

ICS

T/GXDSL

团 体 标 准

T/GXDSL —2026

绩效管理体系构建技术规范

Technical Specification for the Construction of Performance Management System

(工作组讨论稿)

(本草案完成时间：2026 - 6 - 15)

2026 - - 发布

2026 - - 实施

广西电子商务企业联合会 发布

目 次

前 言	III
1 引言	1
2 范围	1
3 规范性引用文件	1
4 术语和定义	2
4.1 绩效管理	2
4.2 关键绩效指标 KPI	2
4.3 目标与关键成果 OKR	2
4.4 平衡计分卡 BSC	2
4.5 绩效改进计划 PIP	3
5 总体要求与体系框架	3
5.1 构建原则	3
5.2 体系架构	3
6 战略解码与目标协同	4
6.1 战略澄清（宏观对标）	4
6.2 战略解码流程（分层落地）	4
6.3 目标设定准则（高质量 SMART 原则）	5
7 绩效指标体系设计（高质量多维体系）	5
7.1 指标结构（多维均衡、质量优先）	5
7.2 岗位差异化指标提取方法	6
7.3 高质量绩效评分等级标准	6
8 全流程高质量绩效运行规范	7
8.1 绩效计划（P）：对标定标、精准赋能	7
8.2 绩效辅导（D）：全程管控、靶向提质	7
8.3 绩效考核与评价（C）：科学公正、精准画像	7
8.4 绩效反馈与改进（A）：闭环整改、长效提升	7
9 绩效结果高质量多元化应用	8
9.1 薪酬激励挂钩（提质优酬、多效多得）	8
9.2 职业发展应用（树优汰劣、赋能成长）	8
9.3 高质量人才盘点（精准识才、梯队建设）	8
9.4 资源优化配置（绩效导向、精准赋能）	9
10 数字化与制度化高质量保障体系	9
10.1 数字化智能支撑（智慧绩效、精准治理）	9
10.2 制度化长效建设（规范治理、迭代升级）	9
10.3 标准化档案管理（合规追溯、长效留存）	9
11 监督与持续改进（闭环提质、长效发展）	10

11.1 合规性内审（规范落地、严控偏差）	10
11.2 有效性评价（提质赋能、价值校验）	10
11.3 全方位持续改进（动态迭代、适配大局）	10

前 言

本文件依据GB/T 1.1-2020《标准化工作导则第1部分：标准化文件的结构和起草规则》的规定起草。请注意本文件的某些内容可能涉及专利。本文件的发布机构不承担识别专利的责任。

本文件由广西产学研科学研究院提出。

本文件由广西电子商务企业联合会归口。

本文件起草单位：

本文件主要起草人：

本文件为首次发布。

绩效管理体系构建技术规范

1 引言

当前，我国以高质量发展为核心推进中国式现代化与国家治理现代化，各类组织身处政策迭代、产业升级的变革环境中，肩负创新驱动、提质增效、绿色转型、惠民服务的核心使命。绩效管理已从传统人事考核工具，升级为落实国家战略、优化资源配置、激活组织效能的核心治理载体，是现代组织高质量发展的重要制度支撑。现阶段，各类组织绩效管理普遍存在战略对接薄弱、指标重规模轻质量、过程管理重考核轻赋能、结果应用单一、长效机制缺失等突出问题，片面追求短期业绩，忽视创新、绿色、人才培育等长效发展要素，难以适配新时代高质量发展治理要求。为落实国家高质量发展、政绩效考核改革、全面预算绩效管理等部署要求，引导各类组织树立正确政绩观，构建科学规范、落地可行的绩效治理体系，补齐实操短板，特制定本技术规范。本标准融合多种先进管理工具，推动绩效管理从“管控”向“赋能”转型，实现国家战略、组织发展、部门履职、员工成长协同统一，助力各行各业高质量发展。

