

2023年企业业绩报告(汇总5篇)

随着社会一步步向前发展，报告不再是罕见的东西，多数报告都是在事情做完或发生后撰写的。通过报告，人们可以获得最新的信息，深入分析问题，并采取相应的行动。下面我给大家整理了一些优秀的报告范文，希望能够帮助到大家，我们一起来看看吧。

企业业绩报告篇一

我叫xx是工程管理中心技术部，到今年x月x日在公司已经3年，也是老员工了。

现在主要岗位职责是负责凯德世家小区弱电智能化这块，同时审购物中心弱电图纸。以及平时对工程管理中心计算机及网络的维护。

就在去年x月份我被调入十八校后项目部，负责十八校弱电工程这块，在这里感谢领导及公司对我的信认，也给我提供了一个自我展现的平台，经过前期对五家弱电队伍先后5对的方案对比和各方面的考查，最后选了一家弱电队伍来进行施工，我记得那时候正是酷暑炎热，每天在工地进行检查质量、进度，每天例会解决问题，有什么不对的及时调整，经过50多天的努力，终于圆满的完成了任务，顺利的移交了十八校，经过一番努力看到这些，我知道我的工作我的努力没有白费，公司即然给了我这个机会，我就会努力做的更好。

总之，通过努力以及领导的支持，我完成了自己份内的工作。但是我所作的工作离我的要求还相差甚远，未来仍需努力，今后我会不断总结经验，改进不足，并不断的学习专业知识，加强自我修养，提高各方面的水平，在未来的道路上努力拼搏，勇敢开拓，再铸辉煌。

企业业绩报告篇二

一个完整的绩效管理体系除了绩效考核指标、考核周期等内容之外，还包括绩效管理参与者、考核结果应用以及绩效沟通等工作。因此，在进行年终人力资源绩效管理总结时，需要全面涉及这五个方面的内容，有的放矢地总结出实际问题。

绩效管理是常规的人力资源管理工作，但是参与者决不仅仅是人力资源部，能否有效实施还涉及到以下人员：

(3) 每一位员工：他们是个人绩效提升的责任人和组织绩效提升的载体。

整个绩效管理过程中，人力资源部则扮演三个角色：绩效制度的制订者、方法操作的培训者和考核工作的组织者。

因此，在年终时，对平时的绩效管理工作，公司高层是否起到了有力的支持作用、各部门负责人是否有效地进行了配合与实施、员工个人的绩效改进计划是否被逐一落实、人力资源部是否做好了角色的角色等，都需要在年终作以总结和总结。

绩效考核内容的主体部分是绩效考核指标，除了起到导向性作用，指标还犹如“尚方宝剑”，保证奖罚分明。公司的绩效指标大致分为企业关键绩效指标、部门关键绩效指标、岗位关键绩效指标、工作计划考核指标、能力态度考核指标等五类。

绩效考核既有一定的周期性，也需要动态调整，尤其是在企业战略目标发生调整时，相应的考核指标也要随之调整，以保证指标的导向性作用，一般情况下以年为周期进行调整。怎样调整，需要公司高层从企业发展战略调整方面，对指标选取和目标值的设定给出指导性意见，同时需要部门负责人

从执行层就具体指标的可操作性提出意见。

在年终总结时，对于考核指标在一年的执行中是否存在设计不合理、应该调整时没有做出调整、因数据难以获取等原因而不能操作等问题都要重点关注。

考核周期需要在综合权衡企业的业务特点、发展阶段和管理成本等基础上进行选择，比如业务周期较长的企业考核周期也较长，发展步入正规后考核周期可以适当延长，为减少管理成本也可以延长考核周期，相应的薪酬发放周期也随之调整。所以，在对绩效考核周期的选择上，需要及时发现并解决问题，保证事态在可控范围内，避免周期过长，酿成不可挽回的后果。

t公司的绩效考核周期主要为年度和季度考核，基本符合房地产企业业务实现周期较长的特点，同时鉴于t公司还处于成长期，为加强过程控制，辅以适当的月度绩效评价。

绩效考核结果主要应用于绩效薪酬发放、培训计划制定以及员工职业发展等方面。

对培训计划制定来说，绩效考核结果，包括业绩考核结果和能力态度考核结果可以作为为员工制定业务技能培训和工作能力培训的依据，根据来自实际工作效果的培训需求制定培训计划，才能够保证培训计划的针对性。

