**1 前**□□**言(四号、宋体、加粗、居左、数字后空一个半角字符，前言之间空两个全角字符，段前段后设为1行，下同)**

随着经济竞争的日益激烈，我国企业面临着前所未有的巨大挑战。尽管国内企业绩效管理的现状，总体上说是可以的。但是在越来越复杂的较量中，仍然暴露出许多不足。从长远来看，企业若想在经济大潮中经得起考验，就必须把“绩效”放在一切经济活动的首位。“绩效”是一个企业经营能力的外在体现，直接关系到企业的生存发展。开展企业绩效评价的目的主要是为了有效实施对企业的科学管理。加强对企业经营者的考核，以统一的度量衡量、客观公正地评价企业经营者业绩，可以使对企业经营者的选择和使用机制建立在科学规范的企业绩效评价基础上，实现选人、用人机制的科学化，避免以往选人、用人的主观随意性。

那么，如何才能真正做到“以绩效为核心”进行评价呢？这就需要掌握科学的思想方法，建立合理的指标体系，综合考虑与企业经营相关的各种因素，尤其那些容易被忽略但却有重要战略意义的因素。目前，我国企业绩效在实施过程中还存在许多薄弱环节，绩效评价体系仍不完善，尚需进一步的改进。我们要根据自身的特点，找出问题所在，具体问题具体分析。例如绩效指标选择的不合理，就应该试一试把“平衡记分卡”引入到绩效评价的体系中来。员工积极性不高，就应该让绩效与薪酬更好的结合起来等等。另外，要注意不要出现企业只注重眼前利益而忽视长远利益的现象，避免企业经营产生短期行为。也就是说企业绩效评价指标的设计应有一定的前瞻性，充分考虑我国经济转型时期的特殊情况，全面兼顾信息时代新技术在企业发展中的重大促进作用，正确引导企业逐步形成技术机制和创新机制。在生产经营过程中，企业应看中绩效的经营过程，针对企业本身的具体情形，设定合理的绩效评价体系。只有这样，企业才能成为科研开发和管理创新的主体。本文从多个角度阐述了我国企业绩效存在的问题，并给出对策，尽可能的促进企业找出差距，提高自我管理水平，强化企业激励约束机制，对于提高企业竞争力也具有极大的促进作用。**（小四、宋体，下同）**

**（从此页开始插入页码；正文中若有图表，按《毕业设计（论文）规范化要求》执行）**

1