2 范围

规定了高质量发展导向下绩效管理体系构建的总体原则、核心体系框架、战略解码与宏观政策协同机制、多维绩效指标体系设计、全流程闭环运行规范、绩效结果多元化应用、数字化智能化支撑、制度保障、监督评价与持续改进等核心内容。适用于广西壮族自治区及全国范围内的企业、事业单位、社会团体、公共服务机构及其他各类社会组织（以下简称“组织”）开展绩效管理体系的规划构建、落地实施、动态评价、迭代优化等全周期工作，是各类组织对接国家高质量发展要求、规范绩效治理、提升发展质效的通用技术依据。

3 规范性引用文件

下列文件对于本文件的应用是必不可少的。凡是注日期的引用文件，仅注日期的版本适用于本文件。

凡是不注日期的引用文件，其最新版本（包括所有的修改单）适用于本文件。

GB/T 19000-2016 质量管理体系基础和术语

GB/T 19001-2016 质量管理体系要求

GB/T 19024-2025 质量管理体系面向质量结果的组织管理实现财务和经济效益的指南

GB/T 24001-2016 环境管理体系要求及使用指南

ISO 30400:2022 人力资源管理词汇（Human resource management — Vocabulary）

《中共中央 国务院关于全面实施预算绩效管理的意见》

《中共中央组织部关于改进推动高质量发展的政绩考核的通知》

《中共中央关于进一步全面深化改革、推进中国式现代化的决定》

4 术语和定义

GB/T 19000-2016、ISO 30400:2022 界定的以及下列术语和定义适用于本文件。

4.1 绩效管理

立足国家高质量发展战略导向，组织、部门或员工围绕宏观政策要求、组织中长期发展战略、年度核心目标，通过常态化战略对齐、目标分层拆解、全周期过程辅导、科学化考核评价、精准化结果应用、常态化迭代改进，实现组织提质增效、转型升级、人才培育与社会价值提升的系统性治理活动。核心闭环包括绩效计划、绩效辅导、绩效考核、绩效改进四大环节，兼具战略落地、资源优化、人才赋能、价值创造、合规治理五大核心功能。

4.2 关键绩效指标 KPI

聚焦国家高质量发展核心维度（创新、质量、效率、绿色、惠民、安全），对组织、部门、岗位核心履职成效与发展成果进行量化衡量的核心指标，是国家战略、行业政策、组织目标层层分解的具象化、可落地、可考核的核心载体。

4.3 目标与关键成果 OKR

对标中国式现代化、产业升级、科技创新等国家顶层目标，明确组织阶段性核心发展目标（O），并量化拆解关键达成成果（KR）的协同治理工具，突出目标的战略性、挑战性、透明性与协同性，适配高质量发展背景下创新突破、转型攻坚类工作管理需求。

4.4 平衡计分卡 BSC

融合国家高质量发展评价体系，从财务效益、客户与公共服务、内部治理与流程、创新与可持续成

长四大维度，将宏观战略与政策要求转化为可落地、可监测、可评价的绩效目标与指标体系，实现短期效益与长期发展、经济效益与社会效益、发展速度与发展质量的统筹平衡。

4.5 绩效改进计划 PIP

针对履职成效未达到高质量发展标准、政策落实不到位、工作质效不达标、创新赋能不足的部门或员工，制定的限时、靶向、可落地、有支撑的专项改进方案，旨在补齐发展短板、提升履职能力、强化政策落地成效，保障组织整体高质量发展目标落地。

5 总体要求与体系框架

5.1 构建原则

立足国家高质量发展与治理现代化总体要求，组织构建绩效管理体系应遵循五大核心原则，坚守正确政绩观，杜绝形式主义、短期主义，实现绩效治理与国家战略同频共振。

5.1.1 战略对标、政策赋能原则：绩效目标、指标设置、考核标准必须深度对接国家高质量发展、产业升级、绿色低碳、科技创新、民生保障、安全生产等宏观政策要求，纵向落实国家、行业、地方层级战略，横向统筹经济、社会、生态、人才多维价值，确保全员履职方向贴合国家发展大局。