对员工职业发展来说，不仅是绩效考核结果，还包括上下级的绩效反馈沟通，都可以作为员工制定甚至调整职业发展计划的依据，员工或者可以通过培训等努力弥补能力不足，或根据个人特质和发展潜力，调整职业发展计划，在企业中找到适合自己的位置。

在绩效管理工作中，考核结果经常会存在与薪酬发放、培训计划和员工职业发展脱节的情况，导致绩效考核的激励性无

法充分发挥，因此，年终总结中对此应多加注意，可以通过对广大员工的意见调查来了解考核结果的落实情况。

绩效考核和绩效管理的重要区别就在于，绩效管理借助绩效沟通成为闭环，达到持续改进的目的，绩效沟通贯穿整个绩效管理过程。

但在t公司实际工作中，上级常常草草布置绩效任务，平时无暇顾及工作辅导，考核结束后，只告诉员工一个结果，缺乏绩效沟通；而且在员工方面也存在虽然对考核结果不服，但认为沟通对改变考核结果无济于事，也不与上级进行沟通等现象。这让绩效管理持续改进的目的大打折扣，导致企业还是停留在绩效考核阶段，甚至是为考核而考核，更谈不上改进与提高。加强绩效沟通工作将是t公司下一年度的工作重点。

年终总结的主要工作内容就是信息的收集，为全面了解，听到真实的声音，我们通过多方位、多层次以及多手段来收集信息。

所谓多方位主要分为企业外部调查和内部调查。企业外部调查主要体现在绩效指标的设计是否具备行业通用性。因为行业通用指标经过多家企业的实际应用，在指标的导向性、可操作性等方面一般都能经得起检验。t公司和我们咨询公司合作，取得了行业通用指标库，从指标是否能够涵盖业务发展需要、评估方法是否科学、是否具备可操作性等方面与企业实际情况进行对比。

内部调查更是年终总结的重点工作，虽是年终总结，但是很多资料来源于平时的工作收集，比如在绩效管理过程中各部门负责人的配合程度，包括是否及时制定绩效计划，进行绩效面谈，帮助下属制定绩效改进计划等，这些工作情况需要人力资源部与各部门负责人的沟通和记录。

所谓多层次是说高层、部门负责人和员工三个层级都需要调

查到。既需要公司高层给予方向性引导，尤其在考核指标的确定上同时需要向绩效任务的执行者了解情况，如向各部门负责人了解绩效考核内容、考核周期选择是否合适的情况，向广大员工了解考核结果是否得到恰当的应用、绩效沟通有没有做到位等情况。

绩效总结中，最常用的手段有：

- 访谈——主要是对公司高层，通过访谈以及提交工作计划等方式获得指导和反馈。
- 问卷——问卷的内容可以根据绩效管理的构成要素进行设计，以保证较好地涵盖可能出现问题的领域。核心内容可包括“对于公司现行的考核指标(指标与职责匹配性、指标权重)是否满意”、“对于公司现行的考核流程是否满意”以及“对于考核结果的应用(与薪酬发放的挂钩，对培训和职业发展的指导)是否满意”等。对部门负责人的问卷可以是记名的，因为不同性质的部门在考核指标和周期等方面的反映可能不同，需要具体分析；对员工的问卷应该是无记名的，以保证员工能够畅所欲言。
- 座谈会——问卷调查只能得到倾向性意见，要了解具体的问题以及解决的建议，需要举行座谈会。根据解决问题的不同，座谈会的参与者可以有所侧重。比如举行高层和员工参加的座谈会，可以让高层了解基层员工的实际工作，发现绩效任务的分解过程中出现的信息失真等问题。

