学性和精准性具有重要意义。通过引入先进的信息技术和管理措施,可以从数据采集、处理到报告发布的各个环节实现精细化控制,确保数据的准确性和时效性。固定资产投资和社会消费品零售总额等关键统计数据的质量提升,不仅为政府提供了更为可靠的决策依据,也为企业和社会资源的合理配置提供了科学支持。随着技术的不断进步和管控机制的逐步完善,基层统计数据质量必将在各级政府和相关部门的共同努力下得到持续优化。展望未来,基层统计数据的质量管控将更加智能化和自动化,为推动区域经济和社会发展提供更加有力的支撑。

参考文献

- [1] 郑晓萍.以数据质量为导向的统计基层基础建设优化研究[J].市场周刊,2025,38(35):32-35.
- [2] 高芳.提高基层统计数据质量的有效策略探究[J].财经界,2025,(34):56-58.
- [3] 董建华.基层统计工作提质增效之路[J].村委主任,2025,(22):179-181.

Research on Strategy-Oriented Performance Management Systems

Quanhe Wang

China Nuclear Power Engineering Co., Ltd., Shenzhen, Guangdong, 518116, China

Abstract

This article centers on the core driving role of corporate strategic management and performance management, examining typical issues in traditional performance management practices, such as disconnection from strategy, insufficient departmental involvement, unscientific indicator setting, lack of communication during the process, and formalistic evaluation. To address these problems, the article proposes building a strategy-oriented performance management system. It emphasizes translating corporate objectives into key performance indicators (KPIs) at the departmental and employee levels through a “top-down” decomposition of strategy. This is supported by a closed-loop management process that includes performance planning, coaching during implementation, performance evaluation with result application, and performance feedback, ensuring the effective execution of organizational strategy. This system is characterized by its strategic orientation, holistic perspective, people-centered approach, and full participation, aiming to unite corporate efforts, promote mutual growth for both the company and its employees, and ultimately achieve sustained performance improvement.

Keywords

Strategic orientation, performance management, key performance indicators

战略导向的绩效管理体系研究

王全和

中广核工程有限公司, 中国·广东 深圳 518116

摘要

本文围绕企业战略管理与绩效管理的核心驱动作用,探讨了传统绩效管理实践中存在的典型问题,如战略脱节、部门参与不足、指标设置不科学、过程沟通缺失、考核形式化等。为应对这些问题,文章提出了构建战略导向的绩效管理体系,强调通过“自上而下”的战略分解,将企业目标转化为部门与员工层面的关键绩效指标(KPI),并依托包含绩效计划、过程辅导、绩效评估与结果应用、绩效反馈的闭环管理流程,实现组织战略的有效落地。该体系具有战略导向性、系统全局性、以人为本、全员参与的特点,旨在凝聚企业合力,推动企业与员工共同成长,最终实现持续业绩提升。

关键词

战略导向; 绩效管理; 关键绩效指标

1 引言

企业追求的是业绩,没有业绩的企业会逐渐被市场淘汰,而战略管理和绩效管理是企业取得优良业绩的两个重要驱动因素。战略管理是企业内外部环境分析、战略目标确定、战略目标实施及控制的一个动态循环管理过程。而绩效管理是指各级管理者和员工为了达到组织目标共同参与的绩效计划制定、绩效辅导沟通、绩效考核评价、绩效结果应用,使绩效提升的循环过程^[1]。

2 企业绩效管理过程中的常见问题

从现代企业的运营来看,绩效管理往往是一些企业比较薄弱的管理环节,绩效管理过程中的一些典型常见问题列举如下。

企业绩效管理与企业战略实施相互之间没有关联,部门与员工的绩效目标没有承接企业战略目标,更多的是基于自身职责或者是对过去行为偏差的纠正,这种制定方式是“自下而上”的过程,没有采取“自上而下”的方式对企业战略目标进行承接,各部门之间没有共同的目标,没有形成凝聚力。

在实施绩效管理过程中,往往只有人力资源部门独自在推进,而其他部门对于绩效管理活动的支持力度很低,甚至存在反感情绪,没有形成全员参与绩效管理的良好氛围,企业的生产经营压力难以有效传递至员工层面。

【作者简介】王全和(1989-),男,中国安徽桐城人,本科,经济师,从事人力资源管理研究。

绩效指标设置的科学性不强,有的绩效指标过于繁琐、包罗万象,非企业核心业务也设置了很多绩效指标,无法反映企业的业务重点,有的绩效指标过于简单,所有部门及员工甚至采用一套绩效指标,在设置过程中没有充分考虑各部门及职位的业务特点,而有的绩效指标的衡量标准可操作性很差,定性标准成分过多,导致考评时不能进行合理的量化评估。