5.1.2 质量优先、多维统筹原则：摒弃“重规模、重增速、轻质量、轻长效”的传统考核导向，突出发展质量、创新效能、可持续性、社会效益、合规治理核心权重，统筹短期业绩与长期发展、量化指标与质效成果、经济效益与公益价值，全面适配高质量发展评价体系。

5.1.3 闭环治理、全程赋能原则：严格落实 PDCA 闭环管理机制，构建“战略对标—目标落地—过程管控—科学评价—复盘改进—迭代升级”的全周期治理体系，弱化末端考核、强化过程辅导、聚焦问题整改、突出长效提升，实现绩效管理从“结果问责”向“全程提质”转型。

5.1.4 公开透明、公正合规原则：绩效管理制度、政策依据、目标标准、考核流程、评分结果、改进要求全面公开公示，严格落实合规管理要求，杜绝人情考核、趋中考核、形式考核，保障绩效治理的公平性、规范性、可追溯性，契合现代治理公开透明要求。

5.1.5 业人融合、全域协同原则：打破人力资源单一管理壁垒，推动绩效治理深度融入业务运营、政策落实、项目建设、服务供给、人才培育全流程，明确业务主体绩效治理主体责任，实现业务发展、人才成长、政策落地、组织提质的全域融合协同。

5.2 体系架构

适配国家高质量发展治理要求，构建“五位一体”现代化绩效管理核心体系，实现战略、指标、运营、应用、保障全链条闭环，全面支撑组织高质量、可持续、规范化发展。

5.2.1 目标体系（战略承接层）：对标国家宏观战略、行业发展政策、区域发展规划，分层确立组织、部门、岗位年度、季度高质量发展核心目标，实现宏观政策、组织战略、全员履职的精准对齐。

5.2.2 指标体系（质量评价层）：构建“效益、创新、质量、绿色、安全、惠民、合规”多维指标体系，量化高质量发展核心成果，区分不同行业、岗位、层级差异化指标权重，破解传统考核维度单一、重显绩轻潜绩的问题。

5.2.3 运营体系（过程管控层）：建立标准化、全周期、可追溯的绩效运行机制，涵盖目标签约、过程跟踪、常态化辅导、科学评价、反馈面谈、问题整改，保障高质量发展目标全程可控、落地见效。

5.2.4 应用体系（价值落地层）：构建“奖惩激励、人才培育、岗位适配、资源优化、战略迭代、问责整改”多元化结果应用机制，将绩效结果与高质量发展资源配置、人才梯队建设、政策落地成效深度绑定。

5.2.5 赋能体系（长效保障层）：依托数字化、制度化、专业化三重支撑，搭建智能绩效治理平台、完善制度规范、强化管理者履职赋能、健全监督改进机制，筑牢高质量绩效治理长效根基。

6 战略解码与目标协同

6.1 战略澄清（宏观对标）

组织应立足中国式现代化建设大局，精准对接国家高质量发展、产业政策、行业规范、地方发展规划，明确自身使命、愿景与中长期转型升级、提质增效、创新发展战略。每年初，最高管理层需结合年度国家政策导向、行业发展趋势，确定 3-5 项年度核心高质量发展战略主题，明确年度经营提质、科技创新、绿色转型、服务升级、人才建设、合规治理等核心量化目标，杜绝脱离宏观政策的盲目发展目标设定。各类组织需建立年度政策对标复盘机制，梳理国家级、行业级、区域级最新发展要求，将政策红利、改革任务、监管要求全面融入年度战略目标，确保组织发展始终贴合国家高质量发展导向。