年终总结的目的是为了持续改进，实现管理提升，所以总结的内容如何使用才能发挥最大的功效，成为年终总结后人力资源部马上面临的任务。

我们在t公司年终绩效管理总结工作中采取立足企业实际，找出共性问题，解决差异性问题的工作思路。

几乎每家企业都有不尽人意的地方，有些是可以改进的，但也有相当部分受企业发展阶段、资金实力和市场定位等方面的影响是无法完全满足的。所以，需要立足企业实际问题，重点关注能够改进的地方，才能取得高层的认同以及公司资源的支持。

从管理成本考虑，需要将林林总总的问题归纳出共性问题，集中力量解决。经总结，发现t公司绩效沟通是比较典型的问题。对这一问题，在以后的工作中需要注意以下几点：

- 1、在绩效指标及标准的设定上，从主管高层向部门布置绩效任务开始就需要做好绩效沟通，取得部门负责人的认同，否则他们从一开始就会对绩效任务有抵触情绪，这就很难再往下推进。
- 2、在绩效任务实现的过程中，需要高层对外的沟通以及内部不同部门间的协调时，是否能够做到及时沟通，取得支持，也关系着绩效任务的最终实现。
- 3、部门内部在绩效指标的分解、绩效指导以及绩效改进等全过程的绩效沟通需要落实制度，不断强化，比如，人力资源部定期检查各部门绩效沟通记录等。

企业绩效管理中的差异性问题也有很多，比较突出的就是业务部门和职能管理部门考核尺度难以平衡的问题。业务部门的考核指标多为硬性指标，职能管理部门多为工作计划考核，于是容易出现业务部门考核更加容易不合格，感觉好像职能管理部门是“旱涝保收”。因此，需要从绩效指标上对职能管理部门考核指标完成情况的层级进行界定，拉开清晰差距，便于考核。

另一方面，职能管理部门的奖金需要比业务部门多一个“业绩系数”，使其与公司业绩挂钩，并间接受业务部门业绩的影响。

经过多方位、多层次以及多手段的年终绩效和薪酬总结，立足企业实际，找出共性问题，解决差异性问题，我们为t公司高层提交了一份满意的年终总结报告，并就下一年度的管理提升制定了切实可行的工作计划，得到公司的支持。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索企业绩效考核总结报告。

企业业绩报告篇三

一、公司简况。(略)

二、近三年财务指标。如下表所示。

近三年财务指标

本公司董事会研究决定，建议20__年度的利润分配及分红方案如下。

1. 法定公积金10%，公益金10%，分红80%。
2. 每10股送红股2股，派现金红利0.7元。分红资金不足部分由资本公积金转入。

以上方案尚需经股东大会表决通过，分红方案尚需报有关主管部门批准后生效。

四、业务回顾

1. 一年来经营业绩。20__年，在公司全体员工的共同努力和全体股东的大力支持下，公司以市场为导向，根据市场要求，积极调整产品结构，开发新产品，落实货款催收责任，狠抓产品质量和公司内部各项基础管理工作，实现了经济效益的

较大幅度增长，完成税后利润2380万元，达到盈利预测值的100%。在xx_年度中国500家最大工业企业及行业50家企业评比中，本公司位于“中国__制造业最佳经济效益企业”第__位，“中国__最大工业企业”第__位，“中国__最佳经济效益工业企业”第__位。公司产品在20__年国际中小企业新产品、新技术展览会上荣获金质奖。

产品的销量逐年上升，与去年相比，增幅最高达到40%。不仅如此，全员劳动生产率(按工业增加值计)也比上年增长25%；同时，各项产品质量稳定，公司未发生重大安全事故。

