

数字化背景下国有企业绩效考核流程优化策略探讨

谭文好

大唐凉山新能源有限公司 四川 成都 610074

【摘要】：在数字化转型进程中，国有企业绩效考核流程存在数字化适配不足、数据采集处理低效、与战略目标脱节等现实困境，其成因主要源于数字化考核理念滞后、流程设计缺乏系统规划及技术应用支撑不足。本文结合国有企业属性与数字化发展特点，通过重构数字化适配的考核流程框架、搭建智能化数据管理体系、推动考核与战略深度融合，同时强化技术、制度、人力三大落地支撑，破解流程优化难题。研究可有效推动国有企业绩效考核从传统低效向智能高效转型，充分发挥考核导向与激励作用，为国企实现高质量发展、落实战略目标提供可行支撑。

【关键词】：数字化；国有企业；绩效考核；流程优化；战略融合

DOI:10.12417/3041-0630.26.08.070

数字化转型已成为推动国有企业高质量发展的核心引擎，绩效考核作为企业战略落地、人员激励、管理提升的关键抓手，其流程科学性直接影响国企改革成效。当前，国有企业正加速推进数字化转型，传统绩效考核流程逐渐暴露出诸多不匹配问题，难以适配数字化发展节奏与企业战略升级需求，制约了考核效能的充分发挥。在此背景下，聚焦国有企业绩效考核流程的现存短板，探索贴合国企业属性、适配数字化发展的优化路径，破解流程运行中的堵点难点，对激活国企内生动力、强化战略执行力、实现高质量发展具有重要的理论与实践意义。

1 数字化背景下国有企业绩效考核流程现存困境

1.1 考核流程数字化适配度不足

数字化背景下，国有企业绩效考核流程的数字化适配度不足问题尤为突出，多数企业仍未实现考核全流程的数字化覆盖，核心环节仍依赖传统人工操作模式。考核数据的采集多依靠各部门手动填报、纸质提交，不仅耗时耗力，还易出现数据遗漏、填写错误等问题，无法实现数据实时同步与动态更新。现有考核系统多为单一功能模块，缺乏与企业ERP系统、人力资源管理系统、业务管理系统的有效联动，导致考核数据来源分散、口径不一，难以实现业务数据与考核数据的深度融合。同时，考核流程的数字化改造多停留在表面，未结合国有企业的战略发展需求与业务特点进行定制化优化，系统功能与考核实际需求脱节，无法满足不同层级、不同岗位的个性化考核需求，难以充分发挥数字化技术在绩效考核中的高效、精准优势。

1.2 考核数据采集与处理效率低下

数字化转型推进过程中，多数国有企业绩效考核数据来源较为分散，业务经营、人力管理、项目推进等多维度信息分属不同独立管理系统，各平台数据端口缺乏有效对接与深度融合，跨部门数据壁垒问题长期凸显。考核所需基础信息仍高度依赖线下表格填报、人工整理汇总的传统模式，碎片化零散数

据需经多层次重复录入整合，整体流程冗余繁琐。各部门非标准化的数据统计口径，进一步加大跨系统数据整合协调难度，海量原始信息的筛选、核对、校验缺少智能化工具赋能，纯人工处理易引发数据遗漏、录入偏差等问题，不仅拉长考核数据整理周期，还无法保障数据实时更新与精准呈现，严重制约绩效考核提质增效与规范化落地。

1.3 考核流程与国企战略目标脱节

数字化背景下，国有企业多确立了数字化转型、高质量发展、核心竞争力提升等战略目标，但现有绩效考核流程未实现与战略目标的深度绑定，缺乏系统性的战略拆解机制^[1]。考核指标设计仍停留在传统财务数据、基础工作完成情况等表层维度，未将战略目标拆解为各部门、各岗位可落地、可量化的考核要点，导致考核内容与国企长远发展方向脱节。数字化技术未有效应用于战略目标与考核流程的衔接，无法实时同步战略调整动态并优化考核导向，使得各部门在开展工作时，往往侧重自身短期业绩达成，忽视了对企业整体战略的支撑，部分考核指标甚至与战略目标相悖，难以通过考核引导各项工作向战略方向聚焦，制约了国企战略目标的落地实施，也弱化了绩效考核的战略导向作用。

2 数字化背景下国有企业绩效考核流程困境成因

2.1 数字化考核理念认知滞后

国有企业绩效考核流程与数字化发展脱节，核心阻碍源于数字化考核理念认知滞后。多数国企对数字化考核本质理解存在偏差，无法将数字化技术与绩效考核核心需求深度融合，长期固守传统考核模式。企业普遍将数字化考核片面等同于考核流程线上迁移，仅把引入考核工具、搭建线上平台当作数字化转型全部内容，忽视数字化在数据整合、流程优化、精准研判上的核心作用^[2]。考核管理缺乏系统性思维，从业人员数据驱动考核意识薄弱，未能借助数字化打破部门壁垒、化解数据碎