在绩效管理过程中,上级充当“甩手掌柜”,只管布置任务、不管过程执行,员工没有完成任务的话,就将全部责任推卸给员工。由于缺少沟通,员工可能未能充分理解绩效指标的内涵,也可能不清楚执行绩效计划的具体方法,从而直接影响着绩效目标的达成。

绩效考核流于形式,考评人不了解考核的目的及意义,考核人出于多方面的原因,没有秉持着公平公正的基本原则,基于考核标准对被考核人进行考核,考核渐渐变成了“形式主义”或者“走过场”。

3 战略导向的绩效管理体系的基本内涵及主要特点

怎样才能避免在企业运营中出现以上的问题呢?关键在于将绩效管理提升到战略的高度,将绩效管理与战略管理进行有机结合,即构建战略导向的绩效管理体系。

3.1 战略导向的绩效管理体系的基本内涵

战略导向的绩效管理体系是将企业战略层层分解到部门与员工,由企业与企业共同制定绩效目标,然后通过绩效循环体系和实施过程中的不断沟通反馈,促进绩效目标的达成,进而确保企业战略目标的实现。

3.2 战略导向的绩效管理体系的主要特点

3.2.1 战略导向的特点

战略导向的绩效管理体系最显著的特征就是“战略导向”,企业战略目标通过关键绩效指标的形式层层分解到了部门与员工,部门与员工层面通过实现绩效目标的方式促进企业战略目标的实现,进而企业上下形成凝聚力,共同向着企业战略目标而努力。

3.2.2 系统全局的特点

绩效管理是其他人力资源管理活动的主要牵引,它既能影响薪酬分配、又能影响晋升调动,既能影响员工培训、又能影响职业发展。也就是说,企业要实施战略导向的绩效管理体系,就必须站在系统全局的角度,开发配套的相关人力资源管理制度,并建立起与绩效管理之间的有效联系。

3.2.3 以人为本的特点

战略导向的绩效管理体系不仅关注绩效结果,也关注员工的行为过程,它强调了企业与员工之间就工作行为、工作绩效提升持续进行的沟通交流过程。同时,战略导向的绩效管理体系也强调对员工的绩效激励,员工如果取得了优秀绩效,就会得到相应的激励,员工绩效目标的达成在一定程度上能够促进企业战略目标的实现,进而提升了员工的成就感。

3.2.4 全员参与的特点

如果没有全员参与,仅靠人力资源管理部门推进绩效管理的话,绩效管理只会是流于形式,无法真正地实施,所以企业层面应当营造全员参与绩效管理的良好氛围。在实施过程中,各部门需要在承接企业战略的基础上,与每名员工进行充分沟通,确定员工的绩效目标和执行计划,并在过程中给予足够的辅导和沟通,以确保绩效目标的实现。

4 战略导向的绩效管理体系的构建过程

4.1 假设前提

战略导向的绩效管理体系并不是万能的,不是所有的企业都能应用这个体系,它适用于具备以下前提条件的企业。

企业具有明确的战略目标、战略路径和战略实施举措。

企业组织机构的设置是合理的,企业运作是高效有序的。

绩效管理理念深入人心,具备实施全员绩效管理的条件。

企业其他的人力资源管理制度能够与绩效管理紧密相连,在这样的制度下,绩效能够影响薪酬、能够影响晋升等等。

4.2 构建思路

绩效管理的对象是工作任务,而非员工本人,也就是“对事不对人”。一般来说,企业内部的工作任务来源可以分为三类:一是来源于企业的战略目标,一个组织的存在,就必然有其特殊的使命,一般是先有企业战略,再有工作任务,再有组织分工,进而产生了部门及岗位;二是来源于短期的特殊事件,比如一些突发的临时事件,此类工作与企业战略的关系虽然不大,但又不得不处理;三是来源于企业内部为了提升不同部门间及不同职位间的协同而开展的协调性工作。总体上,后面两项工作任务的实施也是为了促进企业整体战略目标的达成。

绩效评估的对象正是各部门与员工所负责开展的工作任务,工作任务或绩效目标完成的好,绩效就好,反之亦然。战略导向的绩效管理体系则可以实现对绩效目标完成情况的评估,它可以围绕以下思路构建:

如何制定绩效目标或绩效计划?如何在制定过程中有效承接企业战略目标,确保绩效目标与企业战略方向保持一致?

在执行过程中,如何有效跟踪绩效计划的实施情况?

在评估阶段,如何开展评价?

评估结束后,如何开展有效的反馈?

4.3 构建步骤

战略导向的绩效管理体系一般可以按照以下步骤构建,分别为:企业战略分析及分解、关键绩效指标体系搭建、绩效管理体系搭建。

4.3.1 企业战略分析及分解

在战略导向的绩效管理体系下,部门与员工的绩效目标来源于对企业战略进行分析及分解的过程。只有对企业战