2. 实际经营与盈利预测对比，具体指标见下表。

实际经营与盈利预测对比

__年__月我公司股票上市发行，实际募集资金包括另两家发起人(__国际信托投资公司、__国际贸易有限公司)共9536万元。公司在多方位、多渠道利用好募集资金的同时，还积极、认真、实事求是地按招股说明书确定项目开展工作，具体说明如下。

1. 投资3500万元用于扩大现有产品生产能力项目。至__年底，实际投入3296万元，其中用于质检培训中心41万元。

2. 投资622万元兴建综合车间项目。自__年底开始动工兴建，已投入资金32万元。

3. 兴建__车间项目。与台方合资建立“__有限公司”以扩大规模。

4. 缓建__大厦和地下停车场投资项目。经董事会研究决定，从宏观调控大局考虑，结合我公司实际情况，暂缓该项目的建设，将资金投入上述其他项目以获取效益。

六、股本变动情况

1. 股本结构。

公司第八次董事会决定，___不再担任__实业股份有限公司董事，同意其辞去董事长职务；同时一致推选公司总经理__担任董事长，空缺董事由以后股东大会确认。公司其他高级管理人员20__年度无变更情况。本公司原200万职工内部股，经有关部门批准，除公司董事、监事及高级管理人员中7名持股者所持有的1.88万股外，其余的198.12万股已于__年7月中旬上市交易。

七、重要事项

本报告期内公司无重大诉讼、仲裁事项。__年__月__日本公司董事会制定了__年度配股方案，每10股配2.7股，配股价暂定为3元，确切价格待实施配股方案时再视行情确定。本方案尚需股东大会表决，报政府有关部门审批，并经中国证券监督管理委员会复审后，方可实行。

八、业务展望

1. 继续抓紧完成以下投资项目。

(1) 新建质检培训大楼

(2) 新建综合车间。

(3) 与台方合资生产__。

(4) 根据__技术研究中心的实际情况，计划投资150万元资金，逐步扩大规模。

2. 继续加强全面质量管理，进一步深入贯彻落实gmp认证工

作，深入宣传贯彻iso9000系列标准。根据现代企业制度的要求强化公司管理，做好各项基本工作，做到向管理要效益。

3. 狠抓经营，进一步加强销售，调整产品结构，积极开拓市场，落实货款回笼。

4. 结合市场需求，多途径、全方位抓好新产品的研制开发以及老产品的技术和用途方面的研究工作；同时加强与__地区的合作，开发利用__资源。

九、其他事项

1. 公司基本资料。

2. 公司资料查询情况。

1. 审计报告。

2. 资产负债表、利润及利润分配表、财务状况变动表见附表。

3. 财务报表附注说明。包括主要会计政策、变化较大的资产和负债项目说明、经营业绩、主要税项。

企业业绩报告篇四

1500字左右的文献综述（包括研究进展，选题依据、目的、意义）

随着经济的全球化和信息时代的到来，世界各国企业都面临着越来越激烈的国内和国际市场竞争。在激烈的市场竞争中，人们逐渐认识到，现代企业的竞争优势与人的因素联系得越发紧密。现代的竞争，主要是科学技术的竞争，智力的竞争，归根到底是人力资源开发及利用的竞争。因此，人们对人力资源的管理日益重视，许多企业都在积极探索提高和改善组

织绩效的有效途径。在这一背景下，国外研究者于二十世纪七十年代后期提出了绩效管理的概念。八十年代后半期和九十年代早期，绩效管理逐渐成为一种非常流行的观点，成为一个被广泛认可的人力资源管理方式。绩效管理上世纪90年代传入我国，以其完善的体系、优美的流程和持续改进的良性循环深得管理者们的喜爱，被管理学家誉为管理者的圣杯。