6.2 战略解码流程（分层落地）

遵循“国家政策对标—组织战略转化—部门分层承接—全员精准落地”的四级解码路径，实现宏观战略到微观履职的无缝衔接，构建全域协同的高质量发展目标体系。

6.2.1 第一步，绘制高质量战略地图：依托平衡计分卡框架，结合国家高质量发展评价维度，将宏观政策、中长期战略转化为科技创新、质量提升、绿色低碳、效益增长、人才培育、民生服务、安全合规七大领域具体战略举措。

6.2.2 第二步，确定组织级核心绩效目标：最高管理层会议结合年度政策要求，确定公司/机构级年度 8-10 项高质量发展核心 KPI 或优先目标（O），重点强化创新、质量、绿色、长效发展类目标占

比，弱化单纯规模增速指标。

6.2.3 第三步，部门级精准承接：各部门围绕组织高质量发展目标，结合自身职能拆解专项目标，形成部门高质量绩效责任书。KPI 体系下，部门承接组织核心战略目标权重不低于 70%；OKR 体系下，部门关键成果必须 100%对齐国家及组织高质量发展核心导向。

6.2.4 第四步，个人级落地践行：员工立足岗位职能，承接部门高质量发展任务，制定个人绩效承诺（PBC），将政策落实、提质增效、创新突破、服务提升纳入个人目标，实现“人人肩上有高质量发展责任”。

6.3 目标设定准则（高质量 SMART 原则）

所有绩效目标必须贴合高质量发展要求，严格遵循优化后的 SMART 准则，兼顾挑战性与可行性、短期成效与长期价值。

6.3.1 S（具体精准）：明确贴合高质量发展导向的具体工作任务，清晰界定创新、提质、绿色、服务等核心工作内容，杜绝模糊化、形式化目标。

6.3.2 M（可量化、可评价）：所有核心目标需设置量化数值、质量标准、时效要求、成效维度，如“科技创新投入占比提升至 3.5%”“客户满意度提升至 95%”“单位能耗同比下降 3%”，杜绝空泛化表述。

6.3.3 A（合理可达、适度挑战）：目标立足组织发展实际，契合行业高质量发展趋势，具备攻坚克难突破空间。KPI 目标挑战系数推荐 1.1-1.2，兼顾提质增效压力与落地可行性；OKR 目标完成信心指数控制 0.7，鼓励创新突破、攻坚克难。

6.3.4 R（战略关联、政策契合）：所有目标必须紧密对接国家高质量发展政策、组织中长期转型战略、行业提质升级要求，杜绝脱离大局、无关长效发展的碎片化目标。

6.3.5 T（时限明确、节点可控）：明确目标完成截止时间、阶段性推进节点，适配年度、季度、月度高质量发展攻坚节奏，保障战略落地有序推进。

7 绩效指标体系设计（高质量多维体系）

7.1 指标结构（多维均衡、质量优先）

对标国家高质量发展“质量、效率、动力、绿色、安全、惠民”核心评价维度，重构三级绩效指标体系，优化权重分配，扭转传统考核“重业绩、轻质量，重短期、轻长效”的弊端，适配各类组织高质量发展需求。

7.1.1 高质量结果指标（量化核心，权重 50%-70%）：聚焦高质量发展核心产出，涵盖效益质量（营收质量、净利润率、资源利用率）、创新质量（研发投入、专利成果、技术突破）、服务质量（客

户满意度、公共服务达标率）、绿色质量（能耗下降率、碳排放达标率、环保合规率）、安全质量（零重大事故、合规履职），替代传统单一规模类指标。

7.1.2 过程提质指标（行为/里程碑，权重 20%-30%）：聚焦高质量发展推进过程，涵盖政策落地成效、项目提质进度、精细化管理水平、跨部门协同效能、人才培育成效、问题整改闭环率，保障高质量发展举措落地不走样。

7.1.3 否决红线与创新加分指标（底线保障、增量激励）：红线指标实行一票否决，涵盖重大安全事故、廉政违规、环保超标、政策落实失职、重大合规风险等违背高质量发展底线的行为；加分指标聚焦高质量创新突破，包括技术革新、模式创新、服务升级、标杆创建、政策落地典型成效等，设置 5-10 分专项加分，鼓励提质创优。

