

报纸编辑比新媒体更具有信任度，这是新媒体不可相比的，因为一直以来报纸就在人们生活中，树立了很大的权威性。而且现在网络媒体有很多不实报道，博人眼球，大大降低了人们的信赖度，一个新闻内容，能够体现媒体人的能力和工作态度，人民群众想要了解事情的真相就要通过报纸，和新媒体相比，报纸更能探究真相，给人真实的反馈，因此也能得到群众的认可。

（二）新任务与新要求

不计其数的信息向人们袭来，那就对新闻的真实性，价值性，专业化的程度提出了更高的要求，因为，既要迎合大众的阅读方式和习惯，又要调动人们对阅读的积极性，使人们爱好阅读享受阅读，主动地去看新闻。传统媒体之间的竞争是快速性和独立性，但在现在的新媒体时代，新闻可以非常快速的传播，独家报道。不过现在市场以新闻的卖方市场转变为买方市场，新闻媒体变得很被动，但恰好就可以激发潜力。有人说，纸质报纸最有价值的还是内容，有权威的观点看法和深度，因此，报纸编辑有了新的任务要求，作者要写出精彩的亮点，还要写出内筒的深度，了解人们阅读的方式，在竞争中获优势。

（三）促进媒体融合

过去的报纸给人的信息是比较单向的，内容也是比较单一的，片面的。对于融媒体时代，单一的模式会改变生产方式，报纸业应该转变这种思维方式，促进与新媒体相结合的交流合作，报纸转变的过程中，应了解到新媒体的发展方式是什么，为自身的发展增加机会，两者要相互合作，可以先让新媒体写出东西，报纸再根据这个内容进行一个深度的分析，写出更具有内涵的内容。

三、机遇与挑战实施的对策

（一）以人为核心

报纸编辑会遇到各个方面的人，有记者、作者、读者都是这个报纸重要的组成部分，这就告诉我们以人为核心是的基本方式。写出有内涵有深度，抓人眼球的内容也是一直所追求的。报纸编辑应该体现出价值导向，编辑人员应该意识到发展是工作的重心，群众的意识是根本，报纸要体现出特色，增加报纸行业的人员，选拔

出优秀工作者。文章的标题要体现亮点部分，读者看到标题的时候就眼前一亮，吸引读者，内容上加强深度内涵，增加优势，增加竞争感。

（二）体现最大特色

报纸编辑已成为传统媒体的代表，在过去，报纸行业有着举足轻重的地位，一直被大众所认可熟知。不仅在中国，外国也对中国的报纸很信任，报纸产生的每一个环节每一个阶段都要小心谨慎，这么多年来，报纸已形成了自己的特点，有忠实的读者圈子，个性化，有特色的报纸都是根据自身的内容，信息的广泛程度来展现。

（三）如何转型

报纸行业转型发展，要和新媒体进行合作，资源共享，提高自身优势。有深度内涵高品质的内容是关键，和新媒体进行竞争的实力，报纸有较强的信赖性，公信力，在报道重要社会事件的时候，比较有深度能剖析真正内容。报纸还要学习新媒体的特点，可以转向微博，微信，建立自己的网站，在网上发布新闻信息，可以获得读者的青睐。

结语

总而言之，新媒体快速发展给传统媒体带来了很大的冲击，但面对挑战我们要抓住机遇，积极迎接挑战，转变发展方式，抓住报纸的特色，促进新媒体的合作，报纸编辑应提高自身实力，开阔眼光，增加自身亮点，发挥优势，让新媒体和传统报纸互相合作，创新进入大众视线的手段，抓住契机转型升级，报纸业能够进行业蓬勃稳定发展。

参考文献

- [1] 庞利萍. 新媒体时代报纸编辑转型思考[J]. 中国报业, 2018.
- [2] 杜慧. 报纸编辑存在的问题与对策浅述[J]. 科技传播, 2018, 12(10): 20.
- [3] 廖慧仪. 新媒体时代报社编辑如何增强读者意识[J]. 长江丛刊, 2017, 10(20): 30.

绩效考核对国企经营管理的作用探析

田福贵

（中国铁路西安局集团有限公司西安物资供应段 陕西 西安 710032）

【摘要】由于我国市场竞争激烈，企业不断进行改革创新，以增强市场竞争中的综合竞争力，以实现利润最大化。绩效评估管理模型是国有企业经营管理的重要组成部分。绩效评估模型可以提高企业员工的工作效率，促进企业自身的发展。本文讨论了绩效评估系统的概念和一般方法，并探讨了绩效评估在国有企业管理中的作用。

【关键词】绩效评估；国有企业；运营管理

【DOI】 10.12525/j.issn.2096-6288.2020.09.1029

一、绩效评估的概念和一般方法

（一）绩效评估的概念

绩效评估是对有关员工工作的各种因素的评估，以评估分数或评论的形式表示，然后将结果反馈给每个员工。对于员工而言，在实际操作过程中，企业经理必须基于专业评估理论，对他们的职责进行全面、系统的检查和评估。