近年来，我国中小民营企业发展迅速，为社会稳定、经济发展做出了不可忽视的贡献。我国中小民营企业的管理者们也越来越重视现代人力资源管理的思想和方法，开始构建适合本企业的绩效管理体系。然而实施一套有效的绩效管理体系并不是一件很容易的事，在具体实践中，反映出各种各样的问题，尤其体现在绩效评估指标体系的设计和绩效管理体系的实施过程中，严重地妨碍和削弱了绩效管理应起的作用。

由于这一系列问题的存在，使我国中小企业面临着一个尴尬的现实：一方面企业认识到绩效管理的重要价值；另一方面又不清楚如何实施正确的绩效管理。绩效管理在中国却犹如一座围城，城外的企业如饥似渴地祈求这幅灵丹妙药，而城内的企业却对药效信心渐失。根据对国内众多企业管理现状的调查研究和分析，绩效管理确实会对企业发展目标的实现和管理能力的提升起到很大作用，但毫无疑问的是，由于企业基础和文化氛围的不同，中国企业必须探索出适应中国企业实际的简单实用的中国式绩效管理。

如上所述，对于我国中小民营企业到底要不要实施绩效管理体系、如何摆脱历史原因对中小民营企业管理的影响、如何实施绩效管理、如何解决在实施绩效管理时的种种问题等都是摆在我们面前很现实的问题。同时，中小民营企业的绩效管理也有其自身的特点，甚至在中小民营企业发展的不同阶段绩效管理也有不同的特点。所以如何在中小民营企业中实施有效的绩效管理，建立一套适合本企业的绩效管理体系，是国内中小民营企业目前急需解决的问题，也是值得人力资源管理研究人员努力的一个课题。我们希望通过本文使中小

民营企业明白实施绩效管理的必要性和重要作用，并针对中小民营企业绩效管理的现状对中小企业实施有效的绩效管理系统的对策与应该注意的问题做一个有益的探讨。

对中小民营企业员工绩效管理应用进行研究不但有工程实践价值，而且也是对以人为中心的管理理论和实践的发展。

绩效管理发源于20世纪70年代的美国，经过几十年的研究发展已形成了一个缜密的体系。它优美的流程以及持续改进的良性循环给国外的企业创造了很大的效益。目前绩效管理的重要性得到我国中小民营企业的普遍认可，很多中小民营企业采用了绩效管理系统。但是在一些中小民营企业中，绩效管理体的实施效果并不尽如人意，绩效管理工作中还存在许多问题。找出中国中小民营企业绩效管理中的问题，并对其有效实施绩效管理的对策进行完整研究是一项长期的工作。

- (1) 20**年12月10日20**年12月28日撰写开题报告
- (2) 20**年12月29日20**年1月15日撰写毕业论文任务书
- (3) 20**年1月16日20**年1月30日撰写毕业论文指导书
- (5) 20**年3月5日20**年5月15日实习，撰写毕业论文
- (6) 20**年5月16日20**年6月10日论文修改
- (7) 20**年6月11日20**年6月18日论文答辩

2. 本课题要研究或解决的问题和拟采用的研究手段（途径）：

(一) 课题要解决的问题：

(1) 分析我国中小民营企业的特点和它们在国民经济中的地位与作用。

- (2) 通过调查了解现阶段我国中小民营企业绩效管理的现状。
- (3) 分析我国中小民营企业绩效管理中出现问题的原因。
- (4) 提出可供企业进行参考的中小民营企业绩效管理的对策。

(二) 采用的研究手段:

本文通过对绩效管理理论和方法等的研究,找出目前绩效管理体系中存在的一些问题,通过文献调研、专家咨询、问卷调查、访谈等方法,分析研究中小民营企业的绩效管理问题。

专家咨询,就是通过与专家们的面谈、访谈、咨询等有效形式,深入了解有关学者、专家们的研究经验和成果,广泛征求他们对绩效管理的意见,力求使指标体系的建立和评价方法的选择科学、客观、合理、实用。