7.2 岗位差异化指标提取方法

结合不同岗位履职特性，围绕高质量发展核心维度，差异化提取考核指标，实现精准考核、靶向赋能。

7.2.1 职能/管理类岗位：采用职责提质提炼法，重点考核政策落地执行力、管理精细化率、工作差错压降率、服务支撑满意度、流程优化成效、人才培育成效、合规管控成效，核心指标需 100% 贴合组织高质量发展治理需求。

7.2.2 业务/操作类岗位：采用提质计量法，摒弃单纯产量、销量规模考核，重点考核产出质量、能耗控制、客诉压降、效率提升、合规操作、标准化落地成效，实现规模向质量、效率转型。

7.2.3 项目/研发类岗位：采用里程碑提质法，重点考核项目质量合格率、技术创新成果、研发转化效率、绿色技术落地、项目节能降耗、知识产权申报与应用成效，强化创新驱动高质量发展导向。

7.3 高质量绩效评分等级标准

立足高质量发展差异化评价要求，建立五级绩效评价体系，优化强制分布规则，杜绝平均主义，突出优质激励、短板整改，树立正确履职导向。

7.3.1 S 级（卓越标杆）：得分 $\geq 110\%$ ，超额完成高质量发展目标，在创新突破、提质增效、政策落地、绿色转型等方面形成标杆成效，占比控制在 5%-10%。

7.3.2 A 级（优秀提质）： $100\% \leq \text{得分} < 110\%$ ，全面完成高质量发展目标，多项工作成效优于标准要求，助力组织提质升级，占比约 15%-20%。

7.3.3 B 级（良好达标）： $80\% \leq \text{得分} < 100\%$ ，圆满完成基础高质量发展目标，履职合规、成效稳定，符合组织发展要求，占比 50%-60%。

7.3.4 C 级（待改进提升）： $60\% \leq \text{得分} < 80\%$ ，高质量发展目标完成不足，存在提质短板、政策

落实不到位、工作质效偏低等问题，占比 5%-10%。

7.3.5 D级（不合格滞后）：得分 < 60%，未完成核心高质量发展目标，存在履职失职、合规违规、提质滞后等突出问题，制约组织整体发展，占比<5%。

8 全流程高质量绩效运行规范

8.1 绩效计划（P）：对标定标、精准赋能

8.1.1 签订时效：考核周期启动后 5-10 个工作日内，上下级完成《高质量绩效任务书》《个人业务承诺》确认签订，确保目标早落地、提质早推进。

8.1.2 沟通要求：必须开展一对一战略对标沟通，重点解读年度国家政策导向、组织高质量发展核心要求、岗位提质攻坚重点，确保全员深刻理解高质量考核标准、履职方向，杜绝目标偏差、认知偏差。

8.2 绩效辅导（D）：全程管控、靶向提质

8.2.1 中期专项复盘：考核周期中期，直接上级需开展不少于 30 分钟的正式绩效面谈，聚焦高质量发展短板、政策落实偏差、提质难点，精准分析问题、制定改进举措，形成复盘记录。

8.2.2 日常动态赋能：建立周调度、月复盘工作机制，对高质量发展重点任务、创新攻坚、绿色转型、服务提质等工作开展即时反馈、动态纠偏，实现过程可控、问题早改。

8.2.3 重点对象专项辅导：对阶段性绩效靠后、提质滞后、政策落实不到位的员工，每两周开展一次专项绩效改进辅导，建立《高质量绩效辅导记录表》，靶向补齐履职短板，杜绝滞后失责。