片化难题，难以通过数据挖掘细化考核指标、动态管控考核过程、科学运用考核结果。认知层面的短板，导致数字化考核沦为传统模式的线上复刻，无法完成考核流程实质性升级，最终制约国企绩效考核科学化水平提升与实际管理效能发挥。

2.2 考核流程设计缺乏系统性规划

考核流程设计缺乏系统性规划，核心体现在流程架构碎片化，未结合数字化转型需求构建全链条、闭环式的考核体系，各环节衔接松散且缺乏统一的设计逻辑。考核流程的搭建多基于传统管理模式，未充分考量数字化工具的应用场景，导致流程环节设置冗余、关键节点缺失，部分考核步骤与数字化数据采集、分析功能脱节。流程设计未兼顾不同层级、不同岗位的考核差异，采用单一化流程模板，无法适配研发、生产、管理等不同业务板块的实际需求，也难以衔接数字化背景下动态考核、实时考核的需求。同时，流程设计未预留数字化升级空间，未明确各环节的责任主体、操作标准和衔接时限，使得数字化工具无法充分发挥作用，考核流程难以形成“数据采集—分析研判—结果应用—优化迭代”的完整闭环，进一步加剧了绩效考核流程的低效性。

2.3 数字化技术应用支撑不足

数字化技术应用支撑不足是制约国有企业绩效考核流程优化的关键瓶颈，其核心体现在技术适配性、系统架构及技术落地保障等多方面的短板。部分国有企业引入的绩效考核数字化系统与自身业务流程、组织架构适配度较低，未充分结合行业特性、业务板块差异及考核指标特点进行定制化开发，导致系统功能与实际考核需求脱节，无法实现考核数据的自动采集、实时同步与精准分析。系统架构较为陈旧，缺乏兼容性和扩展性，难以对接企业内部ERP、CRM等现有数字化平台，形成数据孤岛，使得考核数据需人工重复录入、核对，不仅增加工作冗余，还易出现数据偏差。同时，技术应用缺乏专业团队支撑，既无专业技术人员负责系统的日常运维、故障排查与功能迭代，也未针对考核相关人员开展系统操作、数据应用等专项培训，导致数字化系统的核心功能无法充分发挥，难以通过技术手段实现考核流程的高效运转。

3 数字化背景下国有企业绩效考核流程优化路径

3.1 重构适配数字化的考核流程框架

重构适配数字化的考核流程框架，需打破国有企业传统绩效考核中部门割裂、流程繁琐、数据脱节的固有壁垒，以数字化技术为支撑，搭建全流程闭环的考核体系。基于国有企业战略目标拆解，将考核指标细化为可量化、可追溯的数字化指标，整合财务、运营、人力等多部门数据资源，实现考核指标的自动抓取与实时更新。依托数字化平台打通考核启动、指标下达、过程跟踪、数据核算、结果反馈的全流程，替代传统人工填报、

层层审批的低效模式，实现考核流程的标准化与规范化^[3]。结合国有企业合规管理要求，在流程重构中嵌入权限管控、数据校验、痕迹留存等功能，确保考核过程的透明化与合规性，让考核流程更贴合数字化发展需求，同时适配国有企业的战略发展导向与经营管理特点。

3.2 搭建智能化考核数据管理体系

搭建智能化考核数据管理体系需以数据全生命周期管控为核心，整合国有企业内部各业务系统数据资源，打破部门间的数据壁垒，实现考核数据的集中采集、统一标准与高效流转。依托大数据技术搭建专用考核数据平台，明确各岗位、各部门的数据上报责任与规范，自动抓取财务、生产、运营、合规等相关核心数据，避免人工录入带来的误差与效率损耗，确保考核数据的真实性、完整性与时效性。同时，嵌入数据清洗、校验与分析模块，对采集到的数据进行实时筛选、分类归档，建立标准化的数据字典，统一考核指标的数据口径，为考核指标设定、过程监控与结果分析提供精准的数据支撑，让考核数据从零散化、碎片化转变为系统化、智能化，为绩效考核流程的高效推进提供坚实的数据保障。

3.3 推动考核流程与国企战略深度融合

以数字化平台为载体，将国企中长期战略目标、阶段性发展任务拆解为可量化、可追溯的考核指标，通过数据建模实现战略目标与考核流程的精准对接，打破战略与考核脱节的壁垒。借助数字化工具梳理各部门、各岗位与战略目标的关联度，将战略导向嵌入考核流程的各环节，从指标设定、数据采集到结果分析，均围绕战略落地开展，确保考核内容贴合国企改革发展方向。通过数字化系统实现战略目标的动态传导，实时同步战略调整信息，自动更新考核指标权重与考核标准，让考核流程始终与国企战略同频同步，依托数据支撑让考核更具针对性，切实发挥考核对战略落地的引领和保障作用，推动考核流程成为战略执行的重要支撑，见图1。