问卷调查,就是通过设计调查问卷,深入中小民营企业内部,通过实践了解中小民营企业绩效管理的现状。

企业业绩报告篇五

为加强省科技型中小企业创新发展专项扶持资金(以下简称创新资金)支出绩效管理,切实提高资金使用效率,根据《山东省科技型中小企业创新发展专项扶持资金管理暂行办法》和《山东省科技型中小企业创新发展专项扶持资金项目绩效考核管理办法(试行)》的有关规定,我们会同省财政厅进行了2012年省创新资金项目绩效评价工作,现将有关情况汇报如下。

一、专项资金基本情况

科技型中小企业作为国家创新体系中最具活力和发展前景的

重要元素，在技术创新、活跃经济、繁荣市场、增加就业以及壮大财源方面，具有至关重要的作用。为支持科技型中小企业发展，1999年国务院批准设立了国家科技型中小企业技术创新基金，2001年，山东省结合实际，设立了省级科技型中小企业创新发展专项扶持资金，积极支持科技型中小企业技术创新活动，促进科技成果产业化，推动创新机制与环境建设，努力培育新的经济增长点。2001-2012年，省财政累计安排创新资金3.2亿元，支持科技型中小企业技术创新项目1125项，配套争取国家级创新基金10亿元，有力地促进了科技成果转化，提高了企业自主创新能力，推动了我省企业自主创新体系建设。据调查，我省2001-2012年获得创新资金支持的1125个项目，项目执行期内累计实现销售收入381亿元、净利润56亿元，实现税收42.5亿元，出口创汇3亿美元；执行期内共申请专利2528项，获授权专利1790项，取得鉴定成果810项。其中：2012年，省科技型中小企业创新发展专项扶持资金安排6000万元，对151家科技型中小企业技术创新项目进行扶持，配套争取国家科技创新资金1.3亿元，带动银行贷款3亿元。

二、绩效评价实施情况

为加强创新资金支出绩效管理，了解创新资金项目实施进展情况，客观公正评价取得的成效和存在的问题，总结经验，查找不足，切实提高财政资金使用效益，根据《山东省科技型中小企业创新发展专项扶持资金管理暂行办法》、《山东省科技型中小企业创新发展专项扶持资金项目绩效考核管理办法(试行)》有关规定，2014年6月，省科技厅会同省财政厅对2012年度科技型创新资金发展专项扶持资金绩效评价工作进行了部署。

1. 绩效评价原则。绩效评价工作遵循三个原则，一是全面与重点相结合。既突出考核每个创新资金项目实施效益情况，又全面考核创新资金管理、组织保障等情况。二是定量与定性相结合。根据实际情况，在对绩效考核内容确定量化分值

的基础上，结合项目总体实施效果和管理情况进行综合分析评价。三是项目单位自评与主管部门复核相结合。考评成绩以项目承担单位自评为主，主管部门对项目单位的自评结果进行审查复核，并填报地方复评表。

2. 绩效评价指标。以考核对象和相关规定及内容为基础，并考虑系统性、重要性等多种因素，绩效考核指标分为企业自评考核指标和地方复评指标，共包含84个指标，其中企业自评考核表分为项目总体实施情况和企业成长情况，包含60个指标；地方复评表包括管理能力考核和实施效果考核，包含24个指标。企业自评考核表作为地方复评考核的数据基础，绩效考核内容包括地方创新资金整合、培育和服务科技型中小企业等方面的工作成效、创新资金项目管理、组织保障工作、创新资金项目完成情况、创新资金项目实施效果、违规违纪行为等。

3. 绩效评价程序。首先，项目承担单位根据绩效评价指标体系，实事求是地对各自承担的创新资金项目进行自评考核，并提交各市科技财政部门。其次，市科技局、财政局汇总所在辖区内所有项目考核表，审查复核后填报地方复评表，并根据绩效考核评价指标相关内容撰写本地区创新资金项目绩效考核报告，连同所有项目考核自评表报送省科技厅、省财政厅。最后，省科技厅、财政厅根据各市绩效考核报告、企业的项目绩效考核表、地方复评表等材料，完成绩效考核工作，形成省级绩效评价报告。