8.3 绩效考核与评价（C）：科学公正、精准画像

8.3.1 数据合规收集：评价启动前 3 个工作日，人力资源部门联合财务、运营、风控、技术等部门，汇总高质量发展客观数据（效益质量、创新成果、能耗指标、服务成效、合规记录），确保考核数据真实、精准、可追溯，杜绝主观评判。

8.3.2 多维综合评价：融合 360 度全方位评价与上级精准评价，重点兼顾履职质量、协同成效、长效价值。管理人员考核中，同级协同、基层服务、政策落地满意度权重不低于 20%，全面衡量高质量履职成效。

8.3.3 绩效校准机制：考核定级前，召开层级绩效校准会，重点修正“重显绩轻潜绩、重短期轻长效、重规模轻质量”的评分偏差，杜绝老好人评分、晕轮效应，保障高质量考核公正性。

8.3.4 差异化强制分布：部门人数超 15 人时，严格按照五级比例落实强制分布，打破趋中效应，精准区分高质量履职成效差异，树立提质创优导向。

8.4 绩效反馈与改进（A）：闭环整改、长效提升

8.4.1 全覆盖面谈反馈：绩效结果发布后5个工作日内，完成100%全员绩效面谈，重点复盘高质量发展履职成效、肯定创优亮点、剖析提质短板、明确政策落实改进方向。

8.4.2 专项改进落地：对C级、D级及提质短板突出的人员，协同制定《绩效改进计划（PIP）》，周期30-90天，明确提质目标、整改举措、资源支撑、完成时限，全程跟踪督办，确保整改落地见效。

8.4.3 规范申诉机制：设立绩效专项申诉通道，结果公示7个工作日内受理员工合规申诉，严格核查考核流程、数据、标准，保障员工合法权益，维护绩效治理公信力。

9 绩效结果高质量多元化应用

对标国家高质量发展激励导向，打破“唯分数、唯业绩”的单一应用模式，构建“激励创优、倒逼提质、培育人才、优化资源、规范治理”的多元化结果应用体系，实现绩效结果与高质量发展深度绑定。

9.1 薪酬激励挂钩（提质优酬、多效多得）

9.1.1 年度调薪差异化：S/A级高质量创优员工，调薪幅度高于单位平均水平1.5-2倍，重点激励创新突破、提质增效、政策落地成效突出人员；B级员工按基准调薪标准执行；C级员工适度下调调薪幅度；D级员工原则上不予调薪，倒逼履职提质。

9.1.2 绩效奖金精准分配：实行“个人提质绩效+部门整体质量绩效”双向挂钩机制，精准体现高质量发展贡献差异。

9.1.3 计算公式：实发奖金 = 奖金基数 × (个人绩效系数×40% + 部门绩效系数×60%)

9.1.4 系数标准：S级1.2-1.5、A级1.0-1.1、B级0.8-1.0、C级0.5-0.8、D级0，重点向高质量发展攻坚、创新创优、绿色转型岗位倾斜。

9.2 职业发展应用（树优汰劣、赋能成长）

9.2.1 晋升评优优先：近2年内获得1次S级或累计2次A级绩效，且在创新提质、政策落地、服务升级、绿色发展方面有突出成效的员工，优先纳入晋升、评优、骨干培育名单，树立高质量发展标杆。

9.2.2 履职红线管控：连续2个考核周期D级、或累计3个周期C级及以下，且高质量履职能力不达标、整改无成效的人员，启动专项培训、岗位转岗、职能调整流程；经赋能后仍无法适配高质量发展履职要求的，依法规范劳动关系，保障组织整体发展质效。

9.3 高质量人才盘点（精准识才、梯队建设）

以高质量绩效结果为核心，结合人才潜力、创新能力、政策执行力、长效贡献，构建绩效-潜力人

才九宫格盘点体系，精准识别 10%-15%的高潜人才、核心骨干与关键岗位继任者，重点培育创新型、提质型、复合型人才，搭建适配组织高质量发展的人才梯队，为组织转型升级、服务国家发展大局提供人才支撑。