（二）绩效考核的一般方法和内容

企业应根据绩效考核体系的内容，建立科学合理的考核机制。其主要体现在员工个人价值和贡献的工作绩效取向和核心业务能力上。1.360评估方法，作为一种综合的多维评估方法，可以通过对评估对象在工作场所所遇到的不同的人群进而所得到的综合评估反馈，介于此就可以全面了解员工的实际工作能力和实际情况。2.关键绩效指标方法，它是根据公司年度战略目标的关键和挑战，评估员工对公司的杰出贡献的定量指标。它的优点是简单明了，可帮助公司和员工应对关键挑战。缺点是：核心工作的特点是缺乏不利于合作的连续性，注重成果和缺乏对过程的监督。

二、改善国有企业绩效评估的过程

（一）从忽视到高度重视

在过去的经济发展中，国有企业通常在进行绩效管理的过程中缺乏一定的科学性、准确性的认识，国有企业绩效评价处于形式主义的阶段，没有发挥出它应有的价值。随着国有企业改革的深入和市场环境的变化，国有企业通过意识形态的认识意识到绩效评估的重要性和作用，广泛宣传绩效评估工作的重要性，逐步提高了对员工绩效评估的理性认识。企业长期发展的优势，为全面、严格执行国有企业绩效考核工作奠定了基础。

（二）从模糊和随机到系统的科学规范

由于国有企业的特殊情况，过去的国有企业绩效评价存在着不够科学并且不够规范，评价过程不完善，评价过程不完整，评价结果与薪酬和晋升之间的相关性低等问题。目前，国有企业正在逐步设计和实施一系列从原始的广泛的定性评估到详细的定量评估的先进、科学的绩效评估管理方法，将绩效评估与员工发展紧密结合在一起，进而充分赋予员工激励，动员了员工们的工作热情。

三、对国有企业管理的积极意义

（一）必然要求

一方面，通过绩效评估，可以通过绩效评估系统将详细、定量的监督内容整合到公司管理中，从而方便政府履行监督职责，促进政府对国有资产监督的转变，提高利用率。同时它还可以突出重点，分权与管理相结合的基本原则要求。公司可以通过在国有企业的发展战略和重大问题上拥有发言权来实现对国有资产的有效监督。只有依靠现代企业制度建设地方国有企业，国有资产管理才能更好地发展，加快实现国有资产目标，及时监控业务流程，对业务成果提供清晰的反馈，并建立政府监督与业务运营之间的关系。如此一来，企业依法独立运作，以激发活力、创新和内在动力。

（二）促进国有企业预期战略目标实现的有力举措

国有企业可以认为是一艘在海上航行的巨大战舰，所有雇员都是战舰的一部

分，都是士兵。因此，公司战略目标能否高质高效的实现取决于全体员工绩效评估目标能否实现。通过用企业绩效评价体系来评判和量化国有企业的战略目标，可以为国有企业的发展方向和关键决策提供更加科学和现实的依据，为企业的长远发展提供可靠的保证。凭借科学规范的绩效考核体系，企业管理人员可以对战略目标的实施和公司的实际管理有清晰而全面的了解，使企业领导者可以根据实际情况及时调整发展方向。同时，它通过将企业的总体战略目标与员工的绩效评估目标相结合，有助于企业的同心同力，并且使得目标的实现具有坚实的基础。

（三）合理分配公司工资的基本保证

企业薪资的公平分配将提高员工的幸福感和归属感，可以督促员工努力工作，现阶段，中国国有企业的总体薪资主要按职务分配。绩效考核体系得到完善就是确保利益按业务分配的科学依据。顾名思义，按工作分配是根据员工劳动的数量和质量来确定工资，绩效评估的详细量化的工作内容结果可以为员工劳动的质量和数量提供一定的标准。一般而言，政府、公司和机构的薪水包括基本工资和激励工资，严格执行根据绩效评估结果进行激励的基本原则，以增加或减少员工的收入，督促员工保持实现最佳的工作状态。通过公平的工资分配制度，员工可以继续为企业自身的发展贡献智慧和力量。

（四）保证企业文化能够健康发展所需的工具

企业文化致力于激发员工热情并且团结员工，以求实现战略目标。长期以来，由于国营企业的特殊情况，形成了一种懒惰的懒惰文化，形成了彼此的推卸责任和效率低下的局面。绩效评估的公正性意味着能力强的人得到的更多，而普通人得到的却更少。通过为企业创造一个民主、开放、公平和公正的环境，可以创建一种健康、进步和良好的企业文化，促使每个人都争夺第一。

（五）确保合理运用公司员工

公司可以通过合理使用绩效评估系统来确保合理应用和分配人力资源。进行分析以确保员工具有足够的能力和专业知识来执行当前工作。如果评估结果证实某些员工不符合当前的工作标准，则可以合理地调动他们。如果根据评估结果判断员工在当前职位上相对较强，那么就可以为员工选择更加困难的工作，从而确保公司员工的合理应用和分配。

结语

综上所述，企业的进步以及发展和绩效评价体系的支持息息相关，而在企业现实发展状态中，国有企业所涉及的管理在一定程度上起着重要作用。绩效评估结果使公司能够发现问题，改善问题，并最终促进公司及其员工的共同发展，企业的绩效考核体系还可以保证企业员工的合理运用。

参考文献

- [1] 李晚峰. 绩效考核对国企经营管理的作用探析[J]. 现代营销(下旬刊), 2019
- [2] 郑治龙, 张伟. 绩效考核对国企经营管理的作用探析[J]. 现代经济信息, 2018
- [3] 黄武祥. 论绩效考核对国企经营管理的作用探析[J]. 商场现代化, 2017