三、专项资金绩效总体评价

2012年，全省共有151个项目列入年度专项资金计划，其中创新类项目133个、集群类项目18个，计划总投资9.5亿元，安排专项资金0.6亿元。截至今年9月底，按计划实施146项，已完成投资7.44亿元，占计划总投资的78.3%；山东英克莱光电技术有限公司承担的“大功率高效高亮度低光衰高抗静电led路灯光源研发与生产”、山东鲁电电气集团有限公司承担

的“apf有源电力滤波装置产业化”和山东赛克赛斯氢能源有限公司承担的“车用助燃节能制氢系统”等3个项目因“计划性调整，设备、材料未及时落实”等原因进度拖延；山东亚翔动力有限公司承担的“四冲程船外机”和长岛科元海洋生物开发有限公司承担的“海蛭降血压活性肽提取技术科研成果转化”因“技术骨干变动”等原因进度拖延。16个地方主管部门工作绩效评价考核平均得分为90.1分，其中90分以上9个，80-90分7个。

项目实施期间共申请专利389件，其中发明专利192件；授权专利257件，其中发明专利102件；项目承担单位年总收入由2011年的38亿元增加到2012年的67.6亿元，增幅78%；62家通过高新技术企业认定，95项获得国家创新基金支持；承担企业吸纳高校应届毕业生3713人，其中研究生以上学历589人。如山东胜岳精密机械有限公司实施的“sv精密节能高速全电动注射成型机”节能效果达到国家最高标准一级，节能省电达到50%-80%，已获批授权专利6项；蓝景公司实施的“耐高温聚酰亚胺一体化非对称蒸汽渗透膜”项目解决了现有的渗透汽化膜不耐热、不耐压等问题，使膜的耐热温度由80度提升至120度，提高其蒸汽渗透通量及分离因子，能将有机混合物中水含量脱至1%以下甚至ppm级，达到国际先进水平，在国内率先将渗透汽化膜分离技术实现产业化，对石油化工、医药等相关行业的发展和技术进步具有重要的推动作用。

从绩效评价结果来看，创新基金在提升科技型小微企业自主创新能力、培育战略性新兴产业、促进高端人才培养和引进、引导社会资本投入等方面作出了重要贡献。一是创新基金引导扶持科技型中小企业自主创新活动成效显著。创新资金通过支持科技型中小企业的创新创业项目，使企业的创新意识、创新能力和技术研发水平得到明显提高。据调查，80%的企业认为创新基金增强了企业的创新能力，88%的企业获得支持后研发资金投入增加10%以上。二是创新基金培育壮大科技型中小企业群体。通过创新基金项目的实施，累计培植了16个上

市企业，鲁南制药、威海广泰、积成电子、力博重工、阳谷华泰等一大批企业迅速由小到大，成长为国内外具有一定影响力的高新技术企业，科技型中小企业群体从8000多家增长到2万多家，为我省经济发展注入新的活力，成为我省高新技术产业发展的中坚力量。据调查，项目实施后企业的销售收入、上缴税收和净利润分别比项目实施前增加了180%、170%和165%。三是创新基金拓宽科技型中小企业融资渠道。创新基金为科技型中小企业带来直接资金支持，同时也起到了良好的示范和导向作用，成倍地吸引和带动了其他资金的投入，缓解了企业的资金困难，起到了“雪中送炭”和“四两拨千斤”作用。四是创新基金促进科技型中小企业公共技术服务机构快速发展。在创新基金引导下，我省积极发展为科技型中小企业提供技术服务的公共服务机构，已建成各类中小企业公共技术服务机构2000多家，初步形成了工程技术研究中心、专业研发服务机构、创业服务中心、生产力促进中心、大学科技园、特色产业基地等相互衔接、互为补充的科技型中小企业公共技术服务体系，成为服务中小企业创新发展的重要平台。五是创新基金推动高端人才创新创业及就业。在创新基金支持下，一批象蓝光软件“卢新明”、力博重工“周满山”一样具有丰富管理经验和技術特长的科技企业家、战略性新兴产业的科技领军人才纷纷成长起来，为我省科技型中小企业发展做出贡献。通过创新基金目的实施，吸引了一大批技术人才进入科技型中小企业，新增就业岗位近4万个，吸引本科以上学历人才1.6万人。