9.4 资源优化配置（绩效导向、精准赋能）

落实国家“花钱必问效、无效必问责”的绩效治理要求，将部门、岗位高质量绩效结果与预算分配、项目资源、人力配置、政策倾斜深度挂钩。对绩效优异、提质成效突出的部门，优先保障资源供给；对绩效滞后、整改不力、资源利用率低的部门，优化资源配置、压缩无效投入，实现资源精准赋能高质量发展。

10 数字化与制度化高质量保障体系

10.1 数字化智能支撑（智慧绩效、精准治理）

对标国家数字治理、智慧监管建设要求，搭建一体化数字化绩效管理平台，实现高质量绩效全流程线上化、智能化、可视化管控，核心涵盖四大功能模块。

10.1.1 战略目标在线对齐模块：支持国家政策、组织战略、部门目标、个人任务四级在线对齐、动态公示、实时调整，保障战略落地无偏差。

10.1.2 全过程留痕管控模块：实现周报复盘、过程反馈、绩效面谈、整改记录、辅导台账全流程线上留痕，可查询、可追溯、可审计，契合现代治理合规要求。

10.1.3 智能预警分析模块：自动生成组织、部门、岗位高质量绩效热力图，对指标完成率低于 60%、提质滞后、政策落实偏差等问题自动红色预警，实现风险前置、动态纠偏。

10.1.4 大数据复盘模块：自动汇总年度、周期高质量发展成效数据，生成绩效分析报告，为组织战略迭代、政策适配、资源优化、制度完善提供数据支撑。

10.2 制度化长效建设（规范治理、迭代升级）

依据国家高质量发展考核、预算绩效管理、现代治理相关政策，制定完善《高质量绩效管理制度》《绩效实施手册》《绩效改进工作细则》等配套制度，经职工代表大会审议、全员公示后正式实施，确保绩效治理合法合规、标准统一。建立年度政策对标迭代机制，每年结合国家最新高质量发展政策、行业升级要求、组织发展短板，复盘修订绩效制度、指标体系、考核标准，实现制度与国家战略同频迭代、持续适配。

10.3 标准化档案管理（合规追溯、长效留存）

建立高质量绩效专项档案库，将目标任务书、考核评分表、面谈记录、辅导台账、PIP 改进文件、

绩效复盘报告、政策对标材料等全部归档，档案留存期限不少于3年，满足合规审计、干部考核、质量追溯、长效研究的管理需求。

11 监督与持续改进（闭环提质、长效发展）

11.1 合规性内审（规范落地、严控偏差）

人力资源部门联合风控、运营部门，每半年开展一次高质量绩效管理体系专项内审，重点核查政策对标合规率、流程执行规范率、面谈整改完成率、数据真实准确率、强制分布落实率，确保体系合规落地率100%，杜绝形式化、走过场的绩效管理问题。

11.2 有效性评价（提质赋能、价值校验）

每年开展1-2次高质量绩效管理满意度与成效调研，聚焦“绩效管理是否助力提质增效、是否贴合国家发展导向、是否有效赋能个人与组织成长、是否杜绝形式主义”等核心维度，设定满意度目标值 $\geq 85\%$ ，精准校验绩效治理实际成效。同时结合组织年度高质量发展成果、政策落地成效、行业对标排名，综合评价体系运行质量。

11.3 全方位持续改进（动态迭代、适配大局）

建立“内审问题+调研反馈+政策更新+发展短板”四维改进机制，每年度开展一次体系全面复盘优化，针对考核偏差、指标滞后、赋能不足、政策脱节等问题，迭代优化指标体系、运行流程、应用机制、保障制度。立足国家高质量发展长期战略、中国式现代化建设要求，持续深化绩效管理转型，不断强化绩效治理对创新驱动、绿色转型、提质增效、惠民赋能、合规治理的支撑作用，推动组织治理能力现代化，助力经济社会高质量可持续发展。