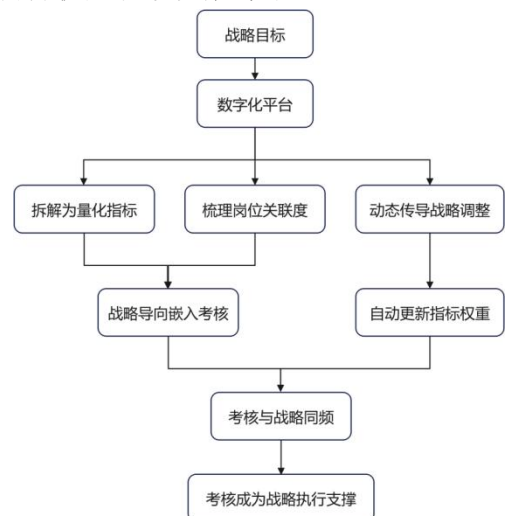


图1 数字化战略考核闭环体系图

4 数字化背景下国有企业绩效考核流程优化落地支撑

4.1 强化数字化考核技术保障

强化数字化考核技术保障需构建适配国有企业战略发展的专属数字化考核平台,整合数据采集、分析、反馈等全流程功能,实现考核指标的自动化录入、实时化监控与智能化分析,杜绝人工统计的误差与效率瓶颈^[4]。依托大数据技术打通国有企业内部各业务系统数据壁垒,实现财务、生产、人力、运营等多维度数据的无缝对接,确保考核数据来源的真实性、全面性与时效性,为考核结果的科学性提供数据支撑。搭建安全可靠的技术防护体系,采用加密技术、权限分级管理等手段,保障考核数据的隐私安全与数据资产完整,防范数据泄露、篡改等风险。同时,引入先进的算法模型,结合国有企业行业特性与考核重点,实现考核指标的动态调整与精准测算,提升考核流程的智能化水平,为绩效考核流程优化落地提供坚实的技术支撑。

4.2 完善数字化考核制度体系

数字化考核制度体系需紧扣国有企业战略发展方向,结合数字化技术应用特点,构建覆盖考核全流程的制度框架。清晰划定适用范围、执行标准、权责划分及操作规范,围绕数据采集、整理、分析、应用等关键环节制定专项管理要求,严控数据来源真实精准,规范共享流程,实现数据全程可追溯、可核查,杜绝数据造假与篡改行为。结合各岗位、各层级工作差异细化考核指标规则,明确量化依据与权重分配标准,适配数字化系统核算能力,避免制度与技术落地脱节。同步建立动态调整机制,结合企业战略升级、市场环境变化与技术迭代更新,持续优化制度条款与流程衔接规则,保持制度体系和数字化考

核模式高度适配,以刚性制度保障数字化考核规范落地,推动国企考核管理提质增效。

4.3 提升考核人员数字化实操能力

国有企业内部考核队伍数字化操作素养存在明显差异,岗位实操水平难以适配数字化考核模式升级节奏,依托分层分类培育模式搭建专属学习框架,强化数字化考核载体运用能力与数据研判能力培育^[5]。课程内容锚定国资企业考核运行实况,围绕线上考核系统运行准则、信息填报核验方式、量化指标数字化拆分思路展开内容铺设,结合数据偏差甄别、考核成果深度解析等核心模块完善学习框架,删减空洞理论内容输出,依托真实工作场景开展沉浸式实操练习。常态化技能测评模式可稳步落地,结合日常考核运行难点创设模拟操作场景,依托实景演练强化数字化系统实操熟练度。行业共享渠道的完善能够汇集优质实践范本与问题处置方案,助力岗位人员完成经验互通,动态调整学习资源适配数字化系统更新节奏,夯实考核队伍综合素养,保障数字化考核模式平稳落地推进。

5 结语

数字化转型浪潮下,国有企业绩效考核流程优化是适配时代发展、激活内生动力、实现战略落地的必然选择。破解当前流程适配不足、数据效率低下、战略衔接不紧等困境,需立足国企属性,以数字化理念为引领,重构流程框架、搭建智能数据体系、推动战略与考核深度融合。同时,通过强化技术保障、完善制度体系、提升人员素养,为流程优化落地筑牢支撑。唯有持续深化数字化应用,推动考核流程从传统低效向智能高效转型,才能充分发挥绩效考核的导向与激励作用,助力国有企业实现高质量发展,彰显国企担当与价值。

参考文献:

- [1] 武啸群.数字化转型赋能绩效考核创新性提升策略[J].中国电子商情,2025,31(20):118-120.
- [2] 涂圆.国有企业财务绩效考核体系的构建策略研究[J].商业文化,2025,(19):146-148.
- [3] 曾少娇.数字化时代国有企业绩效管理的现状及路径探究[J].投资与创业,2024,35(17):113-115.
- [4] 王爱娜.基于数字化转型的国有企业绩效评价体系研究[J].商场现代化,2022,(09):76-78.
- [5] 吴方.数实深融赋能国有企业绩效管理的内在逻辑与实现路径[J].现代审计与会计,2025,(06):35-37.