四、存在的问题及下一步拟采取的措施

经过多年的实施，创新基金已成为扶持我省科技型中小企业技术创新的重要资金支撑渠道，在引导扶持科技型中小企业自主创新活动、推动我省产业转型升级成效显著，但受资金规模限制，每年获创新资金支持企业偏少，难以满足科技型中小企业日益增长的创新活动需求，主要表现在一是单项项目扶持额度小，2012年为48.6万元，其中133个项目在40及40万元以下，这相对于每个项目的总投资，补助金额偏低；二是

资金分配地区不平衡，枣庄、东营、威海、滨州等市扶持项目数偏低，烟台、潍坊、聊城等市扶持项目数偏高；三是个别项目因研发人员变动等原因进展缓慢，实施成效不明显；四是部分市地尚未独立设立市级创新基金。

2014年是贯彻落实“十八届三中全会”精神的开局之年，也是完成我省“十二五”规划的攻坚之年，为进一步优化科技型中小企业的成长环境，激发发展活力，提升发展水平，发挥其在转方式、调结构、促改革和建设创新型省份中的重要作用，提高创新资金使用效益，下一步拟采取以下工作措施：

一是改革创新有利于科技型中小企业发展的管理方式。围绕提升科技型中小企业技术创新能力，完善科技型中小企业创新发展环境，引导社会资本支持科技型中小企业创新创业等方面开展工作，提高资金使用效率。省科技型中小企业创新发展专项扶持资金的扶持重点包括：以创新性强、技术含量高、市场前景好、具有自主知识产权、需要由政府扶持的科技型中小企业技术创新类项目；以科技企业孵化器和产业集群为载体，面向科技型中小企业创新创业开展基础性、公共性和开放性的公共技术研发平台、创新资源共享平台和技术转移平台的公共技术创新服务平台项目；采取跟进投资、风险补偿、绩效奖励等方式，拓宽科技型中小企业融资渠道的创业投资引导基金项目。

二是加强创新资金项目监管工作。积极推进创新资金项目的实施，建立项目跟踪调查制度，针对项目实施过程中遇到的问题，强化政策咨询和投资服务，切实提高项目管理水平和综合效益；适应科技型中小企业创新发展专项扶持资金发展的新形势，修订《山东省科技型中小企业创新发展专项扶持资金管理暂行办法》（鲁财企[2001]48号），制定项目监理验收规范；完善专家库，建立专家咨询制度，为企业和专家对接接线搭桥。

三是加强创新资金的宣传工作。利用电视、报纸、网络等主要新闻媒介，展示创新基金工作取得的成绩，宣传创新基金在提升科技型中小企业自主创新能力、培育战略性新兴产业、促进高端人才培养和引进、引导社会资本投入等方面作出的重要贡献；利用科技部创新基金中心年度创新基金项目典型案例汇编等出版物，宣传和推介

承担项目的科技型中小企业，助推企业充分利用社会各种创新资源加速发展；利用创新创业大赛之际，展示、推介实施创新基金项目效果优秀的科技型中小企业，引导创新资源和社会资本等资源向科技型中小企业聚集。

注：查看本文相关详情请搜索进入安徽人事资料网然后站内搜索企业绩效考核报告。